



كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية



كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
قسم العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس
موضوع المذكرة :

الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط

(دراسة ميدانية على مستوى مدارس التعليم المتوسط لولاية برج بوعريرج -بلدية العش -)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس ، تخصص علم النفس العمل والتنظيم
وتسيير الموارد البشرية.

- اشراف الاستاذ :
* د/الفتير علي.

- المحاضر:
* بوعريف بھية.

السنة الجامعية: 2019-2020



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريش.
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
قسم العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس
موضوع المذكرة :

مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط

(دراسة ميدانية على مستوى مدارس التعليم المتوسط لولاية برج بوعريش -بلدية العش -)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس ، تخصص علم النفس العمل والتنظيم
وتسيير الموارد البشرية.

- اشراف الاستاذ :
*د/الفقيه علي

- اعداد:
*بوعريش هنية.

السنة الجامعية: 2019-2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

قال الله تعالى "ربي اوزعني ان اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وان اعمل صالحا ترضاه وادخلني برحمتك في عبادك الصالحين "

صدق الله العظيم

أتوجه بأول شكر إلى المولى تعالى بالشكر والثناء على نعمه كلها وعلى توفيقه لي في إنهاء هذه الدراسة، لقوله تعالى (لئن شكرتم لأزيدنكم).

وبعد التوجه بالشكر والثناء للمولى عز وجل، أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي المشرف "

د/لفقيه علي " على نصائحه وملاحظاته القيمة ، فجزاه الله عني خيرا

ورعاه وأطال الله في عمره ، وكذلك الشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم

وقبولهم مناقشة رسالتي، كما أتقدم بجزيل الشكر وامتناني وكذا جميل عرفاني لأساتذتي

الذين اناروا دربي والى كل من ساعدني من قريب او بعيد في مشواري التعليمي فشكرا لكم

جميعا .

واتقدم بالشكر العميق والاعتراف الجميل وعدم نكرانه الى استاذي الكريم "قرين لعيد" الذي

لم يبخل علي بتوجيهاته ونصائحه لإتمام هذه المذكرة ،ودعمه المعنوي

الكبير فجزاه الله كل خير.

اهداء

*إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك "الله جل جلاله".

*إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة.. إلى نبي الرحمة ونور العالمين
"سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم"

*إلى من كلفه الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد والدي العزيز
* إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أعلى الحبايب
أمي الحبيبة

*إلى من بها أكبر وعليه اعتمد إلى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي إلى من بوجودها أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها إلى من عرفت معها معنى الحياة عبلة-صبيرة

*إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى يبايع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت ،وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير إلى الأحابي يوسف

*إلى اخوتي واخواتي واجدادني من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب.

ملخص باللغة العربية:

*إسم الباحثة: بوعريف بهية.

*عنوان الدراسة: مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش، ولاية برج بوعريريج.

*أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة الى :

* مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

* معرفة تأثير عامل الجنس في الإلتزام التنظيمي.

* معرفة تأثير عامل الحالة الاجتماعية في الإلتزام التنظيمي.

* معرفة تأثير عامل السن في الإلتزام التنظيمي.

*منهج الدراسة:

فقد تم إستخدام المنهج الوصفي لأنه يتفق مع خصائص موضوع الدراسة حيث يركز على دراسة الظواهر الموجودة في الواقع ويصفها وصفا دقيقا ،كما يقوم بتحديد مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش لولاية برج بوعريريج .

*عينة الدراسة:

وقد تمثلت عينة دراستنا في أساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش ،حيث بلغ مجتمع الدراسة (90) أستاذا وأستاذة يتوزعون على (03) متوسطات تابعين الى بلدية العش وهي متوسط العش ومتوسطة المخازن ومتوسطة غفستان ،وقد تم الإختيار بطريقة عشوائية بسيطة.

*أدوات الدراسة:

وقد قامت الباحثة بتصميم الإستمارة بالإعتماد على استمارة مقياس حسب طريقة ليكرت الثلاثية(موافق ،غير موافق ،محايد) قد تكونت هذه الإستمارة من أربع محاور محاورو هي كالاتي:

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

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

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

*المحور الرابع: خاص بالإلتزام الإستمراري ،ويحتوي على 8 عبارات .

*أهم نتائج الدراسة:

-مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش متوسط.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية

العش تعزى لمتغير الجنس .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش

تعزى لمتغير السن.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية

العش تعزى الحالة الإجتماعية.

*التوصيات:

*يجب أن يكون الحرص على تنمية الشعور بالإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط.

*يجب أن تأخذ المنظمة بعين الإعتبار كافة المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الإلتزام التنظيمي.

* تحسين مناخ العمل داخل المؤسسة.

* تعزيز الإلتزام التنظيمي لدي الاساتذة فى متوسطات عن طريق الندوات بحيث يكون محورها تعزيز

الممارسات الإيجابية للعاملين بما يخدم أهداف المؤسسة وخططها مما يعزز إلتزام الموظفين لدي

مؤسسات التي يعملون بها.

*توجيه إنتباه المديرين في مديريات التربية والتعليم لأهمية الإلتزام التنظيمي للأساتذة، والبحث عن الطرق

والوسائل والسبل للرفع من مستواه نظرا لأهميته والنتائج المرتبة عليه.

*زيادة الحوافز المادية للأساتذة والرفع رواتبهم للمحافظة على إلتزامهم التنظيمي وتعزيزه.

* تبني مبدأ العدالة فى التوزيع للعمل والحوافز والمبني علي الكفاءة، مما يؤدي الى زيادة شعور الموظف بمبدأ العدالة وزيادة انتماءه لعمله ومؤسسته وتطلعه للتطور الوظيفي بشكل مستمر وهو ما له مردود جيد على مستوى إلتزامه.

–Asbtract:

***The researcher's name:** Bourif Bahia.

***Title of the study:** The level of organizational commitment of the teachers of intermediate education in the municipality of Al–Esh, Bordj Bou Arreridj state.

*** Objectives of the study:** The aim of this study is to:

* the level of organizational commitment among middle school teachers

* Know the impact of the sex factor on organizational commitment.

* To know the impact of the social situation factor on organizational commitment.

* To know the impact of the age factor on organizational compliance.

***The study method:**

The descriptive method has been used because it is consistent with the characteristics of the subject of the study where it focuses on the study of phenomena that exist in reality and describes them accurately, as well as determines the level of organizational commitment among the teachers of middle education in the municipality of Al–Esh in the state of Bordj Bou Arreridj.

***Sample study:**

The sample of our study was in the teachers of intermediate education in the municipality of Al–Esh, where the study community (90) professors and professors distributed on (03) averages of the municipality of the nest, which is

the average nest and medium stores and medium ghee, was selected in a random and simple way.

*** Study tools:**

The researcher designed the form based on a scale form according to the method of the Trilogy (OK, disapproved, neutral) this form has consisted of four axes of interlocutors:

***The first axis:** personal data of the members of the sample, which consisted of (sex, age, marital status).

***The second axis:** special emotional commitment, and contains 10 phrases.

***The third axis:** special standard compliance, and contains 10 phrases.

***The fourth axis:** special continuous commitment, and contains 8 phrases.

***The most important results of the study:**

– the level of organizational commitment among the teachers of middle education in the municipality of The Nest Medium.

– There are no statistically significant differences in the level of organizational commitment among the teachers of middle education in the municipality of al-Esh due to the sex variable.

– There are statistically significant differences in the level of organizational commitment among middle school teachers in the municipality of Al-Esh due to the change of age.

– There are no statistically significant differences in the level of organizational commitment among the teachers of middle education in the municipality of Al-Esh due to the social situation.

***Recommendations:**

*Care should be taken to develop a sense of organizational commitment among middle school teachers.

*The organization should take into account all the variables that can affect organizational compliance.

* Improving the working environment within the organization.

* Strengthening the organizational commitment of teachers in the mediums through seminars so that they are focused on promoting positive practices for employees to serve the objectives and plans of the organization, thus enhancing the commitment of the employees to the institutions in which they work.

* To draw the attention of managers in the departments of f education to the importance of the organizational commitment of teachers and raise their salaries to maintain and strengthen their organizational commitment.

* Adopting the principle of justice in the distribution of work and incentives and based on efficiency, which leads to increase the employee's sense of the principle of justice and increase his affiliation with his work and his organization and his aspiration for continuous career development, which has a good return on the level of his commitment.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
*	المحتوى
*	- شكر وتقدير.
*	- الإهداء.
*	- ملخص باللغة العربية.
*	- ملخص باللغة الانجليزية.
*	- فهرس المحتويات.
*	- فهرس الملاحق .
*	- فهرس الجداول.
	- فهرس الأشكال.
أولاً: الجانب النظري	
أ-ب	- مقدمة.
24	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة.
27	تمهيد.
28	1- إشكالية الدراسة.
30	2- فرضيات الدراسة.
30	3- أهداف الدراسة.
30	4- أهمية الدراسة.
31	5- أسباب اختيار الموضوع.
25	6- تحديد المفاهيم الاجرائية للدراسة.
32	7- الدراسات السابقة.
48	8- التعقيب على الدراسات السابقة.

فهرس المحتويات

53	- تمهيد.
54	1-تعريف الإلتزام التنظيمي.
60	2-خصائص الإلتزام التنظيمي.
61	3-أهمية الإلتزام التنظيمي.
65	4-أبعاد الإلتزام التنظيمي.
68	5-نظريات الإلتزام التنظيمي.
71	6-العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي.
73	7-مراحل تطور الإلتزام التنظيمي.
75	8-الأثار التنظيميةالإلتزام التنظيمي.
77	9-قياس الإلتزام التنظيمي.
81	-خلاصة.
	ثانيا :الجانب الميداني
84	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
85	تمهيد.
86	1-مجال الدراسة.
86	1-1-المجال الزمني.
86	1-2-المجال البشري.
86	1-3المجال المكاني.
86	2-المنهج المستخدم في الدراسة.
87	3-مجتمع وعينة الدراسة.
87	4-أدوات جمع البيانات.
88	5-الأساليب الاحصائية.
89	6-نتائج الإلتزام التنظيمي.
90	خلاصة.
91	توصيات.
92	خاتمة.

فهرس المحتويات

94	قائمة المراجع.
100	الملاحق.

فهرس الملاحق

فهرس الملاحق

الصفحة		الرقم
103	الإستمارة.	01

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الصفحة		الرقم
103	يوضح مستوى الإلتزام الإستمراري.	01
103	يوضح مستوى الإلتزام الشعوري.	02
104	يوضح مستوى الإلتزام المعياري.	03

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

الصفحة		الرقم
64	شكل يوضح أهمية الإلتزام التنظيمي	01
67	شكل يوضح ابعاد الإلتزام التنظيمي	02

مقدمة

- مقدمة:

يعد الإلتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، تعزيز الإبداع، الإستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يساهم الإلتزام التنظيمي في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل لذا نجد أن موضوع الإلتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه قد نال إهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة منذ الثمانينات وحتى يومنا هذا ، لما له من تأثير كبير على سلوكيات الأفراد وما له من انعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء ويتولد الإلتزام التنظيمي من محصلة التفاعل القوي بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وضغط العمل والعوامل التنظيمية والمؤثرات المجتمعية والبيئة العامة ، حيث نجد أن الإلتزام التنظيمي هو إدراك من الأفراد بالتوافق بين قيمهم وأهدافهم مع أهداف وقيم التنظيم الذي يعملون به ،وقد ذهب الكثير من الباحثين في هذا المجال إلي دراسة طبيعة العلاقة بين مستوي الإلتزام التنظيمي و العوامل التي قد تؤثر فيه، ومن هذه العوامل ما هو شخصي وما هو سلوكي وما هو متعلق بالقيم المتعلقة بالمنظمة وما هو متعلق بالعوامل الخارجية مثل القيم والثقافة وقد اجتهد الكثير من الباحثين في تعريف الإلتزام التنظيمي والذي سيتم عرضه من خلال فقرة مخصصة في هذه الخطة ولكن يمكن تعريف الإلتزام التنظيمي على أنه "الرغبة الداخلية لدي الفرد في المنظمة ببذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة، والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها.

حيث تتضح اهمية الإلتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية وبشكل خاص في المدارس ،لإنعكاس ذلك على المناخ التنظيمي وتحصيل الطلبة وتحقيق الانتماء والإنجاز وتحقيق الذات للعاملين وبالأخص مرحلة المتوسط التي تعد من اهم المراحل في حياة الطلبة ،وتعكس قوة الإلتزام التنظيمي على المؤسسة التعليمية وأعضاؤها ،فالإلتزام حالة يقدم فيها أعضاء الفريق قدراتهم وولائهم للمؤسسة لتحقيق اهدافها مقابل تحقيق الرضا للموظفين ،وبعبارة أخرى فإن الفرد والمؤسسة يظهران المنافع المتبادلة والمتوقعة لكل منهم ،ويعتبر الشعور الموحد أحد الشروط والمتطلبات الاساسية للإلتزام .

وقد أنت هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش ،وقد تم اختيار هذا الموضوع نظرا لحساسيته ومدى أهميته في نجاح المنظمات ،وقد تضمنت الدراسة مجموعة من الفصول كالتالي :

الجانب النظري: قسم الى فصلين :

الفصل الأول : تضمن ،اشكالية الدراسة ،فرضياتها ،اهدافها ،المفاهيم الاجرائية للدراسة والدراسات السابقة والتعقيب عليها .

الفصل الثاني : خاص بالالتزام التنظيمي وتم التطرق فيه الى تعريف الالتزام التنظيمي وخصائصه ،وأهميته، ونظرياته ،والعوامل المساعدة في تكوينه، ومراحل تطوره ،والاثار المرتبة عنه.

الجانب التطبيقي: تضمننا ما يلي :

الفصل الثالث :يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة وتم التطرق فيه الى مجال الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة ،مجتمع وعينة الدراسة ،أدوات جمع البيانات و الأساليب الاحصائية.

الجانب النظري

الفصل الأول:

الاطار العام للدراسة

تمهيد

- 1- إشكالية الدراسة.
 - 2- فرضيات الدراسة.
 - 3- أهداف الدراسة.
 - 4- أهمية الدراسة.
 - 5- اختيار الموضوع.
 - 6- تحديد المفاهيم الإجرائية لدراسة.
 - 7- الدراسات السابقة.
 - 8- التعقيب على الدراسات السابقة.
- خلاصة.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل المعالجة المنهجية لموضوع البحث وذلك من خلال التطرق لطرح مشكلة البحث وصولاً لصياغة الفرضيات ، ثم تليها أهداف و أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع،بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الإجرائية لدراسة وفي الأخير الدراسات السابقة والتعقيب عليها .

1- الإشكالية:

من بين المنظمات التي تلعب دور مهم وأساسي في توعية وإرساء القيم الخلقية وتطوير وإزدهار المجتمعات نجد المنظومة التربوية، وعلى هذا الأساس فإن النظام التربوي هو نظام إجتماعي، تنبثق مبادئه وأهدافه من مبادئ وأهداف المجتمع الحاضر له، ومن المفترض أن يستجيب للمتغيرات العالمية، 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 بذلك الجمود والتوقف على الذات، بل بالعكس فنحن نقصد هنا الانفتاح والتفاعل مع الآخر مع الحفاظ على الهوية والتميز.

إن الفرد بحكم طبيعته الإجتماعية 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 فلتعليم أهمية كبرى في حياة الإنسان إذ يعتبر من أهم المصاعد الإجتماعية التي يرتقي بها الفرد ، هو من أهم المسالك التي يعتمد عليها المعلم من أجل أداء مهنته على أكمل وجه.

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

فان التربية في العصر الحديث تتولى عدة مؤسسات إجتماعية يعد كل منها وسطا تربويا بينهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تربية الفرد وتأتي المدرسة في صدر المؤسسات الاجتماعية التي تتولى أمور التربية ، فالمدرسة هي وحدة صناعة اجيال 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 ادارة فعالة .

يعد الإلتزام التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الإبداع، والاستقرار، والنقطة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل؛ لذا نجد أن موضوع الإلتزام التنظيمي، قد نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس، لما له بالغ الأثر على سلوكيات الأفراد، وما له من انعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء أي بمعنى أن قدرة الإدارة على تنمية لروح الإلتزام والإخلاص والكفاءة عند الأفراد و العمل على تثمين أنظمة الرواتب والمكافئات سيؤدي الى نجاح وإستمرار المنظمة لما له من تأثير مهم في كثير من سلوكيات الأفراد وماله من إنعكاسات على المعلم و المدرسة .

وتتمثل الدراسة الحالية في محاولة معرفة مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بلدية العش، في ولاية برج بوعرييج، ومن خلال ما سبق في أن إشكالية الدراسة تدور حول تساؤل العام التالي :

- ما مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بلدية العش، برج بوعرييج ؟

وقد إنبثق عن التساؤل العام مجموعة من التساؤلات الفرعية :

- هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن؟

- هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس؟

- هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الحالة الاجتماعية؟

2-فرضيات الدراسة: ان فرضيات هذه الدراسة هي:

الفرضية العامة :

مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط بمقاطعة بلدية العش متوسط.

الفرضيات الفرعية:

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

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

-توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى لأساتذة التعليم المتوسط باختلاف الحالة الاجتماعية.

3- أهداف الدراسة :

* مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

* معرفة تأثير عامل الجنس في الإلتزام التنظيمي.

* معرفة تأثير عامل الحالة الاجتماعية في الإلتزام التنظيمي.

* معرفة تأثير عامل السن في الإلتزام التنظيمي.

3- أهمية الدراسة :

* إبراز أهمية الإلتزام التنظيمي و الدور الذي يلعبه في نجاح و ازدهار المؤسسات.

* تحقيق تكافؤ بين الجهود التي يبذلها الأساتذة في التعليم و ما على الإدارة من واجبات تجاه هذه الفئة.

* التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى الأساتذة التعليم المتوسط .

* كون مفهوم الإلتزام التنظيمي يعتبر مفهوم مهم وأساسي في السلوك التنظيمي.

* تبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي و الوصول إلى أهم النتائج التي من شأنها أن تساعد في رفع مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي داخل المؤسسة بهدف تكثيف الجهود المبذولة و السير الجيد للعملية التربوية.

* تبرز أهمية هذه الدراسة في تحديد مدى إلتزام أساتذة التعليم المتوسط بوظائفهم مع التركيز على أهم النقاط التي من شأنها أن تزيد من الإلتزام نحو المؤسسة.

* قد يفيد هذا البحث المهتمين بوضع إستراتيجيات من شأنها النهوض بواقع الإلتزام التنظيمي

في المنظمة وذلك لما يحققه من أهداف عديدة.

5- أسباب اختيار الموضوع:

إن أي دراسة علمية لا تتطلق من فراغ بل لها من الخلفيات ما يشكل جملة من الأسباب من شأنها أن تدفع الباحث الى المضي ببحثه و كشف الحقائق العالقة في ذهنه أو ذات صلة بواقعه و تأتي هذه الدراسة بجملة من الأسباب أهمها :

* الفضول العلمي.

- *كون الموضوع المعالج يصب في إطار تخصصنا الدراسي .
- * معرفة واقع المعلم في المؤسسة التعليمية.
- * معرفة مستوى الالتزام داخل في المؤسسة التعليمية.
- *تحسيس المؤسسات الجزائرية بأهمية المورد البشري حتى يساهم في رفع مستوى إلتزامه داخل المؤسسة
- * الحاجة للبحث والإستقصاء في مجال التنظيمي .
- *الإهتمام بموضوع الإلتزام التنظيمي في المنظمات.
- *عدم الرضا عن واقع الإلتزام التنظيمي في المؤسسات.
- *الرغبة في تقديم بعض المعلومات حول موضوع الإلتزام التنظيمي.
- * غياب فعالية الإلتزام في المؤسسات وهو راجع الى غياب الإهتمام بالعنصر البشري.
- *الرغبة الشخصية في معالجة الموضوع .
- *كون الموضوع يعتبر من المواضيع المهمة والأساسية وضمن التخصص.

5-تحديد المفاهيم الاجرائية للدراسة :

-التنظيم:

هو تحديد أوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف وتجميعها في مجموعات وظيفية مستقلة تؤديها تقسيمات تنظيمية قائمة بذاتها تتفاوت أعدادها وأحجامها بتفاوت حجم المؤسسة وأهدافها وفعاليتها فالتنظيم هو عبارة عن إتحاد بين مجموعة من الأفراد يعملون معا وهو إطار يضم القواعد واللوائح بين الأفراد لتحقيق هدف مشترك ومترابط داخل المؤسسة.

-الإلتزام :

هو واجب ثابت يستلزم من الشخص القيام به والمداومة عليه لصالح شخص آخر أو لمصلحة معينة هو المسؤول عنها، ولا يمكنه تركها أو التخلف عن أدائها، مثل الإلتزام بإعطاء شيء ما، أو أداء عمل.

-الإلتزام التنظيمي :

هو الشعور الإيجابي للفرد نحو المنظمة التي يعمل فيها و بذل الجهود من أجل البقاء فيها و الحرص على تحقيق اهدافها.

وهو مدى إقتناع المعلمين بقيم واهداف المنظمة إلى درجة التوافق والإندماج فيها ،حيث يشعر المعلمون أنهم جزء لايتجزأ منها مما يدفعه الى بذل المجهودات المطلوبة من أجل نجاح وتطور المنظمة .

-أبعاد الإلتزام التنظيمي:

أولاً/ الإلتزام العاطفي: يتأثر الإلتزام العاطفي للمعلمين بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عملهم من إستقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له. كما يتأثر هذا الجانب من الإلتزام بدرجة إحساس المعلم بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات إتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو فيما يخصه.

وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين المعلم والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم.

ثانياً/ الإلتزام المعياري: ويقصد به الإرتباط الأخلاقي السامي وإحساس المعلم بالإلتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة.

ثالثاً/ الإلتزام المستمر: ينبثق هذا البعد بأن ما يتحكم في درجة إلتزام المعلم إتجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الإستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو إستمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرر الإلتحاق بجهات أخرى. أي أن هذا إرتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالإرتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالإنتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب الارتباط هم النفعيون الانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية.

6-الدراسات السابقة:

- دراسات باللغة العربية :

*الدراسة الأولى : محمد حسن محمود الغياوي، دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني - قطاع غزة ،سنة 2014.

1- عنوان الدراسة: " دور الإلتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة "

2-أهداف الدراسة:

*التعرف على دور التزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمات التي يقدمها العاملين في الشق المدني بوزارة الداخلية والأمن الوطني للمواطنين في محافظات قطاع غزة .

*سعت الدراسة لقياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين من المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية ودرجة جودة الخدمة المقدمة للمواطنين من وجهة نظر الموظفين ، المقدمة للمواطنين من وجهة نظر الموظفين.

*لتبيان أثر الفروق الفردية لمقدمي الخدمات على كل من الإلتزام التنظيمي وجودة الخدمة.

3-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد تم جمع بيانات الدراسة من خلال استبانة مكونة من 42 فقرة تم توزيعها على 200 من مقدمي الخدمات العاملين في الوزارة والبلاد عددهم 333 موظفاً. وقد أمكن جمع 177 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي حيث بلغت نسبة استجابة من مجموع استبيانات الموزعة % 88 .

4-النتائج الدراسة:

*وجود عالقة طردية ذات دللة إحصائية بين التزام التنظيمي وتحسين جودة الخدمة المقدمة, وهو ما يؤكد وجود دور ايجابي لالتزام التنظيمي للموظفين في تحسين وتطوير مستوى جودة الخدمات التي يقدموها للعملاء.

* تتوفر درجة كبيرة من الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين من مقدمي الخدمات حيث بلغت نسبته %84.73 ويرجع ذلك كون أهداف الوزارة تمثل جزء من أهدافهم.

*مستوى الخدمة التي يقدمها الشق المدني بالوزارة للمواطنين ذو جودة كبيحرة بلغت نسبتها %89.77 وتعبر عن حالة رضا عالية عنها من قبل العاملين.

*الدراسة الثانية: هادي عذاب سلمان ، "دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الادارية العليا في

الشركات الصناعية العراقية".2013

1-عنوان الدراسة: دور الأنماط القيادية المعاصرة في تحقيق الإلتزام التنظيمي.

2-أهداف الدراسة :

*مدى ادراك القيادات الإدارية العليا في الشركات الصناعية العراقية في القطاع الصناعي المختلط لأنماط القيادة المعاصرة من اجل الوصول الى الهدف الأساسي للمنظمة وهو تحقيق الإلتزام التنظيمي.

*بناء إطار معرفي يتناول الأنماط القيادية المعاصرة والإلتزام التنظيمي.

*توضيح وتفسير علاقات الإرتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة (الأنماط القيادية المعاصرة والإلتزام التنظيمي)

* تشخيص النمط القيادي السائد ومستوى الإلتزام التنظيمي في المنظمات قيد الدراسة.

*تشخيص أي نمط من الأنماط القيادية المعاصرة الأكثر تأثيراً في تحقيق الإلتزام التنظيمي.

*توضيح المضامين و الدلالات النظرية والعملية للأنماط القيادية بالنسبة للمديرين ، أفراد العينة في الشركات الصناعية المختلطة وذلك في تعزيز قدراتهم الإدارية و تحقيق الإلتزام التنظيمي.

2- فرضيات الدراسة :

ولغرض تحقيق اهداف الدراسة تم وضع نموذج فرضياً يحدد طبيعة العلاقة والتأثير والفروق

بين متغيرات الدراسة ، وتم صياغة اربعة فرضيات :

* الأولى لعلاقة الارتباط البسيط .

* الثانية لعلاقة الارتباط المتعدد.

* الثالثة لعلاقة التأثير .

* الرابعة للفروق بين متغيرات الدراسة .

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

*النسب المئوية و الاحصاء الوصفي (الوسط الحسابي والانحراف المعياري).

* التحليل العاملي Analysis Factor

* معامل ارتباط سبيرمان Spearman.

* معامل التحديد R^2 .

* الإنحدار الخطي المتعدد Regression Linear Multiple.

* إختباري f & t.

* إختبار كروسكل – ويلز Kruskal – Wellis Test.

*تطبيق البرنامج الاحصائي (SPSS) .

4-مجتمع وعينة الدراسة :

وكان مجال الدراسة هو القطاع الصناعي المختلط التابع لوزارة الصناعة والمعادن والذي يتكون من (17) شركة ، تم إختيار ثلاث شركات منها وتشكل ما نسبته (18%)، أما مجتمع الدراسة فيتكون (180) من المديرين في الشركات المذكورة والبالغ عددهم مديرا ، بينما تبلغ عينة الدراسة (45) مديرا وبواقع (15) مديرا من كل شركة وبذلك تشكل مانسبته(25%) من مجتمع الدراسة .

5- أدوات جمع البيانات :

وكانت الاستبانة هي الأداة الرئيسة لجمع البيانات فضلا عن المعلومات الأخرى.

5- نتائج الدراسة :

* حققت الانماط القيادية المعاصرة (التبادلية والتحويلية) علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية في ما بينها على المستوى الكلي والثانوي ، مما يدل على أن القائد الإداري لا يمكن أن يكون تبادليا أو تحويليا بشكل كامل وإنما يمكنه أن يجمع بين مواصفات القائد التبادلي ومواصفات القائد التحويلي.

* إعتاد الشركات الصناعية التي شملتها الدراسة على العلاقة المتعددة بين متغيرات الأنماط القيادية المعاصرة (القيادة التبادلية والقيادة التحويلية) إذ كان لها مساهمة كبيرة في تدعيم وتعزيز الإلتزام التنظيمي ومتغيراته (الإلتزام الشعوري والإلتزام المعياري والإلتزام الإستمراري).

* وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لمتغيرات الأنماط القيادية المعاصرة (القيادة التبادلية والقيادة التحويلية) على الإلتزام التنظيمي ويعزى ذلك الى أن تأثير الكل أكبر من تأثير الجزء حسب نظرية التعاون.

* لا تتباين نظرة القيادات الإدارية العليا في الشركات الصناعية المبحوثة لمتغيري الأنماط القيادية المعاصرة والإلتزام التنظيمي.

* أنهم يهتمون بالمتغيرين بنفس مستوى الإهتمام في الشركات الصناعية الثلاث قيد الدراسة.

* الدراسة الثالثة : " إيناس فؤاد نواوي فلمبان " ، 2008

1- عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة.

2- أهداف الدراسة:

* التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات.

* التعرف على العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة.

*الوقوف على علاقة كل من الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية وتشمل: (الجنس، المؤهل التعليمي، التخصص، الحالة الاجتماعية) للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة.

2- منهج الدراسة:

*منهج البحث الوصفي المسحي وذلك لتحديد مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإلتزام التنظيمي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات.

*منهج البحث الوصفي الإرتباطي وذلك لتحديد نوع العلاقة ما بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي وقوتها والعلاقة ما بين كل من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي والمتغيرات الشخصية التي إشتملت على (الجنس التخصص، المؤهل التعليمي والحالة الإجتماعية).

3- مجتمع وعينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 103 مشرفاً تربوياً و 175 مشرفة تربوية من مختلف مراكز الإشراف .

4 - أدوات القياس:

وأستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات وقد تكونت من ثلاثة أجزاء

*الجزء الأول خاص بالمعلومات الديموغرافية.

* الجزء الثاني بقياس الرضا الوظيفي وهو من إعداد الباحثة .

* الجزء الثالث خاص بقياس الإلتزام التنظيمي وقد إستخدمت الباحثة مقياس بورتر وزملائه للإلتزام

التنظيمي O.CQ.

5- نتائج الدراسة:

*إن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي بمتوسط

حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.52) مستوى عالٍ من الإلتزام التنظيمي بمتوسط حسابي(3.67)

وانحراف (0.51) .

*وجود علاقة إرتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والإلتزام التنظيمي مقدارها (0.571).

*وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الرضا الوظيفي لدى

المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية، والجنس لصالح

الذكور .

*وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الإلتزام التنظيمي لدى

المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية، والجنس لصالح

الذكور والمؤهل التعليمي لصالح حملة الدكتوراه.

* الدراسة الرابعة : " سامي إبراهيم حماد حنونة". 2006.

1- عنوان الدراسة : قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة".
2-اهداف الدراسة :

* التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدي تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات إلتزامهم التنظيمي مثل (الجنس ،العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوي الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة).

3-تساؤلات الدراسة :

- ما هو مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة؟

-ماهي العوامل التي تؤثر بمستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية؟

-ماهي العناصر الأكثر أهمية في تحقيق مستوى أعلى من الإلتزام في تلك الجامعات ؟

4- مجتمع وعينة الدراسة :

وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها 340 موظف وموظفة من أصل 1676 موظف وموظفة يعملون في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وموزعين حسب طبيعة العمل ومستوي التعليم.

5- أدوات القياس:

وكانت الاستبانة هي وسيلة جمع البيانات والتي تكونت من ستة أجزاء على النحو التالي:

*الجزء الأول معلومات شخصية عن الموظف.

* الجزء الثاني أسئلة تتعلق بالولاء التنظيمي.

*الجزء الثالث أسئلة تتعلق بالمسئولية اتجاه جهة العمل.

* الجزء الرابع أسئلة تتعلق بالرغبة في الإستمرار بالعمل.

* الجزء الخامس: أسئلة تتعلق بالإيمان بالمؤسسة.

* الجزء السادس ترتيب العناصر التي تؤثر في مستوي الإلتزام الوظيفي.

6- الاساليب الاحصائية:

- استخدام SPSS.

-ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج التكرارات ، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، وإختبارات عدده منها إختبار تي، أسلوب تحليل التباين الأحادي، اختبار كروسكال ولاس ومان ويتني للتعرف على إتجاهات الفروق الإحصائية وقد كان مستوي الدلالة المستخدم في جميع الإختبارات (0.05).

7- النتائج الدراسة :

*وجود مستوي عالي من الإلتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

* وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستويات الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديمغرافية التالية، (العمر ، مستوى التعليم ، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي).

* عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي تعزي لمتغير (الجنس، ومكان العمل).

الدراسة الخامسة : دراسة أحمد العبادي.

1- عنوان الدراسة: "الإلتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة":

2- أهداف الدراسة :

* معرفة درجة الإلتزام التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة.

* الكشف عن العوامل المرتبطة بالإلتزام التنظيمي.

3- مجتمع وعينة الدراسة :

قد إستهدفت هذه الدراسة جميع مدراء مدارس التعليم العام للبنين في محافظة جدة ،حيث إتخذت الدراسة عينة اغلبها يتراوح اعمارهم ما بين 40سنة الى اقل من 50سنة , ويشغلون المستوى الوظيفي الخامس ,وتتراوح خدمتهم من 25سنة فاكثر ،وحاصلون على موهل بكالوريوس جامعي تربوي ،وتتراوح رواتبهم ما بين 10000 الاف ريال واقل من 10000 ريال .

4 - منهج الدراسة وادوات القياس:

قد إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي ، وتم إجراء دراسة شاملة لهم نظراً لصغر عددهم، وقد إستخدم الباحث إستبيان يحتوي على مقياس موزان لمعرفة العوامل المرتبطة بالإلتزام التنظيمي ومقياس بوتر وزملائه لقياس درجة الإلتزام التنظيمي.

5- نتائج الدراسة :

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصفات الشخصية التي تشمل (السن، مستوى الوظيفة، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، والراتب) وبين الإلتزام التنظيمي.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحدي بالعمل والإلتزام التنظيمي.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم وتشجيع المشرفين التربويين والزملاء لمدير المدرسة وبين الإلتزام التنظيمي.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية العمل ووضوح مهامه وبين الإلتزام التنظيمي .

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا مديري المدارس عن الرواتب والمكافآت الجانبية وتقدير العمل الذي يقوم به المشرف والمسؤولين بالإدارة وبين الالتزام التنظيمي.
الدراسة السادسة: دراسة المعيوف 2000 .
-عنوان الدراسة: " اثر المتغيرات الديمغرافية والتنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام السعودي.

2-أهداف الدراسة:

-قياس درجة الإلتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام السعوديين بالمملكة العربية السعودية.
-تحديد مدي وجود اختلافات إحصائية في الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين تبعاً للمتغيرات الشخصية (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة، والمرتبة الوظيفية).
-تحديد مدي وجود اختلافات إحصائية في الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين تبعاً للمتغيرات التنظيمية (السلم الوظيفي، طبيعة الجهاز الحكومي، المهام الإشرافية، عدد المرؤوسين، مستوى الوحدة الإدارية).

2-مجتمع وعينة الدراسة:

إستهدفت الدراسة جميع الموظفين السعوديين الرجال الذين يعملون في الأجهزة الحكومية من وزارات، مؤسسات، مصالح، هيئات، دواوين، وإمارات بالمملكة والبالغ عددهم 379.25 فرد، وقد شملت الدراسة 181 جهاز موزعة على جميع المناطق ومن خلال عينة عشوائية تمثل 8% من إجمالي العدد أي بعينة حجمها 2715 موظفاً وبواقع 15 موظف من كل جهاز.

3- نتائج الدراسة:

- وجود مستوى عالي من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطاع العام السعودي.
- وجود علاقة طردية بين مستوى الإلتزام ومتغير السن للفرد.
- وجود علاقة عكسية بين مستوى الإلتزام ومتغير المستوى التعليمي للموظف.
- وجود علاقة ايجابية بين مستوى الإلتزام ومتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية.
- وجود علاقة عكسية بين مستوى الإلتزام والمرتبة الوظيفية للوحدة الإدارية التي يعمل بها الموظف أي إن المستويات الدنيا أكثر ولاء من المستويات الوسطي والعلي.
- مستوى الإلتزام للمتزوجين أعلى من مستوى الولاء لغير المتزوجين.
- مستوى الإلتزام للموظفين ذوي الكادر الطبي أعلى من مستوى الموظفين ذوي الكادر العام
- مستوى الإلتزام عند موظفي الإمارات في المناطق أعلى من مستوى الإلتزام في الوزارات والمؤسسات والرئاسات.

- مستوى الإلتزام يختلف باختلاف طبيعة المهنة حيث أن مستوى الإلتزام للموظفين الذين يشغلون وظيفة ذات أعمال متنوعة اعلي من مستوى ولاء الموظفين ذوي الوظائف ذات الأعمال الروتينية.
- مستوى الإلتزام للموظف يقل بزيادة حجم العمل وعدد الزملاء في نفس الوحدة.
- مستوى الإلتزام يختلف باختلاف الممارسات الإشرافية، فالمشرفين أعلي التزاماً من الموظفين الذين لا يمارسون مهام إشرافية.

الدراسة السابعة: دراسة الخشالي 2003 .

1-عنوان الدراسة : " أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة"

1- اهداف الدراسة :

- التعرف على مستويات الإلتزام التنظيمي لهيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.
- التعرف على طبيعة الأنماط القيادية المستخدمة من قبل رؤساء الأقسام في هذه الجامعات.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة (الاوتوقراطي، الديمقراطي، والمتساهل) وأبعاد الإلتزام التنظيمي (العاطفي، المستمر، والأخلاقي).
- التعرف على مدي علاقة الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس بالإلتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة.

-التوصيات اللازمة لزيادة مستوى الإلتزام لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

1- أهداف الدراسة :

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من % 25 من إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة والبالغ عددهم الإجمالي لعام (2001- 2002)(1264)عضو أن عدد العينة للدراسة بلغ 316 عضو تدريس موزعين على 9 جامعات خاصة.

2-ادوات القياس :

وقد إستخدمت الاستبانة في الحصول على بيانات البحث.

3-نتائج الدراسة:

- وجود مستوى متوسط في مستوى الإلتزام بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، علماً بأن مستوى الإلتزام العاطفي والأخلاقي كان أعلي منه من مستوى الإلتزام المستمر لديهم.
- يوجد هناك تفاوت في إستخدام أنماط القيادة من قبل رؤساء الأقسام حيث تبين أن أكثر الأنماط القيادية استخداماً هو النمط الديمقراطي.

ت- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأوتوقراطي لرؤساء الأقسام والالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وذلك كون استخدام هذا النمط في القيادة لا يتناسب مع طبيعة العمل الأكاديمي.

- وجود علاقة ايجابية بين نمط القيادة الديمقراطي والالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئة.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام والخصائص الشخصية مثل الدرجة العلمية، العمر، الحالة الاجتماعية، الراتب الشهري، مدة الخدمة في الوظيفة الحالية، أو الجنس.

الدراسة الثامنة : دراسة ياسر الهنداوي عام(2002).

1-عنوان الدراسة : " الإلتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية "

2-اهداف الدراسة :

-الكشف عن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى مديري المدارس في مصر والكشف عن العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مصر.

-الإستفادة من ذلك في التوصل إلى مجموعة مقترحات إجرائية لتفعيل هذه العلاقة بما يؤدي إلى تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى المديرين وتنشيط ضغوط العمل الإيجابية ومواجهة ضغوط العمل السلبية لديهم .

3-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد تكونت عينة الدراسة من 615 من مديري المدارس الإبتدائية بجمهورية مصر العربية

وقد تم اختيارهم من ثماني محافظات بطريقة عشوائية وقد تم إستخدام مقياس الإلتزام التنظيمي لجون ماير وآخرون عام 1993 ومقياس ضغوط العمل الإداري.

4- المنهج المستخدم:

وقد إعتد الباحث المنهج الإرتباطي لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

5 - الإحصائية المستخدمة:

* معامل ارتباط بيرسون.

* اختبار(ت) .

* تحليل التباين.

6-نتائج الدراسة :

-أن الإلتزام التنظيمي يرتبط إيجابياً بضغط العمل الإيجابية لدى مديري المدارس الابتدائية، ويرتبط إرتباطاً عكسياً غير دال إحصائياً بضغط العمل السلبية.

-كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الابتدائية في درجات ضغوط العمل (السلبية والإيجابية) طبقاً لإختلاف كل من (الجنس،المستوى التعليمي،الخبرة الإدارية).

- كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين في درجات الإلتزام التنظيمي طبقاً لإختلاف كل من المستوى التعليمي والخبرة الإدارية بينما وجدت فروق دالة طبقاً للجنس وذلك لصالح الذكور .

الدراسة التاسعة : دراسة محمد العزام 1991

1-عنوان الدراسة: "أثر الإلتزام بالعمل على النجاح الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الأساسية حسب تصورات المعلمين والمعلمات "

2-أهداف الدراسة :

*الكشف عن مدى إلتزام مديري ومديرات المدارس الأساسية بأعمالهم، وعلاقة ذلك بنجاحهم الإداري حسب تصورات معلمي ومعلمات مدارسهم، لإعطاء صورة واضحة عن واقع الإدارة المدرسية الأساسية في وزارة التربية والتعليم حول مدى الإلتزام بمجالات العملية الإدارية المختلفة.

3-مجتمع وعينة الدراسة:

وتكونت عينة الدراسة من 400 معلم ومعلمة موزعين على مدارس مدينة إربد والقرى التابعة لها.

4-أدوات القياس :

وقد تم إستخدام استبانة قام بتطويرها وبنائها والتأكد من صدقها وثباتها .

5 - النتائج الدراسة :

*وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر عاملي الخبرة والجنس حول أثر الإلتزام بالعمل على النجاح الإداري حسب تصورات المعلمين والمعلمات، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر عامل المؤهل التعليمي حول أثر الإلتزام بالعمل على النجاح الإداري حسب تصورات المعلمين والمعلمات.

الدراسة العاشرة: دراسة محمد حمادات (2003) .

1-عنوان الدراسة : " قيم العمل والإلتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس".

2-أهداف الدراسة :

*للتعرف على مستوى الإلتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن.

*للتعرف على الفروق في درجة الإلتزام لدى المديرين والمعلمين تبعاً للجنس والخبرة والمؤهل التعليمي.

3-المنهج الدراسة وأدوات القياس:

ولقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي .

4-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد بلغ حجم عينة الدراسة من المديرين 296 مديراً ومديرة أي ما نسبته % 30 من مجتمع الدراسة للمديرين، وبلغ حجم العينة من المعلمين 620 معلماً ومعلمة وهذا العدد يمثل %5 من مجتمع الدراسة للمعلمين.

5- نتائج الدراسة :

-الإلتزام الوظيفي كان جيداً وكان المتوسط الحسابي لمستوى التزام المديرين مقداره 3.73 بينما للمعلمين كان المتوسط 3.51 .

-أما بالنسبة للفروق في مستوى الإلتزام الوظيفي لكل من المديرين والمعلمين فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث (المديرات).

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة والمؤهل التعليمي أما المعلمين فلم تظهر هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إلتزامهم تبعاً للجنس أو الخبرة أو المؤهل التعليمي.

دراسات باللغة الأجنبية :

دراسة اولى: James and K Wayne, Tarter Joh

1-عنوان الدراسة : إدارة المدارس الأساسية والالتزام التنظيمي: على المديرين أن يقدموها"

2- أهداف الدراسة:

*التعرف على السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية التي من المرجح أن تطور الإلتزام التنظيمي للمدرسين.

3-مجتمع وعينة الدراسة : فقد تم اختيار مجموعات عشوائية من أعضاء الهيئة الإدارية ، والمدرسين

من كل مدرسة، وقد أجابوا عن مقاييس عن القيادة، تم استخراجها من قائمة

الصحة التنظيمية (O HI) واستبانة وصف المطالب التنظيمية(RS-OCDQ) ،

من المدرسين عن استبانة الإلتزام التنظيمي(OCQ).

4- أدوات القياس:

هنالك أربعة مقاييس حول السلوك القيادي مستخرجة من قائمة الصحة التنظيمية(OHI)

،ومقياسان من استبانة وصف المطالب التنظيمية (RS-OCDQ) لقياس سلوك المدير،

جميع الفقرات كانت فقرات وصفية بسيطة، طُلب من المدرسين أن يصفوا من خلالها سلوك مديرهم،

عبر عن 4خيارات علا مقياس ليكارت ،تتراوح من "نادرا" الى "كثيرا جدا".

أما استبانة الإلتزام التنظيمي، فهي فقرات بمقياس لايكارت، تقيس درجة إنخراط المديرين في أنشطة

المؤسسة، أما هذه الدراسة فقد أستخدمت فيها نسخة مختصرة من 9 فقرات من الإستبانة التي طورها

ماودلي وزملاؤه، ضمن 4 مجموعات وظيفية، وقد تراوح معامل ألف للمجموعات الأربعة من 0,84 إلى

0,90 ،وفي العينة الحالية، كان معامل ألفا 0,91. وقد قام المعلمون بالإجابة عن كل فقرة على مقياس

من 5 درجات، تتراوح من "أوافق بشدة"، إلى "لا أوافق بشدة". ومن الأمثلة على الفرات المتضمنة في الاستبانة: "أجد أن قيمي وقيم المدرسة متشابهة إلى حد كبير"، "إنني على استعداد لبذل الكثير من الجهد يفوق الجهد المتوقع عادة لمساعدة هذه المدرسة على النجاح"، و"بالنسبة لي، فإن هذه المدرسة هي أفضل المدارس التي يمكن العمل بها"

لقد دعمت معاملات الارتباط فرضيات الدراسة، إذ حاز المديرين ذوي التأثير الصاعد على إلتزام المدرسين بالمدرسة ($r = 0,4$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$)، أيضاً، وكما كان متوقفاً، فإن المديرين الملمين بالبنية التنظيمية ($r = 0,03$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$)، إضافةً إلى أولئك الذين يبدون تفهماً من خلال سلوكهم ($r = 0,36$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$) يتميزون بصفات تدريسية ملتزمة. وكذلك، فإن المديرين الذين سيتمتعون بعلاقات اجتماعية داعمة ($r = 0,29$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$) وأولئك يقدمون الدعم المصدري ($r = 0,31$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$). لديهم صفات تدريسية ملتزمة. أما المديرين الذين يبدون سلوكاً توجيهياً إدارياً فلا يتمتعون بهذه الميزة ($r = 0,44$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$)

5- نتائج الدراسة :

- إن سيطرة الوثيقة تقسم التزام المدرس من غير المحتمل أن يبذل المدرسون المعرضون للمراقبة الصارمة أي جهد اضافي لصالح المدرسة، إن إلتزام الهيئة التدريسية يمنح للمدرسة بحرية عندما يساعد المدير المدرسين في عملهم.

- إن معضلة السيطرة هنا تتمثل في أن تحقيق السيطرة يحتاج إلى التخلي عن السيطرة ، ينبغي أن يشعر المدرسون بأنهم أحرار في رفضهم لنصائح المدير عندما تتعارض مع المعايير المهنية، كما ينبغي على المديرين أن يكونوا قادرين على تقبل بعض الأخطاء ، التي تتأتى من الأحكام المهنية، إن المدرسين والمديرين الملتزمين بالمؤسسة مستعدون، للانغماس في مصالحهم الخاصة، والعمل يداً بيد لصالح المدرسة.

-التفكير بطريقة "إما هكذا أو هكذا" يحد من إمكانات المؤسسة، إن المشكلات التنظيمية معقدة، والحل القائل بفرض السيطرة في المدارس لا يتمثل في حيازة السيطرة أو عدم حيازتها ، بل بإيجاد المستوى الملائم من السيطرة في موقف محدد؛ أي أن الاستجابات ينبغي أن تكون محكومة بالمواقف.

-أثر المديرين على المرءوسين حاسم في مسألة التزام المدرسية. وما لم يتمكن المدير من حيازة دعم مرؤوسيه، ومن ثم التأثير في إهتمامات مدرسيهم، فإن سيطرتهم تكون محدودة بغض النظر عن المزايا القيادية للمديرين.

-التغيير ينطوي على مجازفة، فالمعلمون غير الآمنين غير مستعدين للتغيير، أما الإلتزام الجماعي بأهداف المؤسسة ضمن إطار التغيير يقلل من مخاطرة الفرد ويزيد من القابلية للتغيير.

-المديرون الذين من المحتمل أن يثيروا التغيير البنوي يكونون قادةً فعالين قادرين على تقديم الأفضل لمدرسيهم. (فلمبان، 2008، ص89-90)

الدراسة الثانية : دراسة ماك ألوري و آخرون 1995

1-عنوان الدراسة: " مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسات خدمه".

2-أهداف الدراسة:

-مدي فهمهم وإدراكهم لاتجاهات العمل.

-تحديد مستوى الإلتزام التنظيمي لدى جمهور العاملين في قطاع خدمات الطرق بالولايات المتحدة الأمريكية.

-تحديد العلاقة بين مستوى الإلتزام التنظيمي وإدراك العمل ومفهوم العمل لدى هؤلاء العمال. المساهمة في بناء إستراتيجيات خاصة برفع مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بقطاع خدمات الطرق بالولايات المتحدة الأمريكية.

3-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد إستهدفت الدراسة عينة عشوائية مكونة من 1999 فرد يعملون في أكبر سبع شركات خدمات الطرق بالولايات المتحدة الأمريكية.

4-أدوات القياس:

إستخدم الإستبيان الذي وزع بواسطة البريد اليدوي لجمع البيانات وكانت نسبة الإستجابة (63%).

5-نتائج الدراسة:

- أ- وجود علاقة متوسطة بين الإشتراك بالعمل ومستوى الإلتزام التنظيمي لديهم.
- ب- وجود علاقة عكسية بين المشاركة بالعمل والرضا الوظيفي ومستوى الإلتزام التنظيمي.
- ت- وجود علاقة موجبة بين كلا من مستوى الإلتزام التنظيمي ومستوي الرضا عن العمل الذي يقوم به الفرد ومدي فهمه لطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد.
- ث- وجود علاقة عكسية بين ضغط العمل ومستوي الإلتزام التنظيمي للفرد.

الدراسة الثالثة : دراسة لوك وبيت 1997.

1-عنوان الدراسة : " تأثير بيئة العمل، نمط القيادة، والرضا الوظيفي الإلتزام التنظيمي"

2-أهداف الدراسة :

- قياس مدي تأثير كلاً من بيئة العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي.
- قياس مدي تأثير كلاً من العوامل التالية على مستوى الإلتزام التنظيمي وهي :
 - *النمط القيادي لرؤساء الأقسام.
 - *مستوي الرضا الوظيفي للموظفين.

*العوامل الديمغرافية مثل السن، مستوى التعليم، مدة الخدمة بالوظيفة الحالية، والخبرة.

3-مجتمع وعينة الدراسة:

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 379 موظف يعملون في حقل التمريض بسبع مستشفيات في مدينة سيدني الاسترالية .

4-أدوات جمع البيانات :

وقد إستخدم الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وكانت نسبة الاستجابة 63%

5-نتائج الدراسة :

- وجود تأثير ايجابي قوي لبيئة العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالمستشفيات في سيدني.

- وجود علاقة ايجابية قوية بين مستوى الإلتزام التنظيمي ونمط القيادة لرؤساء الأقسام .

- وجود علاقة ايجابية بين كلاً من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي.

- وجود علاقة ايجابية بين العمر والإلتزام التنظيمي.

- عدم وجود علاقة بين كلاً من (سنوات الخبرة، سنوات العمل في الوظيفة الحالية، ومستوى التعليم) ومستوى الإلتزام التنظيمي.(حماد، 2006، ص61-62)

الدراسة الرابعة: Nancy J. Pinter and Eugene, Oregon 1987-1988

1-عنوان الدراسة : "التأثير الأساسي على التزام المعلمين: بدائل القيادة"

2-اهداف الدراسة:

- البحث في العلاقة ما بين السلوك القيادي لمديري المرحلة الأساسية والتزام المدرس مع المدرسة.

-معرفة ما إذا كانت المصادر المؤثرة غير القيادية (البنية البديلة) تتوسط أو تقلل من أهمية المدير في إظهار التأثير الإيجابي أو السلبي على توجهات المدرس وسلوكه.

3-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد تم جمع البيانات من المعلمين والمديرين ضمن عينة من المدارس الابتدائية في أوريجون

وواشنطن، وقد تم توزيع 1280 إستبانة على 57 مدرسة في 13 مقاطعة، بحيث كان أدنى عدد هو

مدرسة واحدة في المقاطعة، وأقصاها 12 مدرسة في المقاطعة الواحدة. وقد أعيدت إلى الباحثين 524

إستبانة، مما يعني أن نسبة الاستجابة بلغت % 41 ، وذلك لأن نسبة الإستجابة كانت متدنية لدى بعض

المدارس، وقد تم تقليل العينة الأصلية لتصل إلى 47 مدرسة وتم قياس قيادة المدير بإستخدام أداة طورها

يوكي 1981، وتحتوي هذه الأداة (استبانة السلوك الإداري) على 115 فقرة تمثل 23 تصنيفاً (أو مقياساً

فرعياً) للسلوك الإداري (خمس فقرات لكل تصنيف).

4-نتائج الدراسة :

- أن معامل ارتباط الترتيب الصفري ما بين الإلتزام والسلوك الداعم يساوي (0,48) بمستوى دلالة > 0,05) وإرتباط الترتيب الصفري ما بين إوالسلوك الوسيلى يساوي (0,48) بمستوى دلالة > 0,05).
بالتالى، فقد إرتبط هذان البعدان بطريقة إيجابية بالإلتزام التنظيمى، وكذلك إرتبطا بصورة معتدلة بالسلوك الداعم، وقد بين معامل بيتا أن السلوك الداعم كان أكثر المتغيرات أهميةً فى التنبؤ (0,399) للسلوك الداعم مقابل 0,194 للسلوك الوسيلى). (فلمبان، 2008، ص 91-92)

الدراسة الخامسة : دراسة هوكينز 1998.

1- عنوان الدراسة : "مؤشرات الإلتزام التنظيمى لدى العاملين بقطاع التعليم فى المدارس العليا بالولايات المتحدة الأمريكية".

2-اهداف الدراسة:

-تحديد العلاقة بين خصائص المنظمة (الدعم المؤسساتى، طبيعة العمل، العدالة فى التوزيع) ومستوى الإلتزام التنظيمى لدى قطاع العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة فى الولايات المتحدة الأمريكية.
ومستوى الإلتزام التنظيمى لدى العاملين فى قطاع التعليم بأمريكا .
التنظيمى لدى العاملين فى قطاع التعليم بأمريكا .
-تحديد العلاقة بين المتغيرات الشخصية (السن، مدة الخدمة، الجنس).

3-مجتمع وعينة دراسة :

وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 396 موظف وموظفة حكومي وخاص موزعين على 47 ولاية أمريكية .

4-نتائج الدراسة :

- وجود علاقة ايجابية بين كلاً من مستوى الإلتزام التنظيمى وخصائص المنظمة المتمثلة فى العدالة فى التوزيع، والدعم المؤسساتى) فالمؤسسات الخاصة التى تعتمد على الدعم الذاتى ويكون فيها عدالة فى توزيع الحوافز يكون فيها مستوى الإلتزام التنظيمى أعلى منه فى المؤسسات الحكومية.
- وجود علاقة إيجابية بين السن ومستوى الإلتزام التنظيمى .
- عدم وجود علاقة بين مستوى الإلتزام التنظيمى ومدة الخدمة والجنس لدى العاملين فى مؤسسات التعليم فى المدارس العليا فى الولايات المتحدة الأمريكية.(حماد، 2006، ص 63)

الدراسة السادسة: دراسة ديلوريا 2001.

1-عنوان الدراسة : " مستوى الإلتزام التنظيمى لدى العاملين فى المؤسسات الفدرالية الأمريكية".

2-أهداف الدراسة :

- معرفة المستويات المختلفة للالتزام لدى للعاملين في المكاتب الحكومية والمؤسسات الحكومية الأمريكية من خلال ربطه بمتغير طبيعة قيادة رئيس العمل وطبيعة المهنة.

- معرفة مدي إختلاف مستوى الإلتزام وعلاقته بطبيعة المهنة بين المجموعتين.

- معرفة مدي تأثير إختلاف طبيعة التعليم الإجتماعي وطبيعة المهنة على مستوى الإلتزام التنظيمي

معرفة مدي تأثير العوامل الديمغرافية على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المجموعتين.

3-مجتمع وعينة الدراسة :

ولقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 85 موظف حكومي رسمي و 131 موظف متعاقد مع الأجهزة الحكومية وقد تم توزيع الإستبيان على مستويات ذات طبيعة مهنية مختلفة.

4-نتائج الدراسة:

أ- وجود علاقة بين مستوى الإلتزام التنظيمي ناتج عن إختلاف طبيعة المهنة، فالموظف الحكومي الرسمي يوجد لديه مستوى أعلى من الموظف المتعاقد ويعزي ذلك إلى الإستقرار الوظيفي ووضوح مهام العمل لديه واستقرارها.

ب- يكون إتجاه الموظف المتعاقد ملتزماً إتجاه المكان الذي يعمل فيه وليس ملتزماً اتجاه المهنة التي يعمل بها.

ت- يوجد تأثير إيجابي لطبيعة نمط القيادة لرؤساء العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي للموظف الرسمي، بينما لا يوجد تأثير على الموظف المتعاقد.

ث- وجود تأثير إيجابي لطبيعة التعليم الإجتماعي (التأثير العرقي) والإلتزام التنظيمي للموظفين.

ج- لا يوجد تأثير للجنس على مستوى الإلتزام التنظيمي في كلا المجموعتين.

ح- وجود تأثير للمؤهل العلمي، الخبرة في العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي خاص بالموظفين الاطلاع والتعرف على بعض الرسميين بينما لا يوجد هذا التأثير على الموظف المتعاقد.

المصادر. (حماد، 2006، ص63)

7-التعقيب على الدراسات السابقة :

نستنتج من هذا العرض للدراسات السابقة المتعلقة بالإلتزام التنظيمي ،أ تم الاستفادة منها في العديد من الأمور نذكر منها :

*إختيار موضوع الرسالة من خلال المواضيع المذكورة .

*إختيار منهج الدراسة .

*تحديد متغيرات المناسبة للدراسة .

*بناء إطار نظري للدراسة .

*إطلاع على مراجع ومصادر معلومات اضافية .

*بناء ادوات الدراسة مناسبة وتحديد مجالاتها .

*تحديد المعالجة الإحصائية المناسبة .

*نتائج الدراسات السابقة ستدعم النتائج التي يمكن أن تتوصل إليها هذه الدراسة.

ومن خلال هذه الاستفادة تبين للباحثة مدى الإهتمام كثير من المؤسسات ،والمنظمات بالإهتمام بالإنترام التنظيمي وإعطائه أهمية كبيرة ، ولهذا فقد تم استنتاج مجموعة من نقاط التشابه والإختلاف بين الدراسات السابقة للذكر ودراستنا الحالية يمكن إدراجها كمايلي :

أ-أوجه التشابه :

*تم إختيار العديد من الدراسات السابقة وذلك لتشابهها مع دراستنا الحالية في موضوع الدراسة .

* كلا من الدراسات الحالية و الدراسات السابقة تم الإعتماد على تصميم إستبيان .

*الإعتماد على برنامج في المعالجة الإحصائية نحن وكل الدراسات .

*تتداخل دراستنا مع دراسة كل ان Nancy J. Pinter and Eugene, Oregon،ومحمد حمادات

كلتا الدرستين استهدفت عينة معينة وهي المعلمين .

*تطرقنا في دراستنا إلى دراسة مستوى الإلتزام التنظيمي وهذا مايشترك مع دراسة ،سامي إبراهيم حماد

حنونة ، دراسة ماك ألوري و آخرون، ودراسة وديلوريا .

ب-أوجه الإختلاف:

أجريت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة ، وكل دراسة تناولت عينة مختلفة في المؤسسات ،بينما

دراستنا طبقت في ولاية برج بوعريج على اسانذة التعليم المتوسط ببلدية العش .

*إختلفت دراستنا الحالية في كونها عالجت متغير واحد عكس الدراسات السابقة عالجت متغيرين.

*الإختلاف في ظروف التي اجريت فيها الدراسة.

ج-أوجه الإستفادة:

-تعتبر نقطة بداية لدراسة موضوعنا.

-إزالة الإلتباس والغموض حول مفهوم موضوع دراستنا.

-بناء فكرة الدراسة.

-الإطلاع على التجارب الحديثة في مجال دراستنا لموضوع الإلتزام التنظيمي وتعزيز دوره وأهميته.

-تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة ومنهجية الدراسة.

-نتائج الدراسات السابقة ستدعم النتائج التي يمكن أن تتوصل إليها هذه الدراسة .

خلاصة :

نلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة، ان معظمها كانت تتحدث على مستو الإلتزام التنظيمي و درجة الإلتزام التنظيمي ،عوامل أهداف، دور الإلتزام أو الإلتزام التنظيمي وعلاقته بأبعاده، وبما أن الإلتزام التنظيمي كان محل الدراسة وإهتمام الباحثين جاءت دراستنا إستكمالا لجهود الباحثين في هذا المجال وسد النقص في هاته الدراسة أو بالأحرى الإهتمام بالجوانب التي تم الإغفال عنها، بحيث سنحاول معرفة مستوى الإلتزام التنظيمي في بحثنا هذا .

تمهيد:

يتناول هذا الفصل المعالجة المنهجية لموضوع البحث وذلك من خلال التطرق لطرح مشكلة البحث وصولاً لصياغة الفرضيات ، ثم تليها أهداف و أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع،بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الإجرائية لدراسة وفي الأخير الدراسات السابقة والتعقيب عليها .

1- الإشكالية:

من بين المنظمات التي تلعب دور مهم وأساسي في توعية وإرساء القيم الخلقية وتطوير وإزدهار المجتمعات نجد المنظومة التربوية، وعلى هذا الأساس فإن النظام التربوي هو نظام إجتماعي، تنبثق مبادئه وأهدافه من مبادئ وأهداف المجتمع الحاضر له، ومن المفترض أن يستجيب للمتغيرات العالمية، 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 بذلك الجمود والتوقف على الذات، بل بالعكس فنحن نقصد هنا الانفتاح والتفاعل مع الآخر مع الحفاظ على الهوية والتميز.

إن الفرد بحكم طبيعته الإجتماعية 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 فلتعليم أهمية كبرى في حياة الإنسان إذ يعتبر من أهم المصاعد الإجتماعية التي يرتقي بها الفرد ، هو من أهم المسالك التي يعتمد عليها المعلم من أجل أداء مهنته على أكمل وجه.

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

فإن التربية في العصر الحديث تتولى عدة مؤسسات إجتماعية يعد كل منها وسطا تربويا بينهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تربية الفرد وتأتي المدرسة في صدر المؤسسات الاجتماعية التي تتولى أمور التربية ، فالمدرسة هي وحدة صناعة اجيل 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 ادارة فعالة .

يعد الإلتزام التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الإبداع، والاستقرار، والنقطة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل؛ لذا نجد أن موضوع الإلتزام التنظيمي، قد نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس، لما له بالغ الأثر على سلوكيات الأفراد، وما له من انعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء أي بمعنى أن قدرة الإدارة على تنمية لروح الإلتزام والإخلاص والكفاءة عند الأفراد و العمل على تهيئة أنظمة الرواتب

والمكافئات سيؤدي الى نجاح وإستمرار المنظمة لما له من تأثير مهم في كثير من سلوكيات الأفراد وماله من إنعكاسات على المعلم و المدرسة .

وتتمثل الدراسة الحالية في محاولة معرفة مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بلدية العش، في ولاية برج بوعريرج، ومن خلال ما سبق في أن إشكالية الدراسة تدور حول تساؤل العام التالي :

- ما مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بلدية العش، برج بوعريرج ؟

وقد إنبثق عن التساؤل العام مجموعة من التساؤلات الفرعية :

- هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن؟

- هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس؟

- هل توجد فروق فردية ذات دلالة احصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الحالة الاجتماعية؟

2-فرضيات الدراسة: ان فرضيات هذه الدراسة هي:

الفرضية العامة :

مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط بمقاطعة بلدية العش متوسط.

الفرضيات الفرعية:

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

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

-توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى لأساتذة التعليم المتوسط باختلاف الحالة الاجتماعية.

3- أهداف الدراسة :

* مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

* معرفة تأثير عامل الجنس في الإلتزام التنظيمي.

* معرفة تأثير عامل الحالة الاجتماعية في الإلتزام التنظيمي.

* معرفة تأثير عامل السن في الإلتزام التنظيمي.

4- أهمية الدراسة :

* إبراز أهمية الإلتزام التنظيمي و الدور الذي يلعبه في نجاح و ازدهار المؤسسات.

* تحقيق تكافؤ بين الجهود التي يبذلها الأساتذة في التعليم و ما على الإدارة من واجبات تجاه هذه الفئة.

* التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى الأساتذة التعليم المتوسط .

* كون مفهوم الإلتزام التنظيمي يعتبر مفهوم مهم وأساسي في السلوك التنظيمي.

* تبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي و الوصول إلى أهم النتائج التي من شأنها أن تساعد في رفع مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي داخل المؤسسة بهدف تكثيف الجهود المبذولة و السير الجيد للعملية التربوية.

* تبرز أهمية هذه الدراسة في تحديد مدى إلتزام أساتذة التعليم المتوسط بوظائفهم مع التركيز على أهم النقاط التي من شأنها أن تزيد من الإلتزام نحو المؤسسة.

* قد يفيد هذا البحث المهتمين بوضع إستراتيجيات من شأنها النهوض بواقع الإلتزام التنظيمي

في المنظمة وذلك لما يحققه من أهداف عديدة.

5- أسباب إختيار الموضوع:

إن أي دراسة علمية لا تنطلق من فراغ بل لها من الخلفيات ما يشكل جملة من الأسباب من شأنها أن

تدفع الباحث الى المضي ببحثه و كشف الحقائق العالقة في ذهنه أو ذات صلة بواقعه و تأتي هذه

الدراسة بجملة من الأسباب أهمها :

*الفضول العلمي.

*كون الموضوع المعالج يصب في إطار تخصصنا الدراسي .

* معرفة واقع المعلم في المؤسسة التعليمية.

* معرفة مستوى الالتزام داخل في المؤسسة التعليمية.

*تحسيس المؤسسات الجزائرية بأهمية المورد البشري حتى يساهم في رفع مستوى إلتزامه داخل المؤسسة

* الحاجة للبحث والإستقصاء في مجال التنظيمي .

*الإهتمام بموضوع الإلتزام التنظيمي في المنظمات.

*عدم الرضا عن واقع الإلتزام التنظيمي في المؤسسات.

*الرغبة في تقديم بعض المعلومات حول موضوع الإلتزام التنظيمي.

*غياب فعالية الإلتزام في المؤسسات وهو راجع الى غياب الإهتمام بالعنصر البشري.

*الرغبة الشخصية في معالجة الموضوع .

*كون الموضوع يعتبر من المواضيع المهمة والأساسية وضمن التخصص.

5-تحديد المفاهيم الاجرائية للدراسة :

-التنظيم:

هو تحديد أوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف وتجميعها في مجموعات وظيفية مستقلة تؤديها تقسيمات تنظيمية قائمة بذاتها تتفاوت أعدادها وأحجامها بتفاوت حجم المؤسسة وأهدافها وفعاليتها فالتنظيم هو عبارة عن إتحاد بين مجموعة من الأفراد يعملون معا وهو إطار يضم القواعد واللوائح بين الأفراد لتحقيق هدف مشترك ومتربط داخل المؤسسة.

-الإلتزام :

هو واجب ثابت يستلزم من الشخص القيام به والمداومة عليه لصالح شخص آخر أو لمصلحة معينة هو المسؤول عنها، ولا يمكنه تركها أو التخلف عن أدائها، مثل الإلتزام بإعطاء شيء ما، أو أداء عمل.

-الإلتزام التنظيمي :

هو الشعور الإيجابي للفرد نحو المنظمة التي يعمل فيها و بذل الجهود من أجل البقاء فيها و الحرص على تحقيق اهدافها.

وهو مدى إقتناع المعلمين بقيم واهداف المنظمة إلى درجة التوافق والإندماج فيها ،حيث يشعر المعلمون أنهم جزء لايتجزأ منها مما يدفعه الى بذل المجهودات المطلوبة من أجل نجاح وتطور المنظمة .

-أبعاد الإلتزام التنظيمي:

أولاً/ الإلتزام العاطفي: يتأثر الإلتزام العاطفي للمعلمين بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عملهم من إستقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له. كما يتأثر هذا الجانب من الإلتزام بدرجة إحساس المعلم بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات إتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو فيما يخصه.

وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين المعلم والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم.

ثانياً/ الإلتزام المعياري: ويقصد به الإرتباط الأخلاقي السامي وإحساس المعلم بالإلتزام بالبقاء في المنظمة، وغالبًا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة.

ثالثاً/ الإلتزام المستمر: ينبثق هذا البعد بأن ما يتحكم في درجة إلتزام المعلم إتجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الإستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو إستمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرر الإلتحاق بجهات أخرى. أي أن هذا إرتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالإرتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالإنتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب الارتباط هم النفعيون الانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية.

6-الدراسات السابقة:

دراسات باللغة العربية :

*الدراسة الأولى : محمد حسن محمود الغياوي، دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني - قطاع غزة ،سنة 2014.

1- عنوان الدراسة:" دور الإلتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة "

2-أهداف الدراسة:

*التعرف على دور التزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمات التي يقدمها العاملين في الشق المدني بوزارة الداخلية والأمن الوطني للمواطنين في محافظات قطاع غزة .

*سعت الدراسة لقياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين من المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية ودرجة جودة الخدمة المقدمة للمواطنين من وجهة نظر الموظفين ، المقدمة للمواطنين من وجهة نظر الموظفين.

*لتبيان أثر الفروق الفردية لمقدمي الخدمات على كل من الإلتزام التنظيمي وجودة الخدمة.

3-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد تم جمع بيانات الدراسة من خلال استبانة مكونة من 42 فقرة تم توزيعها على 200 من مقدمي الخدمات العاملين في الوزارة والبلاد عددهم 333 موظفاً. وقد أمكن جمع 177 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي حيث بلغت نسبة استجابة من مجموع استبيانات الموزعة % 88 .

4-النتائج الدراسة:

*وجود عالقة طردية ذات دلة إحصائية بين التزام التنظيمي وتحسين جودة الخدمة المقدمة, وهو ما يؤكد وجود دور ايجابي لالتزام التنظيمي للموظفين في تحسين وتطوير مستوى جودة الخدمات التي يقدموها للعملاء.

* تتوفردرجة كبيرة من الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين من مقدمي الخدمات حيث بلغت نسبته %84.73 ويرجع ذلك كون أهداف الوزارة تمثل جزء من أهدافهم.

*مستوى الخدمة التي يقدمها الشق المدني بالوزارة للمواطنين ذو جودة كبيحرة بلغت نسبتها %89.77 وتعبر عن حالة رضا عالية عنها من قبل العاملين.

*الدراسة الثانية: هادي عذاب سلمان ، "دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الادارية العليا في

الشركات الصناعية العراقية".2013.

1-عنوان الدراسة :دور الأنماط القيادية المعاصرة في تحقيق الإلتزام التنظيمي.

2-أهداف الدراسة :

*مدى إدراك القيادات الإدارية العليا في الشركات الصناعية العراقية في القطاع الصناعي المختلط لأنماط القيادة المعاصرة من اجل الوصول الى الهدف الأساسي للمنظمة وهو تحقيق الإلتزام التنظيمي.

*بناء إطار معرفي يتناول الأنماط القيادية المعاصرة والإلتزام التنظيمي.

*توضيح وتفسير علاقات الإرتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة (الأنماط القيادية المعاصرة والإلتزام التنظيمي)

* تشخيص النمط القيادي السائد ومستوى الإلتزام التنظيمي في المنظمات قيد الدراسة.

*تشخيص أي نمط من الأنماط القيادية المعاصرة الأكثر تأثيراً في تحقيق الإلتزام التنظيمي.

*توضيح المضامين و الدلالات النظرية والعملية للأنماط القيادية بالنسبة للمديرين ، أفراد العينة في الشركات الصناعية المختلطة وذلك في تعزيز قدراتهم الإدارية و تحقيق الإلتزام التنظيمي.

2- فرضيات الدراسة :

ولغرض تحقيق اهداف الدراسة تم وضع نموذج فرضيا يحدد طبيعة العلاقة والتأثير والفروق

بين متغيرات الدراسة ، وتم صياغة اربعة فرضيات :

* الأولى لعلاقة الارتباط البسيط .

* الثانية لعلاقة الارتباط المتعدد.

* الثالثة لعلاقة التأثير .

* الرابعة للفروق بين متغيرات الدراسة .

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

*النسب المئوية و الاحصاء الوصفي (الوسط الحسابي والانحراف المعياري).

* التحليل العائلي Analysis Factor

* معامل ارتباط سبيرمان Spearman.

* معامل التحديد R^2 .

* الإنحدار الخطي المتعدد Regression Linear Multiple.

* إختباري f & t.

* إختبار كروسكل – ويلز Kruskal – Wellis Test.

*تطبيق البرنامج الاحصائي (SPSS) .

4-مجتمع وعينة الدراسة :

وكان مجال الدراسة هو القطاع الصناعي المختلط التابع لوزارة الصناعة والمعادن والذي يتكون من (17) شركة ، تم إختيار ثلاث شركات منها وتشكل ما نسبته (18%)، أما مجتمع الدراسة فيتكون (180) من المديرين في الشركات المذكورة والبالغ عددهم مديرا ، بينما تبلغ عينة الدراسة (45) مديرا وبواقع (15) مديرا من كل شركة وبذلك تشكل مانسبته(25%) من مجتمع الدراسة .

5-أدوات جمع البيانات :

وكانت الاستبانة هي الأداة الرئيسة لجمع البيانات فضلا عن المعلومات الأخرى.

5- نتائج الدراسة :

*حققت الانماط القيادية المعاصرة (التبادلية والتحويلية) علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية في ما بينها على المستوى الكلي والثانوي ، مما يدل على أن القائد الإداري لا يمكن أن يكون تبادليا أو تحويليا بشكل كامل وإنما يمكنه أن يجمع بين مواصفات القائد التبادلي ومواصفات القائد التحويلي.

*إعتماد الشركات الصناعية التي شملتها الدراسة على العلاقة المتعددة بين متغيرات الأنماط القيادية المعاصرة (القيادة التبادلية والقيادة التحويلية) إذ كان لها مساهمة كبيرة في تدعيم وتعزيز الإلتزام التنظيمي ومتغيراته (الإلتزام الشعوري والإلتزام المعياري والإلتزام الإستمراري).

*وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لمتغيرات الأنماط القيادية المعاصرة (القيادة التبادلية والقيادة التحويلية) على الإلتزام التنظيمي ويعزى ذلك الى أن تأثير الكل أكبر من تأثير الجزء حسب نظرية التعاون.

*لا تتباين نظرة القيادات الإدارية العليا في الشركات الصناعية المبحوثة لمتغيري الأنماط القيادية المعاصرة والإلتزام التنظيمي.

*أنهم يهتمون بالمتغيرين بنفس مستوى الإهتمام في الشركات الصناعية الثلاث قيد الدراسة.

*الدراسة الثالثة : " إيناس فؤاد نواوي فلمبان " ، 2008

1-عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة.

2-أهداف الدراسة:

*التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات.

*التعرف على العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة.

*الوقوف على علاقة كل من الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية وتشمل: (الجنس، المؤهل التعليمي، التخصص، الحالة الاجتماعية) للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة.

2- منهج الدراسة:

*منهج البحث الوصفي المسحي وذلك لتحديد مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإلتزام التنظيمي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات.

*منهج البحث الوصفي الإرتباطي وذلك لتحديد نوع العلاقة ما بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي وقوتها والعلاقة ما بين كل من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي والمتغيرات الشخصية التي إشتملت على (الجنس التخصص، المؤهل التعليمي والحالة الإجتماعية).

3- مجتمع وعينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 103 مشرفاً تربوياً و 175 مشرفة تربوية من مختلف مراكز الإشراف .

4 - أدوات القياس:

وأستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات وقد تكونت من ثلاثة أجزاء
*الجزء الأول خاص بالمعلومات الديموغرافية.

* الجزء الثاني بقياس الرضا الوظيفي وهو من إعداد الباحثة .

* الجزء الثالث خاص بقياس الإلتزام التنظيمي وقد استخدمت الباحثة مقياس بورتر وزملائه للإلتزام التنظيمي O.CQ.

5- نتائج الدراسة:

*إن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.52) مستوى عالٍ من الإلتزام التنظيمي بمتوسط حسابي(3.67) وانحراف (0.51) .

*وجود علاقة إرتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والإلتزام التنظيمي مقدارها (0.571).

*وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية، والجنس لصالح الذكور .

*وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية، والجنس لصالح الذكور والمؤهل التعليمي لصالح حملة الدكتوراه.

*** الدراسة الرابعة : " سامي إبراهيم حماد حنونة". 2006.**

1-عنوان الدراسة : قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة".
2-اهداف الدراسة :

*التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدي تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات إلتزامهم التنظيمي مثل (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوي الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة).
3-تساؤلات الدراسة :

- ما هو مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة؟
- ماهي العوامل التي تؤثر بمستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية؟
- ماهي العناصر الأكثر أهمية في تحقيق مستوى أعلى من الإلتزام في تلك الجامعات ؟
4- مجتمع وعينة الدراسة :

وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها 340 موظف وموظفة من أصل 1676 موظف وموظفة يعملون في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وموزعين حسب طبيعة العمل ومستوي التعليم.

5- أدوات القياس:

وكانت الاستبانة هي وسيلة جمع البيانات والتي تكونت من ستة أجزاء على النحو التالي:

*الجزء الأول معلومات شخصية عن الموظف.

* الجزء الثاني أسئلة تتعلق بالولاء التنظيمي.

*الجزء الثالث أسئلة تتعلق بالمسئولية اتجاه جهة العمل.

* الجزء الرابع أسئلة تتعلق بالرغبة في الإستمرار بالعمل.

* الجزء الخامس: أسئلة تتعلق بالإيمان بالمؤسسة.

* الجزء السادس ترتيب العناصر التي تؤثر في مستوي الإلتزام الوظيفي.

6- الاساليب الاحصائية:

- استخدام SPSS.

-ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج التكرارات ، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، وإختبارات عده منها إختبار تي، أسلوب تحليل التباين الأحادي، إختبار كروسكال ولاس ومان ويتني للتعرف على إتجاهات الفروق الإحصائية وقد كان مستوي الدلالة المستخدم فى جميع الإختبارات (0.05).

7- النتائج الدراسة :

*وجود مستوي عالي من الإلتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

*وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة(0.05) بين مستويات الإلتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديمغرافية التالية، (العمر ، مستوي التعليم ، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوي الوظيفي).

* عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوي الإلتزام التنظيمي تعزي لمتغير (الجنس، ومكان العمل).

الدراسة الخامسة : دراسة أحمد العبادي.

1-عنوان الدراسة:" الإلتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة":

2-أهداف الدراسة :

*معرفة درجة الإلتزام التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة.

*الكشف عن العوامل المرتبطة بالإلتزام التنظيمي.

3- مجتمع وعينة الدراسة :

قد إستهدفت هذه الدراسة جميع مدراء مدارس التعليم العام للبنين في محافظة جدة ،حيث إتخذت الدراسة عينة اغلبها يتراوح اعمارهم ما بين 40سنة الى اقل من 50سنة ، ويشغلون المستوى الوظيفي الخامس ،وتتراوح خدمتهم من 25سنة فاكثر ،وحاصلون على موهل بكالوريوس جامعي تربوي ،وتتراوح رواتبهم ما بين 10000 الاف ريال واقل من 10000 ريال .

4 - منهج الدراسة وادوات القياس:

قد إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي ، وتم إجراء دراسة شاملة لهم نظراً لصغر عددهم، وقد إستخدم الباحث إستبيان يحتوي على مقياس موزان لمعرفة العوامل المرتبطة بالإلتزام التنظيمي ومقياس بوتر وزملاته لقياس درجة الإلتزام التنظيمي.

5- نتائج الدراسة :

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصفات الشخصية التي تشمل (السن، مستوى الوظيفة، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، والراتب) وبين الإلتزام التنظيمي.

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحدي بالعمل والالتزام التنظيمي.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم وتشجيع المشرفين التربويين والزملاء لمدير المدرسة وبين الإلتزام التنظيمي.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية العمل ووضوح مهامه وبين الإلتزام التنظيمي .
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا مديري المدارس عن الرواتب والمكافئات الجانبية وتقدير العمل الذي يقوم به المشرف والمسؤولين بالإدارة وبين الإلتزام التنظيمي.
- الدراسة السادسة: دراسة المعيوف 2000 .
- عنوان الدراسة : " اثر المتغيرات الديمغرافية والتنظيمية على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام السعودي.

2-أهداف الدراسة:

- قياس درجة الإلتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام السعوديين بالمملكة العربية السعودية.
- تحديد مدي وجود اختلافات إحصائية في الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين تبعاً للمتغيرات الشخصية (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة، والمرتبة الوظيفية).
- تحديد مدي وجود اختلافات إحصائية في الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين تبعاً للمتغيرات التنظيمية (السلم الوظيفي، طبيعة الجهاز الحكومي، المهام الإشرافية، عدد المرؤوسين، مستوى الوحدة الإدارية).

2-مجتمع وعينة الدراسة:

إستهدفت الدراسة جميع الموظفين السعوديين الرجال الذين يعملون في الأجهزة الحكومية من وزارات، مؤسسات، مصالح، هيئات، دواوين، وإمارات بالمملكة والبالغ عددهم 379.25 فرد، وقد شملت الدراسة 181 جهاز موزعة على جميع المناطق ومن خلال عينة عشوائية تمثل 8% من إجمالي العدد أي بعينة حجمها 2715 موظفاً وبواقع 15 موظف من كل جهاز .

3- نتائج الدراسة:

- وجود مستوى عالي من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطاع العام السعودي.
- وجود علاقة طردية بين مستوى الإلتزام ومتغير السن للفرد.
- وجود علاقة عكسية بين مستوى الإلتزام ومتغير المستوى التعليمي للموظف.
- وجود علاقة ايجابية بين مستوى الإلتزام ومتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية.
- وجود علاقة عكسية بين مستوى الإلتزام والمرتبة الوظيفية للوحدة الإدارية التي يعمل بها الموظف أي إن المستويات الدنيا أكثر ولاء من المستويات الوسطي والعلي.
- مستوى الإلتزام للمتزوجين أعلي من مستوى الولاء لغير المتزوجين.

- مستوى الإلتزام للموظفين ذوي الكادر الطبي أعلى من مستوى الموظفين ذوي الكادر العام
- مستوى الإلتزام عند موظفي الإمارات في المناطق أعلى من مستوى الإلتزام في الوزارات والمؤسسات والرئاسات.
- مستوى الإلتزام يختلف باختلاف طبيعة المهنة حيث أن مستوى الإلتزام للموظفين الذين يشغلون وظيفة ذات أعمال متنوعة اعلي من مستوى ولاء الموظفين ذوي الوظائف ذات الأعمال الروتينية.
- مستوى الإلتزام للموظف يقل بزيادة حجم العمل وعدد الزملاء في نفس الوحدة.
- مستوى الإلتزام يختلف باختلاف الممارسات الإشرافية، فالمشرفين أعلى التزاماً من الموظفين الذين لا يمارسون مهام إشرافية.

الدراسة السابعة: دراسة الخشالي 2003 .

- 1-عنوان الدراسة : " أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة"
- 1- اهداف الدراسة :

- التعرف على مستويات الإلتزام التنظيمي لهيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.
 - التعرف على طبيعة الأنماط القيادية المستخدمة من قبل رؤساء الأقسام في هذه الجامعات.
 - التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة (الاوتوقراطي، الديمقراطي، والمتساهل) وأبعاد الإلتزام التنظيمي (العاطفي، المستمر، والأخلاقي).
 - التعرف على مدى علاقة الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس بالإلتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة.
 - التوصيات اللازمة لزيادة مستوى الإلتزام لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
- 1- أهداف الدراسة :

- وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من % 25 من إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة والبالغ عددهم الإجمالي لعام (2002- 2001)(1264)عضو أن عدد العينة للدراسة بلغ 316 عضو تدريس موزعين على 9 جامعات خاصة.
- 2-أدوات القياس :

وقد استخدمت الاستبانة في الحصول على بيانات البحث.

3-نتائج الدراسة:

- وجود مستوى متوسط في مستوى الإلتزام بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، علماً بأن مستوى الإلتزام العاطفي والأخلاقي كان أعلى منه من مستوى الإلتزام المستمر لديهم.

- يوجد هناك تفاوت في استخدام أنماط القيادة من قبل رؤساء الأقسام حيث تبين أن أكثر الأنماط القيادية استخداماً هو النمط الديمقراطي.
- ت- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأوتوقراطي لرؤساء الأقسام والالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وذلك كون استخدام هذا النمط في القيادة لا يتناسب مع طبيعة العمل الأكاديمي.
- وجود علاقة ايجابية بين نمط القيادة الديمقراطي والالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام والخصائص الشخصية مثل الدرجة العلمية، العمر، الحالة الاجتماعية، الراتب الشهري، مدة الخدمة في الوظيفة الحالية، أو الجنس.
- الدراسة الثامنة : دراسة ياسر الهنداوي عام(2002).

1-عنوان الدراسة : " الإلتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية "

2-اهداف الدراسة :

- الكشف عن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى مديري المدارس في مصر والكشف عن العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مصر .
- الإستفادة من ذلك في التوصل إلى مجموعة مقترحات إجرائية لتفعيل هذه العلاقة بما يؤدي إلى تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى المديرين وتنشيط ضغوط العمل الإيجابية ومواجهة ضغوط العمل السلبية لديهم .
- 3-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد تكونت عينة الدراسة من 615 من مديري المدارس الإبتدائية بجمهورية مصر العربية وقد تم اختيارهم من ثماني محافظات بطريقة عشوائية وقد تم إستخدام مقياس الإلتزام التنظيمي لجون ماير وآخرون عام 1993 ومقياس ضغوط العمل الإداري.

4- المنهج المستخدم:

وقد إعتد الباحث المنهج الإرتباطي لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

5 - الإحصائية المستخدمة:

- * معامل ارتباط بيرسون .
- * اختبار (ت) .

* تحليل التباين .

6-نتائج الدراسة :

-أن الإلتزام التنظيمي يرتبط إيجابياً بضغط العمل الإيجابية لدى مديري المدارس الابتدائية، ويرتبط إرتباطاً عكسياً غير دال إحصائياً بضغط العمل السلبية.

- كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الابتدائية في درجات ضغوط العمل (السلبية والإيجابية) طبقاً لإختلاف كل من (الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة الإدارية).
- كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين في درجات الإلتزام التنظيمي طبقاً لإختلاف كل من المستوى التعليمي والخبرة الإدارية بينما وجدت فروق دالة طبقاً للجنس وذلك لصالح الذكور.

الدراسة التاسعة : دراسة محمد العزام 1991

1- عنوان الدراسة: "أثر الإلتزام بالعمل على النجاح الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الأساسية حسب تصورات المعلمين والمعلمات".

2- أهداف الدراسة :

- *الكشف عن مدى إلتزام مديري ومديرات المدارس الأساسية بأعمالهم، وعلاقة ذلك بنجاحهم الإداري حسب تصورات معلمي ومعلمات مدارسهم، لإعطاء صورة واضحة عن واقع الإدارة المدرسية الأساسية في وزارة التربية والتعليم حول مدى الإلتزام بمجالات العملية الإدارية المختلفة.
- 3- مجتمع وعينة الدراسة:

وتكونت عينة الدراسة من 400 معلم ومعلمة موزعين على مدارس مدينة إربد والقرى التابعة لها.

4- أدوات القياس :

وقد تم إستخدام استبانة قام بتطويرها وبنائها والتأكد من صدقها وثباتها .

5 - النتائج الدراسة :

- *وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر عاملي الخبرة والجنس حول أثر الإلتزام بالعمل على النجاح الإداري حسب تصورات المعلمين والمعلمات، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر عامل المؤهل التعليمي حول أثر الإلتزام بالعمل على النجاح الإداري حسب تصورات المعلمين والمعلمات.

الدراسة العاشرة: دراسة محمد حمادات (2003) .

1- عنوان الدراسة : " قيم العمل والإلتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس".

2- أهداف الدراسة :

- *للتعرف على مستوى الإلتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن.
- *للتعرف على الفروق في درجة الإلتزام لدى المديرين والمعلمين تبعاً للجنس والخبرة والمؤهل التعليمي.

3- المنهج الدراسة وأدوات القياس:

ولقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي الإرتباطي .

4-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد بلغ حجم عينة الدراسة من المديرين 296 مديراً ومديرة أي ما نسبته % 30 من مجتمع الدراسة للمديرين، وبلغ حجم العينة من المعلمين 620 معلماً ومعلمة وهذا العدد يمثل %5 من مجتمع الدراسة للمعلمين.

5- نتائج الدراسة :

-الإلتزام الوظيفي كان جيداً وكان المتوسط الحسابي لمستوى التزام المديرين مقداره 3.73 بينما للمعلمين كان المتوسط 3.51 .

-أما بالنسبة للفروق في مستوى الإلتزام الوظيفي لكل من المديرين والمعلمين فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث (المديرات).

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة والمؤهل التعليمي أما المعلمين فلم تظهر هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إلتزامهم تبعاً للجنس أو الخبرة أو المؤهل التعليمي.

دراسات باللغة الأجنبية :

دراسة اولى: James and K Wayne, Tarter Joh

1-عنوان الدراسة : إدارة المدارس الأساسية والالتزام التنظيمي: على المديرين أن يقدموها"

2- أهداف الدراسة:

*التعرف على السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية التي من المرجح أن تطور الإلتزام التنظيمي للمدرسين.

3-مجتمع وعينة الدراسة : فقد تم اختيار مجموعات عشوائية من أعضاء الهيئة الإدارية ، والمدرسين

من كل مدرسة، وقد أجابوا عن مقاييس عن القيادة، تم استخراجها من قائمة

الصحة التنظيمية (O HI) واستبانة وصف المطالب التنظيمية(RS-OCDQ) ،

من المدرسين عن استبانة الإلتزام التنظيمي(OCQ).

4- أدوات القياس:

هنالك أربعة مقاييس حول السلوك القيادي مستخرجة من قائمة الصحة التنظيمية(OHI)

،ومقياسان من استبانة وصف المطالب التنظيمية (RS-OCDQ) لقياس سلوك المدير،

جميع الفقرات كانت فقرات وصفية بسيطة، طُلب من المدرسين أن يصفوا من خلالها سلوك مديرهم،

عبر عن 4خيارات علا مقياس ليكارت ،تتراوح من "نادرا" الى "كثيرا جدا".

أما استبانة الإلتزام التنظيمي، فهي فقرات بمقياس لايكارت، تقيس درجة إنخراط المديرين في أنشطة

المؤسسة، أما هذه الدراسة فقد أستخدمت فيها نسخة مختصرة من 9 فقرات من الإستبانة التي طورها

ماودلي وزملاؤه، ضمن 4 مجموعات وظيفية، وقد تراوح معامل ألف للمجموعات الأربعة من 0,84 إلى

0,90 ،وفي العينة الحالية، كان معامل ألفا 0,91. وقد قام المعلمون بالإجابة عن كل فقرة على مقياس

من 5 درجات، تتراوح من "أوافق بشدة"، إلى "لا أوافق بشدة". ومن الأمثلة على الفرات المتضمنة في الاستبانة: "أجد أن قيمي وقيم المدرسة متشابهة إلى حد كبير"، "إنني على استعداد لبذل الكثير من الجهد يفوق الجهد المتوقع عادة لمساعدة هذه المدرسة على النجاح"، و"بالنسبة لي، فإن هذه المدرسة هي أفضل المدارس التي يمكن العمل بها"

لقد دعمت معاملات الارتباط فرضيات الدراسة، إذ حاز المديرين ذوي التأثير الصاعد على إلتزام المدرسين بالمدرسة ($r = 0,4$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$)، أيضاً، وكما كان متوقعاً، فإن المديرين الملمين بالبنية التنظيمية ($r = 0,03$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$)، إضافةً إلى أولئك الذين يبذلون تفهماً من خلال سلوكهم ($r = 0,36$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$) يتميزون بصفات تدريسية ملتزمة. وكذلك، فإن المديرين الذين سيتمتعون بعلاقات اجتماعية داعمة ($r = 0,29$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$) وأولئك يقدمون الدعم المصدري ($r = 0,31$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$). لديهم هيئات تدريسية ملتزمة. أما المديرين الذين يبذلون سلوكاً توجيهياً إدارياً فلا يتمتعون بهذه الميزة ($r = 0,44$ ، بمستوى دلالة $> 0,01$)

5- نتائج الدراسة :

- إن سيطرة الوثيقة تقسم التزام المدرس من غير المحتمل أن يبذل المدرسون المعرضون للمراقبة الصارمة أي جهد إضافي لصالح المدرسة، إن إلتزام الهيئة التدريسية يمنح للمدرسة بحرية عندما يساعد المدير المدرسين في عملهم.

- إن معضلة السيطرة هنا تتمثل في أن تحقيق السيطرة يحتاج إلى التخلي عن السيطرة ، ينبغي أن يشعر المدرسون بأنهم أحرار في رفضهم لنصائح المدير عندما تتعارض مع المعايير المهنية، كما ينبغي على المديرين أن يكونوا قادرين على تقبل بعض الأخطاء ، التي تتأتى من الأحكام المهنية، إن المدرسين والمديرين الملتزمين بالمؤسسة مستعدون، للانغماس في مصالحهم الخاصة، والعمل يداً بيد لصالح المدرسة.

- التفكير بطريقة "إما هكذا أو هكذا" يحد من إمكانات المؤسسة، إن المشكلات التنظيمية معقدة، والحل القائل بفرض السيطرة في المدارس لا يتمثل في حيازة السيطرة أو عدم حيازتها ، بل بإيجاد المستوى الملائم من السيطرة في موقف محدد؛ أي أن الاستجابات ينبغي أن تكون محكومة بالمواقف.

- أثر المديرين على المرءوسين حاسم في مسألة التزام المدرسية. وما لم يتمكن المدير من حيازة دعم مرؤوسيه، ومن ثم التأثير في إهتمامات مدرسيهم، فإن سيطرتهم تكون محدودة بغض النظر عن المزايا القيادية للمديرين.

- التغيير ينطوي على مجازفة، فالمعلمون غير الآمنين غير مستعدين للتغيير، أما الإلتزام الجماعي بأهداف المؤسسة ضمن إطار التغيير يقلل من مخاطرة الفرد ويزيد من القابلية للتغيير.

-المديرون الذين من المحتمل أن يثيروا التغيير البنوي يكونون قادةً فعالين قادرين على تقديم الأفضل لمدرسيهم. (فلمبان، 2008، ص 89-90)

الدراسة الثانية : دراسة ماك ألوري و آخرون 1995

1-عنوان الدراسة: " مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسات خدمه".

2-أهداف الدراسة:

-مدي فهمهم وإدراكهم لاتجاهات العمل.

-تحديد مستوى الإلتزام التنظيمي لدى جمهور العاملين في قطاع خدمات الطرق بالولايات المتحدة الأمريكية.

-تحديد العلاقة بين مستوى الإلتزام التنظيمي وإدراك العمل ومفهوم العمل لدى هؤلاء العمال. المساهمة في بناء إستراتيجيات خاصة برفع مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بقطاع خدمات الطرق بالولايات المتحدة الأمريكية.

3-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد إستهدفت الدراسة عينة عشوائية مكونة من 1999 فرد يعملون في أكبر سبع شركات خدمات الطرق بالولايات المتحدة الأمريكية.

4-أدوات القياس:

إستخدم الإستبيان الذي وزع بواسطة البريد اليدوي لجمع البيانات وكانت نسبة الإستجابة (63%).

5-نتائج الدراسة:

أ- وجود علاقة متوسطة بين الإشتراك بالعمل ومستوى الإلتزام التنظيمي لديهم.

ب- وجود علاقة عكسية بين المشاركة بالعمل والرضا الوظيفي ومستوى الإلتزام التنظيمي.

ت- وجود علاقة موجبة بين كلا من مستوى الإلتزام التنظيمي ومستوي الرضا عن العمل الذي يقوم به الفرد ومدي فهمه لطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد.

ث- وجود علاقة عكسية بين ضغط العمل ومستوي الإلتزام التنظيمي للفرد.

الدراسة الثالثة : دراسة لوك وبيت 1997.

1-عنوان الدراسة : " تأثير بيئة العمل، نمط القيادة، والرضا الوظيفي الإلتزام التنظيمي"

2-أهداف الدراسة :

-قياس مدي تأثير كلاً من بيئة العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي.

-قياس مدي تأثير كلاً من العوامل التالية على مستوى الإلتزام التنظيمي وهي :

*النمط القيادي لرؤساء الأقسام.

*مستوي الرضا الوظيفي للموظفين.

*العوامل الديمغرافية مثل السن، مستوى التعليم، مدة الخدمة بالوظيفة الحالية، والخبرة.

3-مجتمع وعينة الدراسة:

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 379 موظف يعملون في حقل التمريض بسبع مستشفيات في مدينة سيدني الاسترالية .

4-أدوات جمع البيانات :

وقد إستخدم الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وكانت نسبة الاستجابة 63%

5-نتائج الدراسة :

- وجود تأثير ايجابي قوي لبيئة العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالمستشفيات في سيدني.

- وجود علاقة ايجابية قوية بين مستوى الإلتزام التنظيمي ونمط القيادة لرؤساء الأقسام .

- وجود علاقة ايجابية بين كلاً من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي.

- وجود علاقة ايجابية بين العمر والإلتزام التنظيمي.

- عدم وجود علاقة بين كلاً من (سنوات الخبرة، سنوات العمل في الوظيفة الحالية، ومستوى التعليم) ومستوى الإلتزام التنظيمي.(حماد، 2006، ص61-62)

الدراسة الرابعة: Nancy J. Pinter and Eugene, Oregon 1987-1988

1-عنوان الدراسة : "التأثير الأساسي على التزام المعلمين: بدائل القيادة"

2-اهداف الدراسة:

- البحث في العلاقة ما بين السلوك القيادي لمديري المرحلة الأساسية والتزام المدرس مع المدرسة.

-معرفة ما إذا كانت المصادر المؤثرة غير القيادية (البنية البديلة) تتوسط أو تقلل من أهمية المدير في إظهار التأثير الإيجابي أو السلبي على توجهات المدرس وسلوكه.

3-مجتمع وعينة الدراسة :

وقد تم جمع البيانات من المعلمين والمديرين ضمن عينة من المدارس الابتدائية في أوريجون

وواشنطن، وقد تم توزيع 1280 إستبانة على 57 مدرسة في 13 مقاطعة، بحيث كان أدنى عدد هو

مدرسة واحدة في المقاطعة، وأقصاها 12 مدرسة في المقاطعة الواحدة. وقد أعيدت إلى الباحثين 524

إستبانة، مما يعني أن نسبة الاستجابة بلغت % 41 ، وذلك لأن نسبة الإستجابة كانت متدنية لدى بعض

المدارس، وقد تم تقليل العينة الأصلية لتصل إلى 47 مدرسة وتم قياس قيادة المدير بإستخدام أداة طورها

يوكي 1981، وتحتوي هذه الأداة (استبانة السلوك الإداري) على 115 فقرة تمثل 23 تصنيفاً (أو مقياساً

فرعياً) للسلوك الإداري (خمس فقرات لكل تصنيف).

4-نتائج الدراسة :

- أن معامل ارتباط الترتيب الصفري ما بين الإلتزام والسلوك الداعم يساوي (0,48) بمستوى دلالة $> 0,05$ وارتباط الترتيب الصفري ما بين إوالسلوك الوسيلى يساوي (0,48) بمستوى دلالة $> 0,05$.
بالتالى، فقد إرتبط هذان البعدان بطريقة إيجابية بالإلتزام التنظيمى، وكذلك إرتبطا بصورة معتدلة بالسلوك الداعم، وقد بين معامل بيتا أن السلوك الداعم كان أكثر المتغيرات أهميةً فى التنبؤ (0,399) للسلوك الداعم مقابل (0,194) للسلوك الوسيلى). (فلمبان، 2008، ص91-92)

الدراسة الخامسة : دراسة هوكينز 1998.

1- عنوان الدراسة : "مؤشرات الإلتزام التنظيمى لدى العاملين بقطاع التعليم فى المدارس العليا بالولايات المتحدة الأمريكية".

2-اهداف الدراسة:

-تحديد العلاقة بين خصائص المنظمة (الدعم المؤسساتى، طبيعة العمل، العدالة فى التوزيع) ومستوى الإلتزام التنظيمى لدى قطاع العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة فى الولايات المتحدة الأمريكية.
ومستوى الإلتزام التنظيمى لدى العاملين فى قطاع التعليم بأمرىكا .
التنظيمى لدى العاملين فى قطاع التعليم بأمرىكا .
-تحديد العلاقة بين المتغيرات الشخصية (السن، مدة الخدمة، الجنس).

3-مجتمع وعينة دراسة :

وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 396 موظف وموظفة حكومي وخاص موزعين علي 47 ولاية أمريكية .

4-نتائج الدراسة :

- وجود علاقة ايجابية بين كلاً من مستوى الإلتزام التنظيمى وخصائص المنظمة المتمثلة فى العدالة فى التوزيع، والدعم المؤسساتى) فالمؤسسات الخاصة التى تعتمد على الدعم الذاتى ويكون فيها عدالة فى توزيع الحوافز يكون فيها مستوى الإلتزام التنظيمى أعلى منه فى المؤسسات الحكومية.
- وجود علاقة إيجابية بين السن ومستوى الإلتزام التنظيمى .
- عدم وجود علاقة بين مستوى الإلتزام التنظيمى ومدة الخدمة والجنس لدى العاملين فى مؤسسات التعليم فى المدارس العليا فى الولايات المتحدة الأمريكية.(حماد، 2006، ص63)

الدراسة السادسة: دراسة ديلوريا 2001.

1-عنوان الدراسة : " مستوى الإلتزام التنظيمى لدى العاملين فى المؤسسات الفدرالية الأمريكية".
2-أهداف الدراسة :

- معرفة المستويات المختلفة للالتزام لدى للعاملين في المكاتب الحكومية والمؤسسات الحكومية الأمريكية من خلال ربطه بمتغير طبيعة قيادة رئيس العمل وطبيعة المهنة.

- معرفة مدي إختلاف مستوى الإلتزام وعلاقته بطبيعة المهنة بين المجموعتين.

- معرفة مدي تأثير إختلاف طبيعة التعليم الإجتماعي وطبيعة المهنة على مستوى الإلتزام التنظيمي معرفة مدي تأثير العوامل الديمغرافية على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المجموعتين.

3-مجتمع وعينة الدراسة :

ولقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 85 موظف حكومي رسمي و 131 موظف متعاقد مع الأجهزة الحكومية وقد تم توزيع الإستبيان على مستويات ذات طبيعة مهنية مختلفة.

4-نتائج الدراسة:

أ- وجود علاقة بين مستوى الإلتزام التنظيمي ناتج عن إختلاف طبيعة المهنة، فالموظف الحكومي الرسمي يوجد لديه مستوى أعلى من الموظف المتعاقد ويعزي ذلك إلى الإستقرار الوظيفي ووضوح مهام العمل لديه واستقرارها.

ب- يكون إتجاه الموظف المتعاقد ملتزماً إتجاه المكان الذي يعمل فيه وليس ملتزماً اتجاه المهنة التي يعمل بها.

ت- يوجد تأثير إيجابي لطبيعة نمط القيادة لرؤساء العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي للموظف الرسمي، بينما لا يوجد تأثير على الموظف المتعاقد.

ث- وجود تأثير إيجابي لطبيعة التعليم الإجتماعي (التأثير العرقي) والإلتزام التنظيمي للموظفين.

ج- لا يوجد تأثير للجنس على مستوى الإلتزام التنظيمي في كلا المجموعتين.

ح- وجود تأثير للمؤهل العلمي، الخبرة في العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي خاص بالموظفين الاطلاع والتعرف على بعض الرسميين بينما لا يوجد هذا التأثير على الموظف المتعاقد.

المصادر. (حماد، 2006، ص63)

7-التعقيب على الدراسات السابقة :

نستنتج من هذا العرض للدراسات السابقة المتعلقة بالإلتزام التنظيمي ،أ تم الاستفادة منها في العديد من الأمور نذكر منها :

*إختيار موضوع الرسالة من خلال المواضيع المذكورة .

*إختيار منهج الدراسة .

*تحديد متغيرات المناسبة للدراسة .

*بناء إطار نظري للدراسة .

*إطلاع على مراجع ومصادر معلومات إضافية .

*بناء ادوات الدراسة مناسبة وتحديد مجالاتها .

*تحديد المعالجة الإحصائية المناسبة .

*نتائج الدراسات السابقة ستدعم النتائج التي يمكن أن تتوصل إليها هذه الدراسة.

ومن خلال هذه الاستفادة تبين للباحثة مدى الإهتمام كثير من المؤسسات ،والمؤسسات بالإهتمام بالإنترام التنظيمي وإعطائه أهمية كبيرة ، ولهذا فقد تم استنتاج مجموعة من نقاط التشابه والإختلاف بين الدراسات السابقة للذكر ودراستنا الحالية يمكن إدراجها كمايلي :

أ-أوجه التشابه :

*تم إختيار العديد من الدراسات السابقة وذلك لتشابهها مع دراستنا الحالية في موضوع الدراسة .

* كلا من الدراسات الحالية و الدراسات السابقة تم الإعتماد على تصميم إستبيان .

*الإعتماد على برنامج في المعالجة الإحصائية نحن وكل الدراسات .

*تتداخل دراستنا مع دراسة كل ان Nancy J. Pinter and Eugene, Oregon،ومحمد حمادات كلتا الدرستين استهدفت عينة معينة وهي المعلمين .

*تطرقنا في دراستنا إلى دراسة مستوى الإلتزام التنظيمي وهذا مايشترك مع دراسة ،سامي إبراهيم حماد حنونة ، دراسة ماك ألوري و آخرون، ودراسة وديلوريا .

ب-أوجه الإختلاف:

أجريت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة ، وكل دراسة تناولت عينة مختلفة في المؤسسات ،بينما دراستنا طبقت في ولاية برج بوعريج على اسانذة التعليم المتوسط ببلدية العش .

*إختلفت دراستنا الحالية في كونها عالجت متغير واحد عكس الدراسات السابقة عالجت متغيرين.

*الإختلاف في ظروف التي اجريت فيها الدراسة.

ج-أوجه الإستفادة:

-تعتبر نقطة بداية لدراسة موضوعنا.

-إزالة الإلتباس والغموض حول مفهوم موضوع دراستنا.

-بناء فكرة الدراسة.

-الإطلاع على التجارب الحديثة في مجال دراستنا لموضوع الإلتزام التنظيمي وتعزيز دوره وأهميته.

-تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة ومنهجية الدراسة.

-نتائج الدراسات السابقة ستدعم النتائج التي يمكن أن نتوصل إليها هذه الدراسة .

خلاصة :

نلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة، ان معظمها كانت تتحدث على مستو الإلتزام التنظيمي و درجة الإلتزام التنظيمي ،عوامل أهداف، دور الإلتزام أو الإلتزام التنظيمي وعلاقته بأبعاده، وبما أن الإلتزام التنظيمي كان محل الدراسة وإهتمام الباحثين جاءت دراستنا إستكمالاً لجهود الباحثين في هذا المجال وسد النقص في هاته الدراسة أو بالأحرى الإهتمام بالجوانب التي تم الإغفال عنها، بحيث سنحاول معرفة مستوى الإلتزام التنظيمي في بحثنا هذا .

الفصل الثاني :

الإلتزام التنظيمي

تمهيد

- 1- تعريف الإلتزام التنظيمي.
- 2- خصائص الإلتزام التنظيمي.
- 3- أهمية الإلتزام التنظيمي.
- 4- أبعاد الإلتزام التنظيمي.
- 4- نظريات الإلتزام التنظيمي.
- 5- العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي.
- 6 -مراحل تطور الإلتزام التنظيمي.
- 7-الأثار التنظيمية للإلتزام التنظيمي.
- 8-قياس الإلتزام التنظيمي.

خلاصة.

تمهيد:

يعد الإلتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت إهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة ، لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها؛ إذ يعبر الإلتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها، ويظهر الإلتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى ونظرا لتعدد الأدبيات في النظر إلى الإلتزام التنظيمي من زوايا مختلفة، فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر الإدارية ، حيث تمت دراسته من مختلف جوانب وذلك نظرا لأهميته بالنسبة للفرد بصفة خاصة و المنظمة بصفة عامة. وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1-1- تعريف الإلتزام التنظيمي :

تعريف الإلتزام التنظيمي من الناحية اللغوية :

1-1-1- تعريف الإلتزام لغة : يدل مفهوم الإلتزام في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو القبول أو الاستعداد،

و كان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال لأن الإنسان كائن إجتماعي ، يعيش مع الآخرين في مجتمع، وتربطه بهم علاقات تُشعره بالثقة والمسؤولية تجاههم. من هنا ندرك أن الإلتزام المهني هو جزء من الانتماء الإجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم.

(الخرشوم، 2011، ص173).

بالإضافة إلى أنه يعني العهد ويلزم الشيء لا يفارقه والملازم لشيء المداوم عليه. وهو العهد والنصرة والمحبة . (محمد، الشيباب، 2004، ص308).

1-2- تعريف الإلتزام التنظيمي :

ويرى بورتر 1968 بأن الإلتزام هو " إستعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح للمنظمة ، وإمتلاك

الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة.

Hall et al 1970 بأنه "العملية التي يحدث فيها التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف

المنظمة. (حواس، 2003، ص 57)

أما شيلدون 1971 فيرى أن الإلتزام هو: " التقييم الايجابي للمنظمة و العزم على العمل

لتحقيق أهدافها " ، وهو مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها ، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالإرتباط والإفتخار بالعمل فيها بالعمل فيها.

(الغامدي ، 2010 ، ص47)

أما بوشانان (1974) فينظر للإلتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة، وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي:

1. التوافق ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل فيها.
2. الإنهماك ويقصد به الإستغراق أو الإنهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة.
3. الولاء ويقصد به شعور الفرد بالإرتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة.

(عبد الباقي، 2004، ص17)

ويعرفه بورتر وآخرون (1974) من الأعمال التي تناولت الإلتزام من الناحية الإدارية، فقد عرفه بأنه "قوة تطابق الفرد مع منظمته وإرتباطه بها"، وتوصل إلى أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الإلتزام التنظيمي للأفراد وهي:

1. إيمان قوي بالمنظمة وقبول لأهدافها وقيمها.
2. الإستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة.
3. الرغبة القوية في المحافظة على إستمرار عضويته في المنظمة.

(خير الدين و النجار، 2010، ص11)

أما ستيرز (1977) يرى أن هناك مجموعة من العوامل تسبق عملية بناء الإلتزام التنظيمي وهذه العوامل هي :

- 1.العوامل الشخصية(الحاجة للإنجاز، عمر الفرد ومستوى التعليم).
- 2.خبرات العمل (وتشمل اتجاهات الجماعة والاهمية الشخصية).
- 3.خصائص العمل (تحديد المهمة فرص التفاعل، التغذية الراجعة).

ويعرفه ستيفنز وآخرون (1978) فقد أقاموا نموذجا لدراسة الإلتزام التنظيمي حيث تم تعريفه "بأنه نشاط زائد وتوجيه إيجابي نحو المنظمة وجهد مميز يبذله الفرد لمساعدة المنظمة لتحقيق أهدافها وكذلك رغبة قوية في البقاء عضو فيها".

أما (Mowday et al، 1979) عرف الإلتزام التنظيمي على أنه "قوة تطابق الفرد مع منظمته

وإرتباطه بها". وحدد عناصر الإلتزام التنظيمي بمايلي :

1. إعتقاد قوي بقبول أهداف المنظمة .

2. إستعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة .

3. الرغبة القوية في استمرار عضوية الفرد في المنظمة .(دودين، 2014، ص185)

أما (Wiener.1982) بأنه : " مجموعة الضغوط الداخلية المعيارية التي يتحملها الفرد في عمله

لغرض تحقيق الاهداف التنظيمية مقابل المنافع والعوائد المدركة.(حماد، 2006، ص12)

بالإضافة الى (Strasser & Bateman.1984) عرفه بأنه " انتماء الفرد وتعلقه الفعال بأهداف

وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة".

ونجد كذلك (Brickman. 1987) عرفه على أنه "وهي القوى التي ترسخ سلوك الفرد في ظل

ظروف معينة حيث سيكون الفرد مقابل ذلك مجبرا على تغيير ذلك السلوك لصالح الفرد والمنظمة .

(سلمان، 2013، ص79)

وعرفه عبد الباقي (2005) بأنه "درجة تطابق الفرد مع منظمته وإرتباطه بها، وان الإلتزام

التنظيمي يمثل إعتقادا قويا وقبول من جانب الفرد للأهداف المنظمة وقيمتها، ورغبته في بذل أكبر عطاء

أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها".(عبد الباقي، 2004، ص355)

ويعرفه جودة والباقي (2006) بأنه " نزعة الفرد للإندماج في منظمة ما، معبرا عنيا بالرغبة في

البقاء، والإستعداد لبذل الجهد المطلوب، وقبول أهداف المنظمة والإيمان بقيمتها".

(جودة والباقي، 2006، ص 88)

ويعرفه الوزان (2006) بأن الإلتزام التنظيمي هو " اقتناع الفرد بالمنظمة وقيمها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله يتوافق معها ويندمج فيها، مما يدفعه إلى بذل المجهودات المطلوبة في مجال عمله العادي، فضالاً عن إستعداده لبذل مجهودات تطوعية من شأنها إنجاح المنظمة وتحقيق تقدمها وتحقيق رفاهيتها إضافية". (الوزان، 2006، ص 34)

عرفه العتيبي (2008) بأنه " شعور يمتلك الفرد اتجاه المنظمة ينتج عنه إنسجامه مع المنظمة وأهدافها والرغبة في البقاء فيها، والنظرة الإيجابية ليا وخدمتها بغض النظر عف المردود".

(العتيبي، 2008، ص 53)

عرف حلس (2012) الإلتزام التنظيمي بأنه " إيمان الفرد بالمنظمة وقيمها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله ينصهر ويندمج فيها، ويفتخر بالإنتماء إليها مما يدفعه الى بذل جهود المطلوبة في مجال عمله، وإستعداده لتحمل أعباء عمل إضافية والمبادرة من إنجاح المنظمة وتقديمها".

(حلس، 2012، ص 39)

اما الباحثين اوريلي وشاتمن عرفان الإلتزام من المنظور النفسي "الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للإندماج في العمل والى تبني قيم المنظمة " ويشير الباحثان إلى أن هناك ثلاثة جوانب للإرتباط النفسي :

الإذعان ، تحديد الهوية ،التسرب أو الاستبطان .

1- الإذعان: يعود مفهوم الإذعان عند الفرد للمنظمة إلى توقعه تلقي المكافئات الخارجية كالرواتب، والبيئة المادية المناسبة لأداء العمل.

2- تحديد الهوية : فيعود إلى مدى الأهمية التي يعلقها الشخص. أما العضوية والإنتساب للمنظمة .

3- التسرب أو الاستبطان :فيعود إلى مدى التوافق بين قيم الفرد والمنظمة.

(العوفي، 2005، ص34)

وباستعراض المفاهيم السابقة يلاحظ أن هناك اتفاقا واضحا على مفهوم الإلتزام يتجسد في ثلاث

عناصر تناولتها جميع المفاهيم بشكل أو بآخر وهي :

1.الإعتقاد القوي في قيم التنظيم وأهدافه ومدى تقبلها.

2.الإستعداد والميل لبذل جهد وللتعديل و التنظيم.

3.الرغبة الجامحة للبقاء عضوا في التنظيم . (العوفي، 2005، ص 55)

وبالتالي يمكن القول أن الإلتزام التنظيمي حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظّمته ،واقتناعه بأهدافها

، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة ،وبذل قصارى جهده ،والإلتزام

لتحقيق ذلك .

وهناك فرق بين ثلاثة مرتكزات رئيسية يقوم عليها الإلتزام التنظيمي :

أولا:الإحساس بالانتماء : ويتضح ذلك في تعبير الفرد عن الفخر بمؤسسته وقناعته الذاتية بأهدافها

وقيمها .

ثانيا:المشاركة و المساهمة الفعالة : من قبل الفرد التي تتبع من رضاه نفسيا بأهمية أنشطتها ودوره الذي

يقوم به.

ثالثا:الولاء : والذي يعبر عنه الفرد بالرغبة الأكيدة بالإستمرار والعمل بالمؤسسة رغم كل الظروف

ومضاعفة الجهد ويستنتج الباحث من هذا أن علاقة الولاء بالإلتزام التنظيمي هي علاقة الجزء بالكل

،حيث أن الولاء هو احد عناصر الإلتزام التنظيمي وليس مرادفا له كما قد يفهم ،فالفرد الذي لديه ولاء

لمؤسسته وحب لها دون أن يتحول هذا الولاء الشعوري إلى عمل فعلي وبذل حقيقي لا يكون لديه التزم

تنظيمي وان وجد لديه الولاء . (الغامدي، 2010، ص 55)

ونظرا لتعدد الأدبيات في النظر إلى الإلتزام التنظيمي من زوايا مختلفة وفضلا عن كون الإلتزام من الأوجه المعقدة للسلوك التنظيمي، فقد برزت تعريفات عديدة للإلتزام التنظيمي منها ما كما يلي :

- 1- يعرف الإلتزام التنظيمي بأنه عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة .
- 2- يعبر الإلتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء فيها، ومن ثم قبوله إيمانه بأهدافها وقيمها .
- 3- يشير الإلتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الإجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء .
- 4- يمثل الإلتزام التنظيمي التطابق مع المنظمة والإرتباط بها من جانب الفرد .
- 5- يعرف الإلتزام التنظيمي بالشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح وأهداف المنظمة .
- 6- يتمثل الإلتزام التنظيمي في الإعتقاد القوي بأهداف المنظمة وقيمها والإستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها، والرغبة القوية في الإستمرار بها وعدم تركها .
- 7- يتضمن الإلتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسة وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة، الإستمرار والبقاء في العمل والشعور بالواجب تجاه المنظمة .
- 8- يعبر الإلتزام عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم، وتجسد مدى ولائهم لمنظماتهم .
- 9- يؤثر الإلتزام التنظيمي تأثيراً مباشراً على كثير من الظواهر الإدارية الأخرى ويتضح ذلك في رغبة الأفراد بالبقاء في المنظمة، ومدى إلتزامهم بالحضور إلى العمل ومستوى الأداء والإنجاز .

10- يستغرق الإلتزام في تحقيقه وقتا طويلا، لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد كما أن التخلي

عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة بل يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.

11- يأخذ الإلتزام التنظيمي عدة أشكال وصور من أهمها الإلتزام كوسيلة لتحقيق هدف

معين، والإلتزام كقيمة في حد ذاته والإلتزام كإمتثال لما يتوقعه الآخرون .

12- يتأثر الإلتزام التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل والظروف الخارجية

المحيطة .(نووي ، 2008 ، ص24)

من خلال هذه المفاهيم أدركنا أن الإلتزام التنظيمي هو مشاعر حقيقية تربط الفرد بمنظّمته

ويتربط ذلك الرابطة في رغبة الفرد بالبقاء في المنظمة مع إيمانه العميق بمبادئها.

2- خصائص الإلتزام التنظيمي :

*الإلتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات العمال في التنظيم ، والتي يجسد مدى ولائهم.

*إن الإلتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية التنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيمي.

*إن الإلتزام التنظيمي بناء متعدد الأبعاد وليس بعدا واحدا ورغم إتفاق أغلب الباحثين على تعدد أبعاده ، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد ولكن الأبعاد تؤثر في بعضها البعض

*يتميز الإلتزام التنظيمي بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ونجد درجة ثباته ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض.

*يعبر الإلتزام التنظيمي عن إستعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها ، و قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها.(ابو ندا ، 2007 ، ص123)

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

وقد أضاف حمادات (2006) خصائص أخرى لإلتزام التنظيمي كالتالي:

*يتصف الإلتزام التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد.

*إن الإلتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة .

*يؤثر الإلتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.

* قبول أهداف وقيم المنظمة السياسية و الإيمان بها ، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة،

*وجود مستوى عال من الإنخراط في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم

الإيجابي.(حمادات ،2006، ص68)

*يتميز الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية : قبول أهداف وقيم المنظمة الإنسانية والإيمان بها ، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ، ووجود مستوى عال من الإنخراط في المنظمة لفترة طويلة ، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي. (ابسام ،2010، ص66)

*يتصف الإلتزام التنظيمي حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ونجد درجة ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض.

*يتأثر الإلتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية و الظروف الخارجية المحيطة بالعمل .

*تتمثل مخرجات الإلتزام التنظيمي في البقاء في المنظمة وعدم تركها و درجة إنتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة . (عبد الباقي، 2004، ص 24)

3-أهمية الإلتزام التنظيمي :

إن الإلتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي سلط عليها الضوء ،حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث عن إرتفاع تكلفة الغياب وإرتفاع التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات

وإنخفاض درجات الرضا الوظيفي، كما سلطت النتائج الضوء على أهمية البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة، وقد أكدت الكثير من الدراسات الأهمية الواضحة للإلتزام التنظيمي حيث أن ارتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه إنخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء المهام. (حسين حريم، 2003، ص192)

من بين الأسباب التي تبرز أهمية الإلتزام التنظيمي نذكر مايلي :

3-1-1- أهمية الإلتزام على مستوى الفرد :

3-1-1- إن إلتزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل.

3-1-2- وأيضا يعتبر إلتزام الأفراد لمنظماتهم عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات وإستمرارها وزيادة إنتاجها، كما تكمن أهمية الإلتزام في ترجمة الرغبات والميول والإعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء.

3-1-3- يساهم الإلتزام التنظيمي في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دوران العمل ومستويات الغياب لدى الفرد، والشعور بالإستقرار الوظيفي لديه . (حنونة، 2006، ص16)

3-1-4- الموظف الملتزم أكثر رغبة في التضحية من أجل المنظمة

3-1-5- يمكن ان يساعد الإلتزام التنظيمي إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة. (عبد الباقي، 2004 ، ص182)

3-1-6- يرفع من الروح المعنوية لدى العاملين حيث يجعلهم يحبون أعمالهم والمنظمة التي يعملون بها ويدفعهم إلى التعاون والعمل بحماس لتحقيق اهداف المنظمة.

3-1-7- يحفز الموظفين على بذل مزيد من الجهود المرتبطة بمهام العمل، ويجعلهم اقل رغبة في ترك العمل . (العتيبي، 2008 ، ص76)

3-2- على مستوى المنظمة :

3-2-1- يزيد الإلتزام التنظيمي من مستوى الإنتاجية ويقلل من معدل الغياب ويحسن جودة العمل .

3-2-2-سهولة إستجابة التنظيم للمتغيرات المختلفة حيث انه كلما زاد الشعور بالولاء يزداد تقبل العاملين لأي تغيير يصب في مصلحة المنظمة .

3-2-3- الإلتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية لتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وبخاصة معدل دوران العمل ،فمن المفترض ان الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة واكثر عملا نحو تحقيق أهداف . (ابوجياب ،2014، ص18)

3-2-4- سهولة إستقطاب الكفاءات للمنظمة، حيث ان المنظمة التي يشعر أفرادها بولاء مرتفع اتجاهها تصبح سمعتها جيدة مما يرغب الكفاءات بالإنضمام لها. (الاحمدي ،2004، ص7)

3-2-5- ان الإلتزام التنظيمي من أكثر المسائل التي اتخذت تشغل بال إدارة المنظمات كونها اصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية سليمة تمكنها من الإستقرار و البقاء وانطلاقا من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الانساني في تلك المنظمات لغرض تحفيزه وزيادة درجة إلتزامه بأهدافها وقيمها .

3-2-6- ان الإلتزام الافراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات وإستمرارها وزيادة انتاجها .

3-3-على مستوى الاجتماعي :

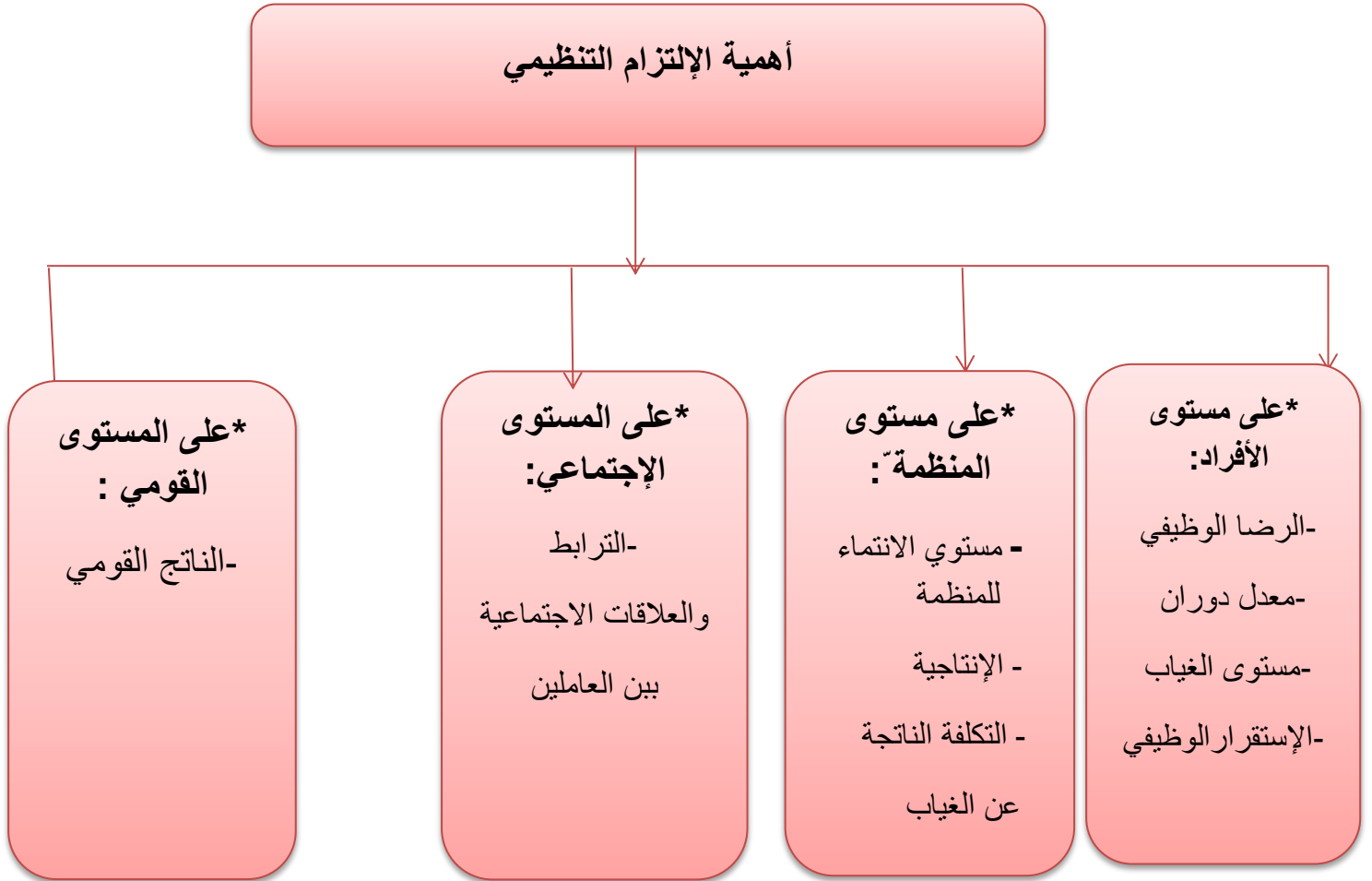
3-3-1-تتبعكس آثار الإلتزام التنظيمي على الإرتباط العائلي وعلى الحياة الشخصية للموظفين، بحيث يشعر ذوي الولاء المرتفع بالسعادة والرضا.(العليان ،2016، ص33)

3-3-2- يؤدي الإلتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الإجتماعية بين العاملين في المؤسسة . (بالاطرش ،2010، ص17)

3-4-على مستوى القومي :

3-4-1- يؤدي الإلتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية لإلتزام ، وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة . (حنونة،2006، ص16)

* والشكل الآتي يوضح أهمية الإلتزام التنظيمي :



-من اعداد الباحثة

-أبعاد الإلتزام التنظيمي :

1- الإلتزام الإستمراري : و يقصد به تضحية العاملين من أجل البقاء في المنظمة و شعوره بأنه جزء منها ، حيث أن قيمة هذا الإلتزام تبدو واضحة من خلال ما يحققه العاملون من التنظيم مقابل ما سوف يفقده لو إتخذ قرارا بالعمل لدى جهات أخرى حيث أن تقدم السن او العمر الوظيفي يعد من مؤشرات رغبة العامل في البقاء ألن يكون قد إستثمر جزءا لا باس به من حياته في المنظمة و أن أي تفريط او تهاون من قبله يعتبر بمثابة خسارة . و يرى كال من (Slocum ,Don) أن الإلتزام الاستمراري هو الإندماج في الأنشطة المختلفة للمنظمة مع الأخذ بعين الإعتبار التكاليف التي سوف يتحملها العامل اذا ترك وظيفته، و من هنا نقول أن الإلتزام الاستمراري ينشأ عندما تقدم المنظمة مزايا و منافع مرتبطة بالمناخ الوظيفي ، كما تحدث آخرون عن الإلتزام الاستمراري على أنه الإندماج في أنشطة المنظمة مع الأخذ بالإعتبار التكاليف التي سوف يتحملها الفرد إذا ما ترك المنظمة. (الشوابجة ،2010 ، ص 35 -36)

2- الإلتزام العاطفي: الذي إقترحه "الن و ماير" (Mayer and Allen) حيث رأوا أن الإلتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من إستقلالية ، و أهمية ، و مهارات مطلوبة ، و قرب المشرفين و توجيههم له ، كما يتأثر هذا الجانب من الإلتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية.(المعمرية،2014،ص26)

وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الإرتباط بين الفرد و المنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم . و يرجع الإلتزام العاطفي الى الشعور بالإنتماء و الالتصاق النفسي بالمنظمة . (احمد،2010 ،ص12)

ويعبر الإلتزام العاطفي عن قوة رغبة الفرد في الإستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق هذه الأهداف ،وأحيانا تلجأ بعض المنظمات الى إتغيير جوهري في أهدافها وقيمها وهنا يسأل الفرد نفسه عما اذا كان بإستطاعته التكيف مع الأهداف وقيم الجديدة ،أما اذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف فسيترك العمل بالمنظمة .(محمد ،2016 ،ص72)

3- بعد الإلتزام المعياري (الأخلاقي): ويقصد به إحساس الفرد بالإلتزام بالبقاء في المنظمة

ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العمة للمنظمة ويعبر عنه بالإرتباط الأخلاقي السامي أصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة . (سلطان، 2002، ص192)

حدد"ستاو ، سيلانيك" 1977 أبعاد الإلتزام التنظيمي كما يلي:

*الإلتزام الإتجاهي :والمقصود به العمليات التي تتطابق من خلالها أهداف الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة وتزداد لديه الرغبة للبقاء والإستمرار فيها.

*الإلتزام السلوكي: والمقصود به العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطا بمؤسسته ناتجا

من سلوكه السابق ،فجهده ووقته الذي يقضيه داخل مؤسسته يجعله متمسكا بها وبعضويتها

أما "كيدرون" فيذكر بعدين للإلتزام التنظيمي هما :

*الإلتزام الإخلاصي :والمقصود به تبني الفرد قيم وأهداف المؤسسة ويجعلها جزءا من قيمه وأهدافه.

*الإلتزام المحسوب :والمقصود به الرغبة التي يبديها الموظف بإستمرار في عمله بالمؤسسة رغم وجود عمل بديل بمؤسسة أخرى وبمزايأ أفضل

وترى "كانتور" أن للإلتزام التنظيمي ثلاثة أسس هي:

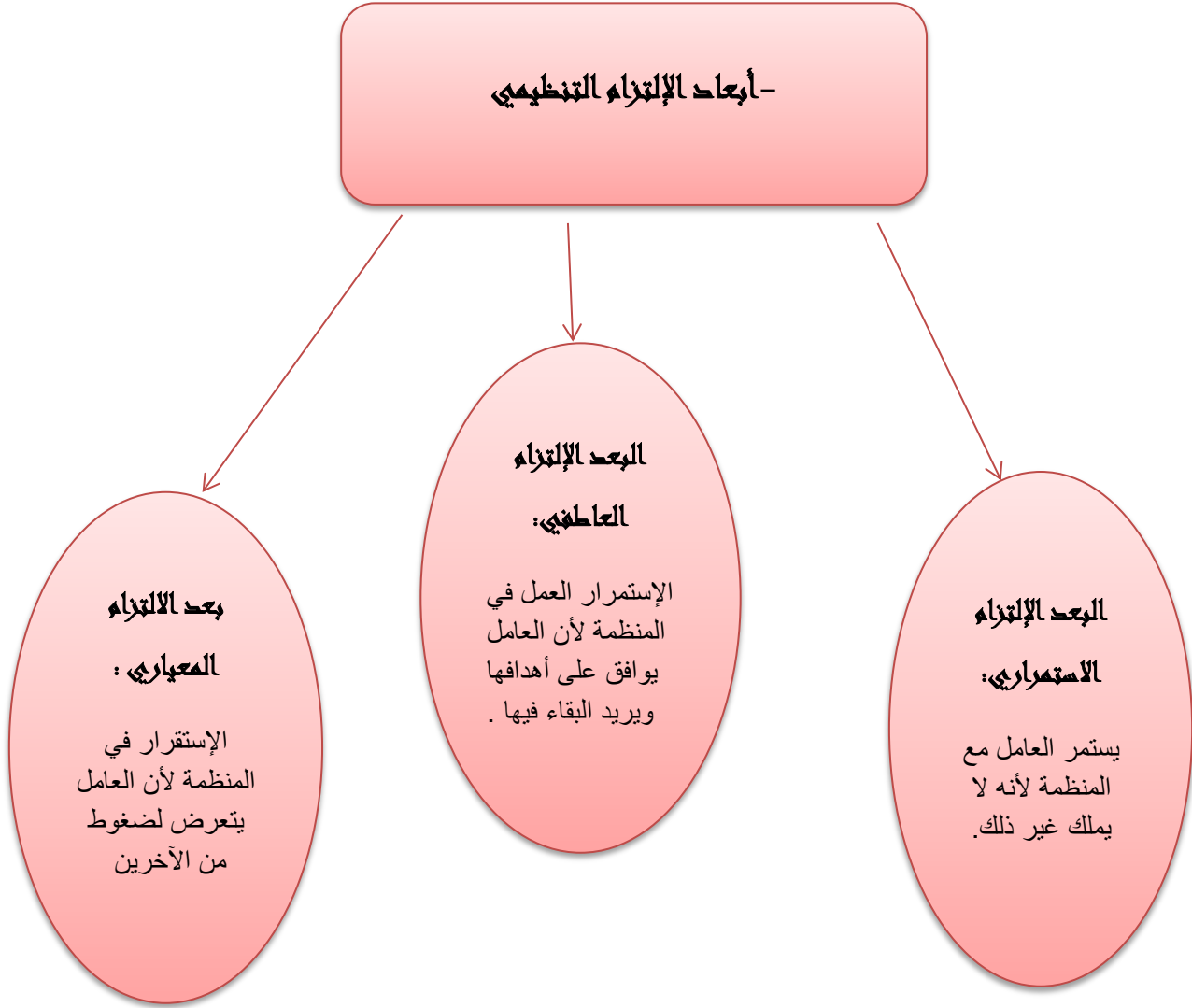
*الإلتزام المستمر : ويقصد به أن يكرس الفرد حياته ويضحى بمصالحه من أجل البقاء مع الجماعة ،دون النظر لما يحققه من مكاسب عند تركها .

*الإلتزام التلاحمي : يتمثل في إرتباط الفرد بعلاقات إجتماعية متماسكة ومتضامنة مع الجماعة

،ويتحقق ذلك عند تركه السلوك الإيجابي.

*الإلتزام الموجه :ويتمثل في إرتباط الفرد بقيم ومبادئ الجماعة ممثلا لسلطتها ومعاييرها التي تحددها.

* الشكل التالي يوضح ابعاد الإلتزام التنظيمي :



* من اعداد الباحثة

4- نظريات الإلتزام التنظيمي:

1- نظرية الإلتزام البقائي:

إختار **Becher** أحد التصورات الهامة للإلتزام و حاول أن يوضح معناه و يبلوره من خلال نظرية واضحة عرف فيها الإلتزام بأنه : " إندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة و المتوافقة " و بالتالي يكون الإلتزام التنظيمي هو درجة إرتباط الفرد بمنظمة معينة ، و أن هذا الإلتزام نتيجة لإستثمارات الفرد في المنظمة أو لأن يجرى عدد من المراهنات - الجانبية التي تعمل على تأكيد بقاء الفرد في المنظمة ، و بالتالي فإن الإلتزام السلوكي الذي يقدمه **Becher** يشير إلى البقاء في المنظمة لوجود قدر كبير من الإستثمارات للفرد في المنظمة و سوف تفقد هذا اذا ما ترك المنظمة استحدثت نظرية 1960 و **Becher** كثير من الباحثين لاختبار نظرية الرهان - الجانبي و التعرف على مدى صدقتها ، و لإختبار النظرية طور الباحثون مقاييس متعددة لقياس الإلتزام التنظيمي ، كما حاولوا التعرف على محددات الإلتزام السلوكي الذي قدمه **Becher** . (الزهرا برا الله، 2011، ص40)

2- نظرية المراهنات (الجاذبية):

أن هذه النظرية تنسب إلى هوارد بيكر (Howard s'Becker 1960) والتي تعرف بنظرية المراهنات الجانبية، و تعتبر هذه النظرية واحدة من أقدم المحاولات حول مفهوم الإلتزام و الذي يطرح منظورا شاملا حول عالقة الفرد مع المنظمة، و أن الفرد لن يقدم على ترك المنظمة ولا يغيرها بسهولة حتى إذا ما قدمت له إغراءات أكثر متمثلة في زيادة الاجر أو زيادة المكانة فإن الإلتزام يستخدم للتعبير عن السلوك المتجانس أو المتوافق والثابت، ويتمثل خصائص السلوك الثابت المتوافق أو خصائص الإلتزام حسب هذه النظرية في الثبات خلال فترة معينة من الزمن؛ فالشخص يبقى في نفس المهنة خلال فترة معينة من الزمن أو في المنظمة ويستطيع ممارسة أي إعمالا أو أنشطة أخرى في نفس مجال مهنته ولن يمارس أي أعمالا أو أنشطة أخرى غير تلك التي كان يقوم بها في السابق، ويمكن أن يمارس أعمال أخرى غير عمله ولكن في منظمته، كذلك تجانس أو توافق السلوك؛ فالسلوك المتجانس أو المتوافق يعني الإستجابة للتغيرات التي تحدث في المنظمة؛ فالفرد يختار التصرف الذي يخدم ويلائم غرضه وأهدافه ويبعد عن البدائل السلوكية الأخرى.

3- نظرية الواجب:

أن هذه النظرية تطورت على يد وينر Wiener, 1982 ، فقد نتقد وينر المحاولات السابقة لتفسير الإلتزام التنظيمي باعتبارها تفسيرات جزئية قاصرة عن تقديم فهم شامل للظاهرة، ومن هنا ينظر وينر إلى الإلتزام كعملية دافعية معيارية تختلف إختلافاً كبيراً عن التوجهات إمتدادا النفعية الوسيطة، وتتفق إلى حد ما مع نظرية التوحد وتعد إمتدادا وتطويرا لها ،وقد تأثر وينر في ذلك بنموذج فشين Fishbein 1967 عن المقاصد السلوكية ، وبناء على ذلك يفسر الإلتزام التنظيمي بإعتباره دالة للمعتقدات المعيارية التي سوف يدخلها الفرد خلال عمليات التنشئة الإجتماعية سواء قبل الإلتحاق بالمنظمة، أو بعد الإلتحاق بها، ويكتسب الفرد هذه المعايير الأخلاقية قبل الإلتحاق بالمنظمة من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة مثل الأسرة، أما التنشئة التي تحدث بعد التحاقه بالمنظمة فتسمى بالتنشئة التنظيمية وهي عملية تصبح من خلالها قيم الأعضاء ومعاييرهم ومعتقداتهم متطابقة مع تلك الموجودة بالمنظمة، وبذلك يتحدد الإلتزام التنظيمي ببعدين أساسيين هما القيم العامة للواء والواجب والتوحد التنظيمي.

وترى الدراسة أن نظرية الواجب تعمل على إكتساب المعلم التنشئة الاجتماعية في الأسرة بعد ذلك في المدرسة التي يعمل بها من قيم و معتقدات و معايير بالإضافة إلى التنشئة التنظيمية، وتصبح القيم والمعايير والمعتقدات للمعلمين متطابقة مع تلك الموجودة بالمدرسة.

4- نظرية التوحد مع المنظمة:

أن نظرية التوحد مع المنظمة ل Simon, March ,1958 تشير إلى قبول قيم وأهداف الآخرين كما لو كانت هي قيم وأهداف الفرد الخاصة، ويرى من المؤلفان أن أنماط التوحد هي: التوحد مع المنظمة التي يعمل بها الفرد، التوحد مع جماعات العمل الفرعية، التوحد مع الأنشطة أو المهام، التوحد مع المنظمات خارج منظمة الفرد، التوحد مع جماعة المجتمع المحلي، التوحد المهني، التوحد مع جماعة الأسرة.

وترى الدراسة أن نظرية التوحد مع المنظمة تعمل على إكتساب المعلم في المدرسة قيم وأهداف الآخرين كما لو كانت هي قيم وأهداف الفرد الخاصة، وأن هناك عدة عوامل تؤثر على التوحد مع المنظمة كما حددتها نظرية التوحد هي: عوامل متعلقة بخصائص الأفراد في المنظمة منها (طول مدة

الخدمة، درجة ترقية الفرد للأعلى، خبرة الفرد، معايير تقييم الفرد والجماعة للمنظمة، و عوامل متعلقة بخصائص بيئة العمل الداخلية للمنظمة منها(درجة الرضا عن العمل وعن المنظمة، درجة السماح للأفراد بتحقيق أهدافهم الشخصية، درجة المشاركة في إتخاذ القرارات بالمنظمة، كمية التعرض للتفاعل بين أعضاء المنظمة، درجة التشابه في الخلفية الفكرية والإجتماعية لأعضاء المنظمة، درجة التشابه في المركز بين أعضاء المنظمة)، و عوامل متعلقة بخصائص للمنظمة منها(حجم المنظمة، معدلات نمو المنظمة، مكانة المنظمة في المجتمع، درجة نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، درجة مهنية المنظمة ومدى تميزها في المنتج)، و عوامل متعلقة بالبيئة العمل الخارجية للمنظمة منها(عدد البدائل من المنظمات الخارجية المدرجة مكانية الإنتقال من المنظمة، قوة العادات والقيم الإجتماعية في الارتباط بمنظمة معينة). (المعمرية،2014،ص32)

5- نظرية الإلتزام الوجداني:

تصور آخر لفهم الارتباط السيكولوجي بين الفرد و المنظمة النابع من التوافق في القيم والأهداف بين الفرد و المنظمة التي ينتمي إليها هذا التصور أطلق عليه التوحد مع المنظمة و هو يعني التماثل في الخصائص العامة و المصير بين الفرد و المنظمة.

و لقد أخذت العلاقة بين مفهوم التوحد مع المنظمة، و مفهوم الإلتزام التنظيمي ثلاث إتجاهات

رئيسية هي :

- **الإتجاه الأولى :** نظر إلى مفهوم التوحد و مفهوم الإلتزام باعتبارهم مفهوما واحدا و شيئا واحدا ، حيث يرى Brawn,1969 أن التوحد Identification هو الإلتزام بمنظمات الخدمة العامة ، ويرى Sheldon,1971 أن التوحد مع المهني هو الإلتزام المهني و كذلك يرى Lee,1971 أما مفهوم التوحد مع المنظمة طبقا لمفهوم March 1958 يتساوى الإلتزام التنظيمي كما أن بعض دارسي الإلتزام نظر إلى الإلتزام باعتباره مفهوم مماثل تماما للتوحد مثل Buchanan ,1974.

- **الإتجاه الثاني :** و نظر إلى التوحد مع المنظمة باعتباره أحد مكونات الإلتزام التنظيمي

و بالتالي نظر إلى الإلتزام التنظيمي باعتباره مفهوم يتكون من التوحد مع المنظمة و فيها الإندماج

. Wiener ;1974 Meyer ;1990 Allen ;1982،al Porter1982 .

- الاتجاه الثالث : نظر إلى مفهوم التوحد مع المنظمة و مفهوم الإلتزام التنظيمي على

أنهما مفهومين مختلفين و متباعين و من هؤلاء الباحثين نجد : Tetick ; 1992 و MAEL , Ashforth و Mael ; 1995 .

6- نظرية الإلتزام المعياري:

يرى Wiener;1982 أن نموذج الإلتزام للمنظمات مثل كل النماذج النظرية ذات الفائدة يجب أن يقابل ثلاث معايير هامة على الأقل :

1-دقة التعريف النظرية .

2-التكامل النظري مع غيره من المفاهيم الأخرى ذات الصلة .

3-وجود قوة تنبؤية للنموذج .

و يرى Wiener أن أغلب التفسيرات للسلوك التنظيمي ركزت على السلوك الناتج من النماذج الموقفية الشرطية مثل نظريات التوقعات و نظريات التدعيم و الإفتراض الرئيسي لتلك النماذج هو أنه لتفسير السلوك الفردي في المنظمات نحتاج إلى أن تأخذ في الإعتبار الضغوط .(الزهرة برا الله ، 2011 ، 41)

5-العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي :

هناك العديد من العوامل التي تساعد في تكوين الإلتزام التنظيمي لدى الفرد العامل حتي يتمكن من إكتساب ثقة المنظمة:

1- المكانة الإجتماعية:

قد تكون هذه المكانة مكانة رسمية أو إجتماعية تملئها الجماعة على شخص ما تعبيرا عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية ، و يرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم ، ويسعى العاملون لبذل قصار جهودهم للمحافظة على مكانتهم و تتميتها.

- إشباع حاجاتهم و رغباتهم التي تضمن إستقرارهم في المنظمة كما تضمن تحقيق هذه الحاجات المزيد من الإلتزام التنظيمي.

- وضوح الأهداف و تحديد الأدوار .

كلما كانت الأهداف واضحة كلما كان الإلتزام التنظيمي مرتفعا ، كذلك كلما اتضحت الأهداف ساعد ذلك على زيادة الانتماء و الإلتزام للمنظمة . (الخشروم، 2011، ص174)

2- الرضا الوظيفي:

وهي مشاعر الفرد نحو عمله في التنظيم ، و ينشأ الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة و ما يجب عليها أن تقدمه له ، فكلما قل الفرق بينهما إزدادت درجة الرضا الوظيفي لديه ، و يمكن تحديد هذا الرضا حسب هرزبرغ من خلال شعور الفرد بالإنجاز والاعتبار والمسؤولية و أما عدم الرضا فيمكن تحديده من خلال شعور الفرد نحو بيئة العمل المتمثلة في سياسة التنظيم و ظروف العمل المادية و درجة الاستقرار و الأمن و الوظيفة.

3- الإهتمام بتحسين المناخ التنظيمي:

إن المناخ التنظيمي هو مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة التي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الإستقرار يفهمها العاملون و يدركونها فتعكس على قيمهم و إتجاهاتهم و بالتالي على سلوكهم فإذا كانت هناك بيئة تنظيمية ملائمة فإن ذلك يؤدي الى الإلتزام للمنظمة و العكس.

4- زيادة مشاركة العاملين في التنظيم:

إن إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في شؤون التنظيم حتى بأفكارهم فإن ذلك يزيد من انتماء الفرد الى المنظمة و يعتبرون أن أي تهديد يمس المنظمة فهو يمس إستقرارهم .

5- إيجاد نظام للحوافز:

إن الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية فإنها تزيد من الرضا عن الوظيفة و عن المنظمة و بالتالي زيادة الإلتزام مما يؤدي الى زيادة الإنتاج و إنخفاض التكاليف. (عبودي، 2006، ص211-212)

وتعتبر دراسات "روبرت" من الدراسات التي أشارت الى العوامل المساعدة على تشكيل و تكوين الإلتزام التنظيمي ، بالإضافة الى ما سبق من العوامل أضاف :

- 1- **السياسات** : و يقصد بها ضرورة تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم ، حيث تنمي هذه الأخيرة ما يسمى بالسلوك المتوازن الذي ينتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات و بالتالي يتولد عنه الشعور بالرضا و الاطمئنان و الانتماء ، و من ثم الإلتزام.
- 2- **بناء ثقافة مؤسسية**: إن الإهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترسخ معايير أداء متميز لأفرادها ، و تعمل على توفير درجة كبيرة من الإحترام المتبادل بين الإدارة والأفراد العاملين ، وإعطائهم دور كبير في المشاركة في إتخاذ القرارات ، و هذا ما سيترتب عليه زيادة قوة و تماسك المنظمة و زيادة الولاء و الإلتزام لها.
- 3- **نمط القيادة**: إن الإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على تنمية مهارات الأفراد الإدارية كإستخدام أنظمة حوافز مناسبة ، و القائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الإلتزام لدى الفرد.
- 4- **عوامل شخصية** : هي عوامل ذات عالقة بالفرد العامل نفسه ،مثل شخصية الفرد الثقافية أو توقعات الفرد للوظيفة،...
- 5- **وضوح الأهداف**: يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين ،فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة ،كلما كانت عملة إدراك وفهم الأفراد للإلتزام أو الولاء التنظيمي أكبر . (عاشوري ،2015 ص 47 - 48)
- 7- **مراحل تطور الإلتزام التنظيمي** :

يشير المعاني الى أن بوكانن (Bochanan) ذكر أن الإلتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاثة مراحل متتابعة وهي :

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

ويقول بوكانن : إنه خلال هذه الفترة يواجه الفرد عددا من المواقف التي تكون عنده مرحلة التجربة وتهيئه للمرحلة التي تليها ومن هذه المواقف : تحديات العمل، تضارب الولاء عدم وضوح الدور ، ظهور الجماعات المتلاحمة ، إدراك التوقعات ، نمو الإتجاهات نحو التنظيم ، والشعور بالصدمة .

2.7. مرحلة العمل والإنجاز : وتتراوح مدة هذه المرحلة بين العامين والأربعة أعوام وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز ، وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد وتخوفه من العجز ، ويتبلور وضوح الولاء للعمل في المنظمة .

3.7. مرحلة الثقة بالتنظيم : وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر الى ما لا نهاية ، حيث يزداد ولائه وتتقوى علاقته بالتنظيم و الانتقال الى مرحلة النضج. (خولة،2014،ص21)
وقد ذكر العتيبي والسواط (Welsch and Iavan) أشار إلى أن عملية إرتباط الفرد بالمنظمة تمر عبر مرحلتين حددهما في التالي :

***مرحلة الانضمام للمنظمة :** التي يريد الفرد العمل بها وغالبا ما يختار التي يعتقد أنها تحقق رغباته وتطلعاته .

*** مرحلة الإلتزام التنظيمي :** وهنا يصبح الفرد حريصا على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها.

كما أضاف كل من العتيبي والسواط أن هناك ثلاثة مراحل للإلتزام التنظيمي :

1.7. الإذعان أو الإلتزام : حيث يكون إلتزام الفرد في البداية مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة ، وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه .

2.7. مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة : حيث يتقبل سلطة الآخرين رغبة منه في الإستمرار بالعمل في المنظمة ، لأنها تشبع حاجاته للإنتماء وبالتالي فهو يفخر بها .

3.7. مرحلة التبنى : أي إعتبار أهداف وقيم المنظمة أهدافا وقيما له ، وهنا يكون الإلتزام نتيجة لتطابق الأهداف والقيم .(سلمان ، 2013 ،ص 89)

8- الأثار التنظيمية للإلتزام التنظيمي:

تأثير الإلتزام على المتغيرات التنظيمية التالية :

1.8. الروح المعنوية :

تشير الدراسات إلى أن للإلتزام التنظيمي دور كبير في رفع الروح المعنوية الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومنظماتهم ، وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة ، وتعرف الروح المعنوية بأنها إتجاهات الأفراد والجماعات نحو بيئة العمل ، فالإتجاهات الإيجابية تنمي التعاون التلقائي ببذل كل الطاقات في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية .

والروح المعنوية هي نتاج الإدارة السلوكية الناجحة ، فالروح المعنوية العالية هي تعبير عن العلاقة المميزة للمنظمة الجيدة مع العاملين فيها ، فمن الصعب فرض الروح المعنوية بالقوة أو بالإجبار ، وتؤدي المعنويات المرتفعة إلى زيادة درجة الإلتزام التنظيمي عكس الروح المعنوية المنخفضة نتيجة لقصور في السياسات الداخلية أو لعيوب في بيئة العمل الداخلية الذي يترتب عليها تدني مستوى الإلتزام التنظيمي و تدني الإنتاجية .

2.8. الأداء المتميز :

يمتاز الأفراد الذين تتوافر لديهم درجات عالية من الإلتزام التنظيمي في بيئات عملهم بالأداء الوظيفي الجيد الناتج عن حب الأفراد ، وحماسهم للعمل والتزامهم بأهداف التنظيم.

وتشير الأبحاث والدراسات إلى أن الإلتزام من أهم مقومات الإبداع الوظيفي ، كما يشير أيمن المعاني إلى أن هناك علاقة قوية بين الإلتزام التنظيمي و الإبداع الإداري ، مما يشير إلى ضرورة قيام الإداريات بتعزيز قيم الإلتزام التنظيمي ودعمه وتشجيعه للحصول على مزيد من الإبداعات في المجال الوظيفي .

(محمد النجار ، 2003، ص114)

3.8. تسرب الموظفين :

يعرف موبلي التسرب " بأنه توقف الفرد عن العضوية في المنظمة التي يتقاضى منها تعويضا نقديا "

ويعتبر تسرب الموظفين أو تركهم لأعمالهم في المنظمات الإدارية من الظواهر السلبية التي تهدد حياة المنظمات وتمنع تقدمها ، ويشير المعاني إلى أن هذا التسرب يترتب عليه آثار سلبية منها :

1.3.8. تعطيل الأداء الوظيفي في مجالين :

أ- التعطيل الناتج عن فقدان الكفاءات الجيدة من العاملين نتيجة لتركهم المنظمة .

ب- التعطيل الناتج عن الفراغ الوظيفي نتيجة لعدم وجود الكفاءات ، وكذلك التعطيل نتيجة لتكاليف عملية البحث عن بدائل مناسبة ، خاصة إذا كان الأفراد التاركون لعملهم يتمتعون بكفاءات عالية جدا .

2.3.8. الإرتباك في الأنماط الاجتماعية والاتصالات :

فإذا كان الأفراد التاركون للعمل يتمتعون بمهارات وكفاءات عالية من حيث الأداء والاتصال والمشاركة، فإن تركهم للعمل سيؤثر على كل هذه المزايا بما في ذلك زعزعة تماسك الأفراد وثقتهم في المنظمة وتدني إنتاجيتهم .

3.3.8. تدني المعنويات :

إذا إستمرت عملية ترك العاملين للمنظمة ، والذهاب للمنظمة إلى مكان عمل آخر ، فإن ذلك سيضعف الروح المعنوية لبقية الأفراد العاملين ، ومن ثم تدني الإنتاجية وتراجع البناء التنظيمي وإرتفاع التكاليف .

4.3.8. إرتفاع التكاليف :

تسرب العاملين يترتب عليه تكاليف عالية كالإعلان عن وظائف جديدة ، يتبعها تكاليف التدريب وتكاليف التكيف في بيئة العمل الجديدة .

5.3.8 زيادة أعباء العمل :

نتيجة لترك العمل فإن أعباء العمل على العاملين في التنظيم ستزداد ، حيث تحتاج عملية إستبدال عناصر جديدة من ذوي الكفاءات العالية بالموظفين إلى وقت وجهد وإلى تكاليف تستغرق أحيانا فترات زمنية تتراوح ما بين شهر إلى عام ، وخلال فترة البحث عن بدائل تزداد الواجبات الوظيفية على بعض الأفراد الأمر الذي ينعكس سلبا على الأداء والمعنويات والانتماء ، وتشكل

الضغوطات المتزايدة على الأفراد من إرهاق وإجهاد وإستنزاف للطاقات إلى التفكير بترك العمل والبحث عن مكان آخر .

6.3.8 . العقد النفسي :

يعرف العقد النفسي بأنه اتفاق غير مكتوب بين المنظمة والعاملين فيها ، فهناك علاقة تكاملية تبادلية بين العاملين وبين التنظيم ، فالمنظمة تطالب الأفراد بضرورة الإلتزام بالأنظمة والقوانين والأهداف ، وأن يبذلوا قصارى جهدهم للحصول على المزيد من الإنتاجية مقابل مطالبة الأفراد للمنظمة بالعمل على توفير البيئة المساعدة على إشباع حاجاتهم من أمن واستقرار وحوافز .

ويؤدي الشعور بالإلتزام التنظيمي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة كإخفاض معدل دوران العمل ، واستقرار العمالة والانتظام في العمل ، وبذل المزيد من الجهد والأداء مما يؤثر على إخفاض تكلفة العمل ، وزيادة الإنتاجية وتحقيق النمو والإزدهار للمنظمة .

وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات على الأهمية الواضحة للإلتزام الوظيفي في حالة ارتفاع مستويات في بيئة العمل إذ ينتج عنه إخفاض في مستويات مجموعة من الظواهر السلبية ، وفي مقدمتها تأتي ظاهرتا الغياب والتهرب عن أداء العمل فقد أكدت نتائج العديد من الدراسات الأخرى على ارتفاع تكلفة التغيب ، والتأخر عن العمل وتسرب العمالة ، وإخفاض درجات الرضا الوظيفي ، والتي تستنزف الكثير من جهد و إمكانيات المنظمات . (العوفي،2005، ص93)

9- قياس الإلتزام التنظيمي :

نظرا لأهمية وجود مستوى من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات لما له من آثار إيجابية كبيرة على تحقيق أهدافها ، فإنه من الضروري قيام المنظمات بالتحقق من وجود درجة عن الإلتزام التنظيمي لدى العاملين فيها لذا تسعى بعض المنظمات لإستخدام وسائل و طرق تستطيع من خلالها التعرف على درجة الإلتزام التنظيمي الموجودة لدى العاملين فيها و من ثم إيجاد الطرق المناسبة لزيادة درجة الإلتزام لديهم ، و قد ذكر العديد من الباحثين أن المنظمات تستخدم أساليب مباشرة للتعرف على مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين فيها و هي :

1 - المقاييس الموضوعية : و هي الطرق البسيطة و الشائعة الاستخدام بحيث يحلل عدد

من الظواهر المعبرة عن درجة الإلتزام التنظيمي للعاملين و هي تستخدم وحدات قياس موضوعة لرصد السلوك مثل :

- رغبة الفرد في البقاء في المنظمة .

- مستوى أداء العاملين.

- كثرة الغياب عن العمل .

- دوران العمل.

- كثرة الحوادث في العمل .

و هذه المقاييس السلوكية تفيد التنبيه على المشكلات الخاصة بالإلتزام التنظيمي التي قد منه في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنها تشبع حاجات للانتماء و بالتالي فهو يمكن بها .

2 - المقاييس الذاتية : هذا النوع من المقاييس يقيس ولاء العاملين مباشرة بأساليب تقديرية

ذاتية ، و ذلك عن طريق تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجد للأفراد العاملين بالمؤسسة للحصول

على تقدير من جانبهم عن درجة الإلتزام التنظيمي ، و يعيد هذا النوع الأكثر قدرة على تشخيص

درجة الولاء سلبيا أو إيجابيا و أفضل طريقة لتطبيق هذه المقاييس هي قائمة الاستبانة و ذلك

من خلال أسلوبين :

- إما توجه سؤال أو مجموعة أسئلة مباشرة للأفراد و يطلب منهم تحديد مستوى التزامهم و حبهم للعمل ، و تمتاز هذه الطريقة بسهولة .

- ليس هناك سؤال واحد عن مستوى الإلتزام بل هناك أسئلة تدور حول فقرات متعددة تتعلق بالعمل ، و

تنظيم هذه الأسئلة بمستوى يتلاءم مع مستويات الأفراد المبحوثين ، و من خلال الإجابة يحدد مستوى

الإلتزام لديهم. (العتيبي ، 2008 ، ص 81)

وذكر آخرون أن هناك بعض المهتمين لدراسة الإلتزام التنظيمي قدموا عددا من أدوات القياس

للمساعدة في تحديد مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمات و هي على النحو التالي :

- 1 - مقياس ثورنتن Thornton : و قد احتوى المقياس على (8) فقرات سداسية الإستجابة لقياس الإلتزام التنظيمي كما تضمن المقياس (7) فقرات أخرى رباعية و خماسية الاستجابة تقيس الإلتزام المهني.
 - 2 - مقياس بورتر و زملائه : و قد أطلق على إستبانة الإلتزام التنظيمي (Q C O) يتكون المقياس من (15) فقرة تستهدف قياس درجة الإلتزام الفرد بالمنظمة و إستعان بمقياس ليكرت السباعي لتحديد درجة الإستجابة.
 - 3 - مقياس مارش و مافري : حيث قدما مقياسا للإلتزام مدى الحياة و يتكون من (4) فقرات. وقد إستخدم كأداة لقياس إدراك الفرد لكيفية تعميق الإلتزام التنظيمي مدى الحياة ،وتعزيز إستحسان المنظمة وحث الفرد على الإلتزام بقيم العمل ،وأخيرا إبراز قيمة الفرد للبقاء في المنظمة .
 - 4 - مقياس جورج و زملائه : و هو محاولة لقياس للإلتزام التنظيمي من خلال (6) فقرات.
 - 5 - مقياس كوردن و زملائه : و التي ساهم في بناء المقياس ثلاثة مصادر هي المقابلات مع عدد من النقابات لتحديد خصائص المشاعر ، المعتقدات ، الأعمال المتعلقة بالإنتماء للنقابة ، تم ذلك من خلال (22) فقرة خماسية الإستجابة و مراجعة الأدبيات التي ركزت على قياس الإلتزام والخروج منها ب(20) فقرة استهدفت الاستدلال على التزام الأفراد بالمنظمة في حين يضم المصدر الثالث (48) فقرة منها (25) فقرة ذات مؤشرات إيجابية و (23) فقرة ذات مؤشرات سلبية و بالاستفادة من المصادر أعلاه استطاع تحديد (30) فقرة خماسية الاستجابة وهي:
 - (16) فقرة تتعلق بالولاء .
 - (7) فقرات تصنف المسؤولية إزاء المنظمة .
 - (4) فقرات تقيس الرغبة للعمل فيها .
 - (3) فقرات لتحديد مستوى الإيمان بها . (حنونة ، 2006 ، ص 22)
- و تعتبر عملية قياس الإلتزام التنظيمي ظاهرة إدارية واعية و هادفة تجني المنظمة و العاملون من ورائها فوائد كثيرة من أهمها :

1-يقدم قياس الإلتزام التنظيمي للإدارة مؤشرات على مستوى الأداء الوظيفي ، مما يمكن

المنظمة من تحديد خطتها المستقبلية ، و إن تستخدم مستوى الإلتزام لديها للمقارنة مع مستويات الولاء في المنظمات المنافسة الأخرى .

2-تدخل في تركيب أبعاد مادية و معنوية و إنسانية تتمثل في المشاعر و الإتجاهات نحو الكثير من الأمور التي لها علاقة بالعاملين و التنظيم على حد سواء .

3-يعتبر بمثابة أداة تشخيصية جيدة تعتمد الأداة الناجحة على استخدامها لقياس و معرفة المشكلات و المعوقات التي تواجه الأفراد و التنظيم و من ثم العمل على إيجاد الحلول المناسبة لها .

4-إن البحوث الإنسانية المتعلقة ببحث الإلتزام التنظيمي تعود بالنفع على المنظمة و الأفراد الشعور الأفراد بالأهمية نتيجة لإهتمام الإدارة بهم . كما تعد فرصة للتعبير عن الآراء و المقترحات و نقلها للإدارة.

5-تحقق هذه الأبحاث فائدة كبيرة للمنظمة في العمل من حيث القدرة على إحداث تغييرات

في الإدارة و ظروف العمل . (العتبي ، 2008 ، ص 83)

خلاصة :

إنطلاقاً مما سبق فقد برزت الحاجة الى دراسة السلوك الإنساني و ذلك بهدف تحقيق النجاح للمنظمات و التقدم ، و يتحقق هذا بعدة عوامل منها الإلتزام التنظيمي ، حيث أن هذا الأخير هو أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات ، و الذي يعتبر حالة إيجابية محسوسة يشعر بها الفرد تجاه منظمته لتي يعمل فيها ، و تعددت الأدبيات في النظر الى الإلتزام التنظيمي من زوايا مختلفة ومن هذا قد إستنتجنا ان للإلتزام التنظيمي اهمية في اداء العامل ،وهذا ما يحتاج الى دراسات وأبحاث ميدانية ،والدراسة الحالية بحث في ذلك وسوف يتم عرض إجراءات في الفصل الموالي.

الإطار المنهجي

الفصل الثالث :

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1- مجال الدراسة.

1-1- المجال الزمني.

1-2- المجال البشري.

1-3- المجال المكاني .

2- المنهج المستخدم في الدراسة.

3- مجتمع وعينة الدراسة.

4- أدوات جمع البيانات.

6- الأساليب الاحصائية.

خلاصة

تمهيد:

بعدها تناولنا الشق النظري للدارسة بشيء من التفصيل نحاول من خلال الدارسة الميدانية ترجمة ذلك إلى معطيات ملموسة بالاستناد إلى إستراتيجية منهجية تمكننا من الكشف عن الحقائق ميدانيا من خلال البيانات والمعلومات المتحصل عليها ليتم تحليلها لغرض التأكد من صحة الفرضيات المنطلق منها وبالتالي الإجابة عن التساؤلات المطروحة، وقد شمل الشق الميداني، التعريف بحدود الدارسة ، ومجتمعها و المنهج المعتمد و أدوات جمع البيانات و الخصائص السيكومترية للأداة و الأساليب الإحصائية المستخدمة .

1- مجال الدراسة:

لقد إشتمل بحثنا على المجالات التالية :

1-1-المجال الزمني: اجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2019-2020 ابتداءا من ديسمبر 2019 بعد اخذ الموافقة من مفتشية التعليم المتوسط ببرج بوعريريج .

1-2-المجال البشري: شملت دراستنا على عينة من اساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش.

2-3-المجال المكاني: لقد تم اختيار مؤسسات التعليم المتوسط ببلدية العش ببرج بوعريريج مكانا لإجراء الدراسة الميدانية نظرا لتوفر كل الشروط الملائمة لإجرائها ،بالإضافة الى الأهمية الاجتماعية لهذه المؤسسة .

3-المنهج المستخدم في الدراسة :

إن طبيعة الموضوع هي التي توضح نوع المنهج المتبع في دراستنا، وذلك لتشخيص ومعرفة

مستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

يعرف المنهج على أنه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف، وأما المنهج العلمي فهو

طريقة لإكتساب المعارف القائمة على الإستدلال وعلى الإجراءات معترف بها للتحقق في الواقع.

ويعرف بأنه عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث، بغية تحقيق بحثه.

(رشيد زرواتي، 2008، ص176)

ومن هنا فإن في دراستنا الحالية تهدف الى محاولة الكشف عن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة

التعليم المتوسط ببلدية العش ،ومن المناهج المستخدمة فقد تم إستخدام المنهج الوصفي لأنه يتفق مع

خصائص موضوع الدراسة حيث يركز على دراسة الظواهر الموجودة في الواقع ويصفها وصفا دقيقا اذ

يقوم المنهج الوصفي على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف

العلاقات القائمة بينها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها ،كما لا يقتصر على التعرف على

معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها وإنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها ومن ثم يعد المنهج

الوصفي وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها. (خالد حامد، 2007، ص43) ومن ثم يعد المنهج الوصفي من أكثر مناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي لفهم ظواهره واستخلاص سماته.

(فوزي واخرون، 2002، ص43)

4-مجتمع وعينة الدراسة:

العينة" هي جزء من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة، يختارها الباحث لتطبيق دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً" (العزاوي، 2008، ص161)

وقد تمثلت عينة دراستنا في أساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش، حيث بلغ مجتمع الدراسة (90) أستاذاً وأستاذة يتوزعون على (03) متوسطات تابعين إلى بلدية العش وهي متوسط العش ومتوسطة المخازن ومتوسطة غفستان، وقد تم الإختيار بطريقة عشوائية بسيطة.

5-أدوات جمع البيانات :

-الإستبانة:

هي أداة من أدوات جمع البيانات من المبحوثين المعنيين بالظاهرة أو المشكلة محل البحث وتعد الإستبانة واسطة بين الباحث والمبحوث، وغالبا ما يلجأ الباحث لأسلوب الإستبانة لجمع المعلومات عندما يتعلق الأمر ببيانات لها إرتباط بما شاعر الأفراد ودوافعهم وعقائدهم نحو موضوع محدد مسبقا.

وهي مجموعة من الاسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في إستبانة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الاسئلة الواردة فيها.

(برش، 2008، ص261-269)

وقد قمنا بتصميم الإستبانة بالإعتماد على استبانة مقياس حسب طريقة ليكرت الثلاثية(موافق، غير موافق، محايد) قد تكونت هذه الإستبانة من أربع محاور محاورو هي كالآتي:

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

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

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

*المحور الرابع :خاص بالإلتزام الإستمراري ،ويحتوي على 8 عبارات .

6-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 تطبيقا 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 ، لوصف خصائص المبحوثين وكذلك التعرف على مواقفهم

نحو عبارات المحاور الرئيسية للدراسة.

* النسب المئوية .

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

*معامل الثبات الفاكرونباخ: لحساب ثبات الأداة (الإلتزام التنظيمي) .

*الانحراف المعياري.

*تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة ،وذلك لقياس الفروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة

في مستوى الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

*إختبار تحليل التباين وذلك لقياس الفروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في مستوى اللتزام

التنظيمي تعزى لمتغير السن.

*تطبيق إختبار التحليل الأحادي لكل متغير حول قياس مستوى الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

7- نتائج الإلتزام التنظيمي :

- مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش متوسط.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش تعزى لمتغير الجنس .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش تعزى لمتغير السن.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش تعزى الحالة الاجتماعية.

خلاصة:

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.

التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة، يمكن وضع التوصيات التالية:

- * يجب أن يكون الحرص على تنمية الشعور بالالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط.
- * يجب أن تأخذ المنظمة بعين الاعتبار كافة المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الإلتزام التنظيمي.
- * تحسين مناخ العمل داخل المؤسسة.
- * تعزيز الإلتزام التنظيمي لدي الاساتذة فى متوسطات عن طريق الندوات بحيث يكون محورها تعزيز الممارسات الإيجابية للعاملين بما يخدم أهداف المؤسسة وخططها مما يعزز إلتزام الموظفين لدي مؤسسات التي يعملون بها.
- * توجيه إنتباه المديرين في مديريات التربية والتعليم لأهمية الإلتزام التنظيمي للأساتذة، والبحث عن الطرق والوسائل والسبل للرفع من مستواه نظرا لأهميته والنتائج المرتبة عليه.
- * زيادة الحوافز المادية للأساتذة والرفع رواتبهم للمحافظة على إلتزامهم التنظيمي وتعزيزه.
- * تبني مبدأ العدالة فى التوزيع للعمل والحوافز والمبني علي الكفاءة، مما يؤدي الى زيادة شعور الموظف بمبدأ العدالة وزيادة انتماءه لعمله ومؤسسته وتطلعه للتطور الوظيفي بشكل مستمر وهو ما له مردود جيد على مستوى إلتزامه.

خاتمة:

إنطلاقاً مما سبق فقد برزت الحاجة الى دراسة السلوك الإنساني و ذلك بهدف تحقيق النجاح للمنظمات و التقدم ، و يتحقق هذا بعدة عوامل منها الإلتزام التنظيمي ، حيث أن هذا الأخير هو أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات ، و الذي يعتبر حالة إيجابية محسوسة يشعر بها الفرد تجاه منظمته لتي يعمل فيها ، و تعددت الأدبيات في النظر الى الإلتزام التنظيمي من زوايا مختلفة ومن هذا قد إستنتجنا ان للإلتزام التنظيمي اهمية في اداء العامل ،وهذا ما يحتاج الى دراسات وأبحاث ميدانية ،والدراسة الحالية بحث في ذلك وسوف يتم عرض إجراءات في الفصل الموالي .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

قائمة الكتب:

1. ابرش ابراهيم (2008) المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية ط1: دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
2. أحمد محمد، أبو حموشايب، مفاهيم إدارية المعاصرة، دار المنهل للنشر، 2014.
3. حامد خالد (2007) منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية ط1: دار الجسور للنشر، الجزائر.
4. حسين حريم ، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003 .
5. حمادات ، محمد (2006) قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس . ط 1 . عمان : دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
6. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة، ط، 2008، 1.
7. سلطان محمد سعيد انور (2002)، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة .
8. صلاح الدين عبد الباقي : السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004 ، بدون طبعة .
9. فريد راغب محمد النجار ، السياسات الإدارية و إستراتيجيات الأعمال ، مؤسسة الكتاب ، 2003.
10. فوزي غرابية واخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط، 2002، 3.
11. عبودي زيد (2006)، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته ، الطبعة الأولى ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن .
12. ماجدة العطية ، سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2003.

*الرسائل الجامعية والمجلات:

13. أبو جياب، محمد (2014) مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
14. الاحمدي، طلال بن عابد (2004) الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمدينة، دراسة ميدانية لمرضى العاملين في مستشفيات كوزارة الصحة بمدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة: 24(1).
15. الأطرش، سميرة (2010) الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية لدى عينة من مربيات رياض الأطفال ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح .
16. أميرة محمد رفعت حواس ، أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك الخارجية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ،جامعة القاهرة ، مصر ، 2004.
17. بوأندى ،سامية خاميس " ، تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة التجارية"، رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة القاهرة،2003 .
18. جودة، إيمان، والباقي، رنده (2006) دراسة العلاقة بين السلوك القيادي، والالتزام التنظيمي، وصراع الدور وغموضه، وبعض المتغيرات الديمغرافية في احدى شركات القطاع العام، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد 19(1).
19. حلس، صقر (2012) دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين : دراسة حالة على بلدية غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
20. حماد ، سامي إبراهيم (2006) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة . رسالة ماجستير ، غزة .

21. حنون، سامي إبراهيم (2006) علاقة وأثر الإيمان بالمنظمة على رغبة العاملين (الالتزام) بالاستمرار بالعمل لآراء عينة من العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة تنمية الرافدين.
22. حواس أميرة رفعت محمد (2003) أثر الالتزام التنظيمي و الثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر.
23. حواس، أمير محمد، أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، 2003.
24. خالد محمد احمد الوزان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية، البحرين.
25. الخشروم محمد مصطفى (2010) دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط اصرع الدور، دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، مجلد 02.
26. خير الدين موسى أحمد، النجار محمود أحمد (2010) أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية د. ط، عمان. دراسة مسحية على العاملين بمجلس الشورى، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية الرياض. المجلة العربية للإدارة: 24(1).
27. زروقي خولة، (2014)، ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مرضى مستشفى سليمان عميرات بتفرت، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكايمي، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرياح: ورقة.
28. الزهرة بر الله، (2011.2012)، مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونطراك بمدينة ورقلة، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرياح: ورقة.
29. سامي إبراهيم حماد حنون (2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة

- الإسلامية، غزة.
30. الشوبكة، رائد ضيف الله (2010) أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
31. عاشوري، ابتسام (2015) الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية كالتيسير العقاري بمدينة الحلفة (المديرية العامة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر.
32. العتيبي، مشعل بن حمس، دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الولاء التنظيمي - على بلدية غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
33. -الغامدي، سعيد بن محمد آل عاتق، (2010) النمط القيادي وأثره على الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
34. فلبران إيناس فؤاد نواوي (2008) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
35. محمد بن غالب العوفي : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم 54 الإدارية، جامعة نايف العربية، الرياض، 2005.
36. محمد بن غالب العوفي (2005) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، الرياض.
37. محمد عبد السعيد عليان، (2016)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة، رسالة لاستكمال متطلبات للحصول على درجة ماجستير، في إدارة الأعمال كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر: غزة.
38. -مرزوق، ابتسام (2011) استراتيجيات إدارة الصراع التي يتبعها مديرو وكالة الغوث بمحافظات غزة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية،

غزة، فلسطين.

39. نواوي ، إيناس فؤاد (1429) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين

التربوي بن والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة مكة .

40. هادي عذاب سلمان (2013)، دور الانماط القيادية المعاصرة في تحقيق الالتزام التنظيمي

،دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية العليا في الشركات الصناعية العراقية ،اطروحة

الى مجلس جامعة سانت كليمنتس العالمية وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في الادارة

العامة.

41. الوزن خالد محمد أحمد (2014) المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي ، دراسة مسحية

مقارنة على الضباط العاملين بالإدارة العامة للتدريب والحراسات في وزارة الداخلية بمملكة البحرين ،

رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييرج.
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
قسم العلوم الاجتماعية

-قسم : علم النفس.

-تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية .

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ويعد :

تقوم الطالبة بإجراء دراسة تحت عنوان " الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط ببلدية العش " وذلك استكمال للحصول على درجة ماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بجامعة برج بوعرييرج.

فأرجو منك التكرم بالإجابة عن الأسئلة الواردة في هذه الاستبانة بدقة وموضوعية راجية منك عدم ترك أسئلة بدون إجابة حتى تكون نتائج هذا البحث دقيقة وسليمة، ونؤكد لكم أن البيانات التي سوف تدلون بها ستكون موضع سرية تامة، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط .

فما يلي مجموعة من العبارات المطلوب منكم ان تضع علامة (×) في العمود الذي يعبر عن رأيك

بصراحة وصدق امام الاختيارات (موافق، محايد، غير موافق).

- اشرف عليه الاستاذ:

- من إعداد الباحثة :

* لفقير علي

*بوعريف بهية.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير و جزيل الشكر .

***التساؤل العام :**

-ما مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بلدية العش ،برج بوعريريج ؟

***التساؤلات الفرعية.**

-هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن؟

- هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس ؟

- هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف الحالة الاجتماعية ؟

***الفرضية العامة :**

- مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بمقاطعة بلدية العش.

الفرضيات الفرعية:

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

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

- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الحالة الاجتماعية .

البيانات الشخصية

*الجنس

انثى

ذكر

*السن: 23 فأقل

43-34

من 33 -24

من 54 فأكثر

من 53-44

*الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل

الجزء الثاني استبانة الإلتزام التنظيمي

فيما يلي 3 محاور المتعلقة بالالتزام التنظيمي الرجاء وضع علامة (X) في حقل الاجابة

المناسبة لكل عبارة .

-المحور الأول :الإلتزام الإستمراري.

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	ارغب بالاستمرار حاليا في هذه المدرسة.			
2	مغادرة المدرسة حاليا يسبب العديد من المشاكل والاضطرابات.			
3	بقائي في هذه المدرسة هي مسالة ضرورية مثلما هي رغبة كذلك			
4	اشعر بان لدي خيارات وفرص قليلة للنظر في مغادرة هذه المدرسة.			
5	الفوائد التي اتحصل عليها من في هذه المدرسة هي احد الاسباب الرئيسية لاستمراري في العمل بها .			
6	اقبل اي وظيفة اكلف بها في مدرستي مقابل استمراري للعمل فيها .			
7	ارغب في استمرار العلاقة التي تربطني بزملائي داخل العمل .			
8	اتطلع للحصول على وظيفة متميزة في هذه المدرسة .			

-المحور الثاني :الإلتزام الشعوري.

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
9	أشعر بسعادة والفخر في العمل في مدرستي .			
10	أشعر بجدية بأن كل ما يتعلق بالمدرسة يتعلق بي.			
11	أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى هذه المدرسة.			

			أشعر بأنني جزء من عائلة هذه المدرسة.	12
			أشعر بالارتباط العاطفي في هذه المدرسة .	13
			أشعر بقيمتي وأهميتي في هذه المدرسة.	14
			إعتبر ان قراري التحاقني بالمدرسة قرار صائب.	15
			إعتز بكوني احد معلمين في هذه المدرسة.	16
			أستمتع بالتحدث عن المدرسة التي اعمل بها مع زملائي إخراج العمل.	17
			أشعر بالراحة اثناء أدائي لمهامي في المدرسة.	18

-المحور الثالث :الإلتزام المعياري.

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
19	أشعر بانني ملزم في البقاء في العمل في هذه المدرسة .			
20	أرى من الخطأ مغادرة المدرسة حاليا لو كان الامر مفيدا لي .			
21	سأشعر بذنب ان غادرت المدرسة في هذه الظروف.			
22	هذه المدرسة ستحقق ولائي وإخلاصي وإحترامي لها .			
23	لا أغانر المدرسة حاليا لأنني اشعر بالإلتزام والمسؤولية إتجاه الأشخاص العاملين بها.			
24	يرجع الفضل لهذه المدرسة في بناء مستقبلي الوظيفي .			
25	يهمني كثيرا تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها			
26	أبذل كل ما بوسعي لتحقيق أهداف مدرستي .			
27	تهمني كثيرا الصورة التي يحملها الافراد عن المدرسة .			
28	لا أريد مغادرة هذه المدرسة لأنني لدي شعور بالواجب إتجاهها وإتجاه التلاميذ.			

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

قائمة الكتب:

1. ابرش ابراهيم (2008) المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية ط1: دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
2. أحمد محمد، أبو حموشايب، مفاهيم إدارية المعاصرة، دار المنهل للنشر، 2014.
3. حامد خالد (2007) منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية ط1: دار الجسور للنشر، الجزائر.
4. حسين حريم ، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003 .
5. حمادات ، محمد (2006) قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس . ط 1 . عمان : دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
6. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة، ط، 2008، 1.
7. سلطان محمد سعيد انور (2002)، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة .
8. صلاح الدين عبد الباقي : السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، بدون طبعة .
9. فريد راغب محمد النجار ، السياسات الإدارية و إستراتيجيات الأعمال ، مؤسسة الكتاب ، 2003.
10. فوزي غرابية واخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط، 2002، 3.
11. عبودي زيد (2006)، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته ، الطبعة الأولى ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن .
12. ماجدة العطية ، سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2003.

*الرسائل الجامعية والمجلات:

13. أبو جياب، محمد (2014) مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
14. الاحمدي، طلال بن عابد (2004) الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمدينة، دراسة ميدانية لمرضى العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة: 24(1).
15. الأطرش، سميرة (2010) الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية لدى عينة من مربيات رياض الأطفال ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح .
16. أميرة محمد رفعت حواس ، أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك الخارجية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ،جامعة القاهرة ، مصر ، 2004.
17. بوأندى ،سامية خاميس " ، تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة التجارية"، رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة القاهرة،2003 .
18. جودة، إيمان، والباقي، رنده (2006) دراسة العلاقة بين السلوب القيادي، والالتزام التنظيمي، وصراع الدور وغموضه، وبعض المتغيرات الديمغرافية في احدى شركات القطاع العام، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد 19(1).
19. حلس، صقر (2012) دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين : دراسة حالة على بلدية غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
20. حماد ، سامي إبراهيم (2006) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة . رسالة ماجستير ، غزة .

21. حنون، سامي إبراهيم (2006) علاقة وأثر الإيمان بالمنظمة على رغبة العاملين (الالتزام) بالاستمرار بالعمل لآراء عينة من العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة تنمية الرافدين.
22. حواس أميرة رفعت محمد (2003) أثر الالتزام التنظيمي و الثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر.
23. حواس، أمير محمد، أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، 2003.
24. خالد محمد احمد الوزان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية، البحرين.
25. الخشروم محمد مصطفى (2010) دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط اصرع الدور، دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، مجلد 02.
26. خير الدين موسى أحمد، النجار محمود أحمد (2010) أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية د. ط، عمان. دراسة مسحية على العاملين بمجلس الشورى، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية الرياض. المجلة العربية للإدارة: 24(1).
27. زروقي خولة، (2014)، ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مرضى مستشفى سليمان عميرات بتفرت، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكايمي، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرياح: ورقة.
28. الزهرة بر الله، (2011.2012)، مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونطراك بمدينة ورقلة، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرياح: ورقة.
29. سامي إبراهيم حماد حنون (2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة

- الإسلامية، غزة.
30. الشوبكة، رائد ضيف الله (2010) أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
31. عاشوري، ابتسام (2015) الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية كالتيسير العقاري بمدينة الحلفة (المديرية العامة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر.
32. العتيبي، مشعل بن حمس، دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الولاء التنظيمي - على بلدية غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
33. -الغامدي، سعيد بن محمد آل عاتق، (2010) النمط القيادي وأثره على الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
34. فلبران إيناس فؤاد نواوي (2008) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
35. محمد بن غالب العوفي : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم 54 الإدارية، جامعة نايف العربية، الرياض، 2005.
36. محمد بن غالب العوفي (2005) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، الرياض.
37. محمد عبد السعيد عليان، (2016)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة، رسالة لاستكمال متطلبات للحصول على درجة ماجستير، في إدارة الأعمال كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر: غزة.
38. -مرزوق، ابتسام (2011) استراتيجيات إدارة الصراع التي يتبعها مديرو وكالة الغوث بمحافظات غزة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية،

غزة، فلسطين.

39. نواوي ، إيناس فؤاد (1429) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين

التربوي بن والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة مكة .

40. هادي عذاب سلمان (2013)، دور الانماط القيادية المعاصرة في تحقيق الالتزام التنظيمي

،دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية العليا في الشركات الصناعية العراقية ،اطروحة

الى مجلس جامعة سانت كليمنتس العالمية وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في الادارة العامة.

41. الوزن خالد محمد أحمد (2014) المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي ، دراسة مسحية

مقارنة على الضباط العاملين بالإدارة العامة للتدريب والحراسات في وزارة الداخلية بمملكة البحرين ،

رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.