

العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين - دراسة ميدانية داخل المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة -

factors affecting the levels of organizational commitment among teachers - A field study in primary schools in the city of M'sila -

حمزة بن معتوق

جامعة بسكرة (الجزائر) ، hamza.benmaatoug@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2022/03/15

تاريخ الاستلام: 2021/06/01

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية لمعرفة أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي داخل المدرسة لدى عينة من المعلمين بمدينة المسيلة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وقام ببناء أداة استبيان مخصصة لهذا الغرض، وتم الاعتماد على الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة الأساسية، حيث بلغ حجم العينة الأساسية (414) معلماً ومعلمة للموسم الدراسي 2017/2018. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: بأن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط، وأن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط، مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى منخفض جداً، وأن تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على مستوى الالتزام التنظيمي، لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط، وأبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هي العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة وبالهيكل التنظيمي. كلمات مفتاحية: الالتزام التنظيمي، الهيكل التنظيمي، التعليم الابتدائي، المعلم.

ABSTRACT:

The current study aimed to find out the he most important factors affecting the levels of organizational commitment within the school among a sample of teachers in the city of M'sila, the researcher used the descriptive approach and built a dedicated survey tool for this purpose, and the random method was used to determine the baseline sample, with the baseline sample size (414) as a teacher and teacher for the 2017/2018 school season.

The study found the following conclusions: - the level of influence of external environmental factors on teachers' organizational commitment in the city of M'sila is a moderate one. -the level of influence of internal environmental factors on teachers' organizational commitment in the city of M'sila is a moderate one. -the level of influence of job characteristics factors on teachers' organizational commitment in the city of M'sila is high.-the level of influence of individual characteristics factors on teachers' organizational commitment in the city of M'sila is very low.

the impact of organizational structure factors on the level of organizational commitment of teachers in the city of M'sila is a moderate level. -the most significant factors influencing teachers' organizational compliance levels in the city of M'sila are factors related to the characteristics of the job and to the organizational structure.

Keywords: Organizational commitment, Organizational Chart, primary education, teacher.

- المؤلف المرسل: حمزة بن معتوق

doi: 10.34118/ssj.v16i1.1964

<http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/1964>

ISSN: 1112 - 6752

رقم الإيداع القانوني: 66 - 2006

ISSN: 2602 - 6090

1- مقدمة:

تعد المؤسسات التعليمية من القطاعات الهامة التي تسهم في عملية بناء المجتمع وتنميته، لارتباطها بالتنشئة وإعداد الأجيال للمستقبل وهذا يتطلب عنصر بشري يكون في المستوى، حيث أن المدرسة في العصر الحديث تتطلب من المدير والمشرف عليها، أن يبذل جهداً إضافياً كي يتخذ لإدارته المدرسية مسارات خلاقة ومبدعة، من خلال تخطيطه للأهداف ووضعها، أو تحديد الإجراءات المناسبة للمتابعة والتنفيذ، ويكون ذلك من خلال المشاركة والمناقشة، واللقاءات المتنوعة والمختلفة داخل المدرسة وخارجها، كل هذا يهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة التربوية التي يرأسها، وتفويض الصلاحيات للعاملين معه في المدرسة كي يشاركوه في المسؤولية، والقيام بأعباء المدرسة والإشراف عليها، لكي يكون هناك التزام بتنفيذ هذه الأهداف من قبل المعلمين . ويتوقف نجاح المعلم في عمله على تهيئة العوامل ذات العلاقة بالالتزام بمدرسته ، ومنها إشعاره بأهميته داخل المدرسة، وإعطائه الاستقلالية في أداء مهامه، ووضوح عمله، ودعمه المعنوي، ومنحه راتباً لائقاً، والالتزام التنظيمي يزيد من ارتباط المعلم بمدرسته، ويجعله يبذل جهوداً عالية لإنجاحها ويبدى رغبة قوية في البقاء فيها والتميز في الأداء، كما يقلل من السلوك السلبي في العمل كالإهمال والتأخر والغياب، أو الشعور بالإحباط. فبتحقيق الالتزام تحقق المدرسة أهدافها التعليمية بكفاءة عالية، لأن انخفاض مستوى الالتزام يترتب عليه انخفاض في أداء المهام . ولهذا وجب توفير بيئة عمل مدرسية مناسبة للمعلمين ومعرفة أبرز العوامل التي من شأنها أن تؤثر في مستويات التزامهم، من خلال السعي لمعرفة دوافع وممارسات المعلمين الفردية والجماعية ومدى تفاعلهم مع أبعاد الالتزام والعوامل المؤثرة فيه .

وتنبع أهمية الالتزام في تأثيره على المعلم وعلى المدرسة، وقد أشارت دراسات عربية وغربية عديدة، إلى أن الالتزام التنظيمي يؤثر على المعلم وعلى المنظومة المدرسية، وقدرتها على انجاز أهدافها، ويتجلى تأثير الالتزام على المعلم من ناحيتين، من ناحية تأثير الالتزام التنظيمي على المعلم خارج نطاق العمل، ومن ناحية تأثيره على مساره المهني . كما أن تنمية الالتزام التنظيمي في نفوس المعلمين أمر مهم، ويحتاج إلى عوامل تنميته والتي من بينها النمط القيادي لمدير المدرسة إذ أن طبيعة التفاعل بين منسوبي المدرسة يرجع بالأساس إلى النمط القيادي الذي ينتهجه المدير التربوي ، ومدى إعطاء الأولوية لإشباع متطلبات المعلمين العاملين معه.

2- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

إن أهداف الإدارة المدرسية تغيرت وأتسع مجالها في الوقت الحاضر، فلم تعد مجرد عملية روتينية تهدف لتسيير شؤون المدرسة، بل أصبحت عملية إنسانية تهدف إلى تحقيق الظروف والإمكانات التي تساعد على تحقيق الأهداف التربوية، والاجتماعية، وبمعنى آخر لم تعد الإدارة المدرسية في حد ذاتها غاية، بل أصبحت وسيلة غايتها تحقيق أهداف العملية التربوية تحقيقاً وظيفياً، كما اتسع مجالها ولم تعد تقتصر على النواحي الإدارية فقط، بل تشمل أيضاً الجوانب الفنية، وأصبحت تُعنى بكل ما يخص التلاميذ وأعضاء هيئة المدرسة، الفنيين منهم والإداريين .

والإدارة المدرسية في الجزائر كغيرها من البلدان العربية، لم تصل بعد للمستوى المرغوب والمطلوب منها، مقارنة ببعض النماذج المدرسية في البلدان الرائدة في مجال التعليم، ويرجع ذلك أساساً لعدم الاهتمام بالبيئة الداخلية والخارجية للمدرسة والتي بدورها لها انعكاس مباشر على المعلمين، وعلى مستويات أدائهم والتزامهم بوظائفهم ، فالالتزام يعكس درجة اندماج المعلم بمدرسته واهتمامه بالاستمرار فيها وقوة ارتباطه بها وتطابق مصالحه مع أهدافها، ورغبته في بذل الجهد في تطويرها، فهو شعور مستمر بالافتخار والارتباط بالعمل في المؤسسة، والإيمان بأهدافها وقيمها، مما يوجد علاقة قوية وإيجابية تقوم على الاقتناع بأهداف وغايات التنظيم، وليس مجرد تقييم لما يحصل عليه الفرد من مزايا ومنافع مختلفة . (برقوق و درنوني، 2014، ص. 16)

ويعتبر المعلم العنصر الأهم في العملية التعليمية والتربوية داخل المدرسة، ويتوقف نجاحه على تهيئة العوامل ذات العلاقة والتأثير في التزامه، ومنها إشعاره بأهميته للعمل وإعطائه الاستقلالية في أدائه، ودعمه وتشجيعه من قبل المدير ورضاه عنه، وتحديد أهدافه ومهامه بدقة، وإعطائه المكافآت والحوافز المعنوية، حيث تساهم كل هذه العوامل في زيادة ارتباط المعلم بمدرسته والتزامه بها لأكثر مدة ممكنة .

ومن خلال التجربة الميدانية لاحظ الباحث أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بمدينة المسيلة يختلف من معلم إلى آخر، ومن مدرسة إلى أخرى، وأن سبب هذه الاختلافات و الفروق يعود بالأساس لأسباب موضوعية وفردية مرتبطة بصفات المعلمين الفردية والوظيفية والعوامل الداخلية والخارجية للبيئة المحيطة بالمدرسة، ولهذا قرر الباحث إخضاع العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي للبحث العلمي، من أجل الإجابة على التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي التالي:

— ما أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة؟
التساؤلات الجزئية التالية:

- ما مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة؟
- ما مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة؟
- ما مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة؟
- ما مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد(الراتب) على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة؟
- ما مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة؟

3- فرضيات الدراسة:

— تعتبر العوامل الشخصية والعوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية من أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة.

وتندرج تحتهما الفرضيات الجزئية التالية:

— مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى منخفض.
— مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى مرتفع جداً.

— مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط.

— مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد (الراتب) على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى مرتفع جداً.

— مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى منخفض.

4- أهمية الدراسة:

- التعريف بالعوامل المؤثرة في التزام المعلمين من أجل زيادة ارتباطهم بمدارسهم وولائهم لها .
- أهمية المعلم والدور الذي يلعبه في تحقيق أهداف المدرسة وكذلك الارتقاء بالمجتمع.

- أهمية موضوع الدراسة والمتعلق بأبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي وانعكاس ذلك على المعلمين .
- تنبع أهمية الدراسة في وضع مقاييس محددة لمعرفة مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين .
- تستمد الدراسة أهميتها كذلك من طبيعة الالتزام التنظيمي الموجود لدى المعلمين بمدينة المسيلة، ودرجة تأثره بالمتغيرات الشخصية والوظيفية للمعلمين.

5- مفاهيم الدراسة:

1-5- مفهوم الالتزام التنظيمي:

الالتزام لغة: "يعني العهد ويلزم الشيء بمعنى لا يفارقه، والملازم للشيء يعني المداوم عليه". (ابن منظور، 1993، ص. 541). وعرف كذلك في المعجم الانجليزي (Oxford) بأنه: "أي شئ يتعهد به الشخص تجاه الغير بحيث يشعر من خلال التعهد بذلك بالمسؤولية". (Oxford, 2003, P.114)

الالتزام اصطلاحاً: عرفه (بوشنان) الالتزام التنظيمي بأنه: "اندماج الفرد وانتمائه للمؤسسة وتبني أهدافها وقيمها". (الجميلي، 2012، ص. 29).

وعرف الالتزام بأنه: "يمثل العملية التي يحدث فيها التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة، فكلما بذل الفرد سلوكاً متطوعاً يفوق السلوك الرسمي الذي يطالب به كلما دل ذلك على التزامه". (بن صافية، 2014، ص. 07-08).

التعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي: "هو تلك الأهمية التي يبديها المعلمون بمدينة المسيلة تجاه مدارسهم واستمرارهم بها لأطول فترة ممكنة، من أجل تحقيق الأهداف الإدارية والتعليمية المسطرة، وذلك للموسم الدراسي من سنة 2017/2018".

2-5- مفهوم التعليم الابتدائي:

يمكن تحديد المفهوم الحديث للتعليم الابتدائي بأنه مرحلة التعليم الأولى بالمدرسة التي تكفل للطفل المتمدرس على طرق التفكير السليم، وتؤمن له الحد الأدنى من المعارف والمهارات والخبرات التي تسمح له بالتهيؤ للحياة وممارسة دوره كمواطن منتج داخل إطار التعليم النظامي، سواء أكان ذلك في مناطق ريفية أو حضرية، داخل نطاق التعليم النظامي وخارجه (تعليم الكبار) في إطار التربية المستديمة، وبأنه التعليم الذي يوثق الروابط بين التعليم والتدريب في إطار واحد متكامل ويهتم بالدراسات العملية والمجالات التقنية والفنية في جميع برامج التعليم للصغار والكبار على السواء.

ويتفق الجميع على أن المدرسة الابتدائية هي تلك المؤسسة الاجتماعية التي أنشأها المجتمع لتشارك الأسرة في تحمل مسؤولية التنشئة الاجتماعية لأبنائه تبعاً لفلسفته ونظمه وأهدافه، فهي تمثل تلك البيئة الاجتماعية أو الصورة المصغرة عن المجتمع الذي يمارس فيه الطفل حياته الاجتماعية الواقعية وليست فقط مكاناً مخصصاً للتزود بالمعرفة، لذا تعرف المدرسة الابتدائية على أنها مؤسسة تربوية ذات أهداف تربوية وتعليمية تحدد فلسفة المجتمع الذي أنشأها، تسعى المجتمعات على اختلافاتها الثقافية والاقتصادية إلى تحقيقها حفاظاً على نموها واستمراريتها. (براهيمي، 2017، ص. 227)

التعريف الإجرائي للتعليم الابتدائي: "هي أول مرحلة تعليمية يمر بها تلاميذ المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة، من أجل تعلم المهارات والسلوكيات التربوية، حيث تعتبر المدرسة الابتدائية من بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولى بعد الأسرة التي يمر بها التلميذ، ويسعى المعلمون في هذه المرحلة لتلقين التلاميذ المعارف الأساسية وفق ما هو مسطر من طرف وزارة التربية الوطنية".

3-5- العوامل المؤثرة في مستوى الالتزام التنظيمي:

على الرغم من أهمية الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات التربوية، وأن هناك عوامل تزيد من عملية التزام الأفراد داخل مؤسساتهم، إلا أن هناك عدداً من العوامل التي تؤثر على مستويات الالتزام التنظيمي، بعضها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة، وبعضها يتعلق بخصائص الفرد، والوظيفة، و تجاربه، وإدراكه لظروف وبيئة العمل، والعوامل التنظيمية الأخرى، ويمكن توضيح هذه العوامل على النحو التالي:

1-3-5- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية:

تؤثر العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد، وبالتالي تؤثر على درجة الالتزام التنظيمي خاصة في الأيام والشهور الأولى لبدء العمل، وقد سعي هذا بالمسبقات في عملية الالتزام التنظيمي، فكلما كان هناك رواج في الظروف الاقتصادية وتعددت فرص العمل المتاحة، كان قرار الاختيار بين البدائل المتاحة وبأقل ضغوط خارجية، ويمثل العمل أفضل فرصة اختيار بالنسبة للفرد، كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بدء العمل، ومن جهة أخرى تؤثر أحوال الكساد، وارتفاع مستوى البطالة وانخفاض الفرص الوظيفية المتاحة على مستوى الالتزام التنظيمي بالارتفاع خاصة في بدء العمل.

وتؤثر كذلك دقة وكمية المعلومات المتاحة عن الوظيفة، ومدى إدراك الفرد لسهولة التنقل لوظائف أخرى، سواء داخل المنظمة أو خارجها على مستوى الالتزام خاصة في الشهور الأولى للموظفين الجدد. (الوزان، 2006، ص. 42).

2-3-5- العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية:

إن العمليات التنظيمية بصفة عامة لها ارتباط إيجابي بالالتزام التنظيمي للعاملين مثل، السياسات التنظيمية، ووضوح الأهداف والأدوار ونمط القيادة، ونظام الحوافز المتبع، والمناخ التنظيمي، والثقافة التنظيمية، وسنوضح في ما يلي المتغيرات التي ترتبط بالبيئة الداخلية للتنظيم، والتي بدورها تؤثر على مستويات الالتزام التنظيمي للمعلمين:

أ- السياسات التنظيمية: وذلك من خلال تبني المنظمة لسياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة على زيادة الالتزام التنظيمي، حيث أنه كل إنسان مجموعة من الحاجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل سلوكه الوظيفي، ويعتمد السلوك في شدة إيجابيته أو سلبيته على قدرة الفرد على إشباع هذه الحاجات. (اللوزي، 1999، ص. 126).

ب- وضوح الأهداف والأدوار: يعمل وضوح الأهداف والأدوار التي تناط بالعاملين، على زيادة دافعية الأفراد وإلى زيادة ولائهم للمنظمة، وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي للعاملين فكلما كانت الأهداف واضحة و محددة، ازدادت عملية فهم وإدراك الأفراد للمهام المنوط بهم، والمعايير المقررة لها، مما يؤدي إلى إحساس الفرد بالالتزام التنظيمي، الذي يتأثر بالنهج والفلسفة والكفاءات الإدارية. (العديلي، 1993، ص. 96)

ج- مشاركة العاملين في التنظيم: وقد أوضحت الدراسات أن مشاركة العاملين تعمل على زيادة الانتماء التنظيمي، وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر، حيث يعتبرون أن ما يواجهه المنظمة من مشكلات هو تهديد لهم، و لأمنهم واستقرارهم، الأمر الذي يؤدي إلى تقبلهم لروح المشاركة برغبة وبروح معنوية مرتفعة، بما يؤدي في النهاية لرفع درجة التزامهم التنظيمي اتجاه المنظمة. (عاطف، 2011، ص. 282)

د- الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي: وقد بينت الدراسات في هذا الإطار أن التنظيمات ذات المناخ والبيئة المتسلطة والمحبطة لمعنويات العاملين، والتي تتصف بعدم المسؤولية هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة الالتزام

التنظيمي لديهم، لذلك لابد للتنظيمات من أن تعمل على خلق وإيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الجيد وتحقيق الأهداف والاهتمام بالإنسان في سبيل تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين . (القيوتي، 1993، ص. 215)

هـ- تطبيق نظام مناسب للحوافز: ونظام الحوافز هذا يجب أن يشمل الحوافز المادية و المعنوية، وأن يكون مُوجهاً للأفراد و الجماعات، وتجدر الإشارة إلى أن المنظمات الحكومية وخاصة المؤسسات التربوية هي أقل المنظمات استخداماً للحوافز، مما يستدعي لفت نظر القائمين عليها لاعتماد نظام جيد للحوافز، وبناء وخلق الانتماء والالتزام لدى العاملين. (الخشروم، 2011، ص. 175)

و- الثقافة التنظيمية: وهي محدد هام من محددات الالتزام التنظيمي، لأنها تُمارس تأثيراً كبيراً على سلوك الأفراد داخل المنظمات، وتعرف بأنها: "تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ في منظمة ما، وهذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة للمنظمة، وفي سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم وإدارتهم لمؤسستهم ومنظمتهم ". (بن معتوق و زريق، 2016، ص. 173)

ز - نمط القيادة: ويعد نمط القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في تحديد الالتزام التنظيمي للعاملين، حيث أن علاقة الرئيس بالمرؤوسين تترك أثراً واضحاً، في توجيههم للعمل واستقرارهم فيه، ومن ثم التزامهم لمنظمتهم. (زيني، 2013، ص. 46)

3-3-5- العوامل المتعلقة بخصائص الفرد :

أثبتت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث تأثير الالتزام التنظيمي بجملة من الخصائص الشخصية للفرد، مثل: العمر، الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، والراتب، وهنا عرض لبعض توضيحات أثر الخصائص الشخصية للفرد على الالتزام التنظيمي، ومنها:

أ- العمر: ويقصد به عمر الفرد داخل المؤسسة، وهو أحد المتغيرات الشخصية التي تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي، فلقد أثبت العديد من الدراسات فيما يخص العمر والالتزام التنظيمي، على الارتباط الموجب بين هذين المتغيرين.

ب - الجنس: حيث يرى بعض الباحثين أن النوع أو الجنس لا علاقة له بالاستقرار أو الالتزام التنظيمي، لأن طبيعة ومستوى وعلاقات وظروف كل وظيفة، هي المؤشر الأساسي في مستويات الالتزام والاستقرار التنظيمي، إلا أنه هناك تأكيد من قبل بعض الباحثين، أنه كلما ارتفع التأهيل العلمي للمرأة ارتفع معدل الالتزام لديها. (الفضلي و العنزي، 2007، ص ص. 82-83).

ج- عدد سنوات الخبرة: ويمكن القول في هذا الإطار بأنه كلما زادت سنوات الخدمة للعامل في المؤسسة، تزداد معها الخبرة العملية لديه في كيفية أداء المهام وإتقانها، وبالتالي يعمل على بذل المزيد من الجهد في سبيل الحصول على مراكز وظيفية أعلى داخل منظمته، وعليه ترتفع لديه درجة الالتزام من خلال العمل مدة طويلة وتحقيق مكانة وظيفية جيدة .

د- المؤهل العلمي: أكدت غالبية الدراسات على وجود ارتباط سالب بين المؤهل العلمي للموظف ومعدل التزامه التنظيمي، وذلك لأسباب عديدة يرجع معظمها لارتفاع معدلات وطموحات الفرد المؤهل، وسعيه المستمر لتحقيق عائد مادي ومعنوي، وكذلك تزايد الخيارات والبدائل الوظيفية أمام الفرد، كلما ارتفع تأهيله العلمي .

و- المستوى الوظيفي: أما بالنسبة للعلاقة بين المستوى الوظيفي للفرد ومستوى التزامه التنظيمي فقد تباينت نتائج الدراسات، إذ أنه كلما ارتفع المركز الوظيفي للفرد تراجع معدل التزامه، ولعل السبب في ذلك هو أن الموظف يكتشف مع تقدمه في المراكز الوظيفية، وجود معايير ربما لا تتصف بالموضوعية، خاصة فيما يتعلق بنظام الترقيّة لمراكز أعلى، وتوزيع المكافآت. (عسيري، 2004، ص ص. 25-26)

هـ- الراتب (الأجر): حيث يعتبر الأجر أحد المتغيرات المؤثرة على إحساس العاملين بالالتزام، والحافز الشخصي الذي يُدفع لعامل في منظمة غير تطوعية، حيث تنشأ العلاقة بين الموظف والمنظمة من خلال عقد، ويترجم عقد العمل تحقيق علاقة سلطة مستمرة بين المنظمة و الموظف، ويؤثر هذا العامل في مستوى الالتزام التنظيمي للموظف. (سايمون، 2003، ص. 224)

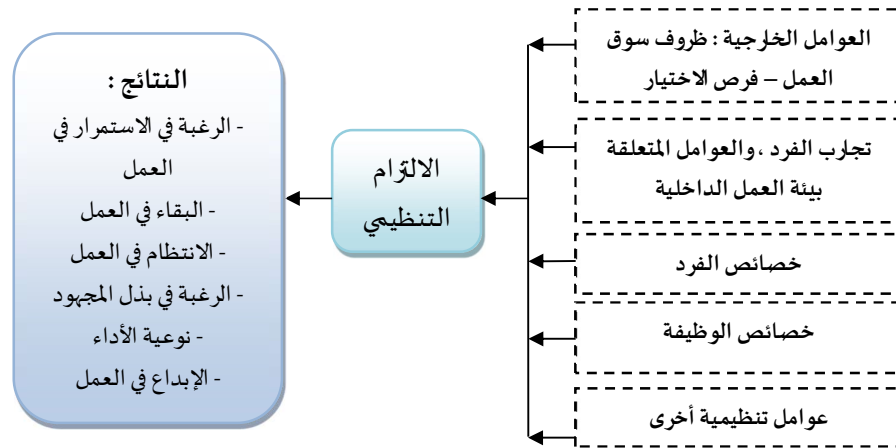
4-3-5- العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة:

تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ودرجة التوتر بها على مستوى الالتزام التنظيمي، وذلك كالاستقلالية، والتغذية العكسية، والتحديات، والأهمية التي تميز هذه الوظيفة، وتأتي هذه العوامل المؤثرة ضمن مجموعة خصائص، أو مواصفات العمل التي قدمتها بعض نماذج الالتزام التنظيمي مثل نموذج "ستيرنز". (الشمري، 2013، ص. 79) أما عندما تتسم الوظيفة بدرجة كبيرة من التوتر، والذي يتخذ شكل صراع الدور أو عدم وضوح الدور، فإن ذلك يؤثر عكسياً على الالتزام التنظيمي.

5-3-5- العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي:

لقي موضوع تأثير الهيكل التنظيمي على الالتزام، اهتمام الباحثين حديثاً فقط، فقد وجدوا أن اللامركزية في اتخاذ القرارات، وتوافر درجة الاعتمادية في أداء الأعمال بين الإدارات الوظيفية، وتنظيم إجراءات العمل، لها تأثير إيجابي على مستويات الالتزام التنظيمي، ويرى بعض الباحثين أن حجم المنظمة يؤثر عكسياً على الالتزام، حيث أن المنظمات الكبيرة ربما تتطلب من المدير بذل جهد أكبر، في عملية التنسيق والرقابة وتطوير السلوك، مما يؤثر سلباً على التزام المديرين تجاه المنظمات التي يعملون بها، بينما نجد أن دراسة "Stevens"، والتي ركز فيها على أربعة متغيرات هيكلية وهي: حجم المنظمة، وجودة الرقابة، ونطاق الرقابة، ومركزية السلطة، وقد خلصت الدراسة إلى أن هذه المتغيرات، لا تؤثر في مستويات الالتزام التنظيمي بشكل قوي. (خطاب، 2001، ص ص. 147-152).

والشكل التالي يوضح العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي :



شكل 1. يوضح أبرز العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي. المصدر: (خطاب، 2001، ص. 147)

6- الدراسات السابقة :

6-1- عرض الدراسات السابقة :

6-1-1- دراسة عبدالله الثمالي (2002):

والتي هدفت لمعرفة علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية، دراسة تطبيقية على قوات الأمن الخاصة في منطقة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، على عينة طبقية عمديه قدرت بـ (300) ضابط، وباستعمال أداة الاستبيان في جمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن مستوى الالتزام التنظيمي داخل جهاز قوات الأمن الخاصة في منطقة الرياض عالي نسبياً، وجود علاقة طردية بين الصيغة الرسمية والالتزام التنظيمي، كما أنه اتضح أن قوات الأمن الخاصة تتقيد بالصيغ الرسمية إلى حد ما في أداء الأعمال، اتضح من النتائج ميل إلى عدم وجود سجل خطي للأداء الوظيفي للضباط في قوات الأمن الخاصة، وجود علاقة عكسية بين مستوى الالتزام التنظيمي والمركزية، أي أنه كلما زادت المركزية انخفض مستوى الالتزام التنظيمي، اتضح وجود جماعة عمل جيدة في قوات الأمن الخاصة، وأن هناك درجة عالية من روح الفريق والزمالة بين الضباط، تبين أن أهم متغيرات الصيغة الرسمية الذي له تأثير عالي على الالتزام التنظيمي لضباط قوات الأمن الخاصة، هو مراعاة الأنظمة، وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمتغيرات الوظيفية في قوات الأمن الخاصة.

6-1-2- دراسة خالد محمد الوزان (2006):

والمعنونة ب: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، دراسة مسحية مقارنة على الضباط العاملين بالإدارة العامة للتدريب والحراسات والإدارة العامة للمناطق الأمنية بوزارة الداخلية في مملكة البحرين، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام الأسلوب المسحي الشامل، وذلك لقلّة مجتمع البحث والذي بلغ (156) ضابطاً، باستعمال أداة الاستبيان في جمع البيانات، وبينت نتائج الدراسة ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متغير طبيعة المناخ التنظيمي ككل والالتزام التنظيمي، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (1%) مما يشير إلى وجود علاقة طردية بين محاور المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي، أن مستوى الالتزام التنظيمي عال لدى الضباط الذين يرون أن طبيعة المناخ التنظيمي في الإدارة التي يعملون بها ملائم، رغم وجود اختلاف في طبيعة المناخ ومستوى الالتزام بين الإدارتين لصالح الإدارة العامة للمناطق الأمنية، مما يؤكد على أن تحسين المناخ التنظيمي يؤدي إلى زيادة الولاء والالتزام التنظيمي، وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء لدى العاملين.

6-1-3- دراسة كوماروجيري (Kumar and Giri, 2009)

تأثير العمر والخبرة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير العمر وخبرة العاملين على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، حيث وزعت على عينة الدراسة المكونة من 380 عاملاً في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى والعليا من منظمات خاصة وعامة، عاملة في قطاعات المصارف والاتصالات في الهند. وقد توصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي قد اختلفا بصورة هامة عبر المراحل الوظيفية المختلفة للعاملين. وقد وجدت الدراسة أن الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لدى العاملين المتقدمين بالسن أكبر مما هو لدى الأصغر

منهم سنا. كما أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي اختلفا بصورة هامة بالاعتماد على خبرة العمل للعاملين. وأن العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم رضا وظيفي والتزام تنظيمي أعلى.

6-1-4- دراسة هدى درنوني (2015):

والمعنونة ب: دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة. واستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي كمنهج لدراستها، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على استبيان مكون من مقياسين: الأول يقيس الثقافة التنظيمية، والثاني يقيس الالتزام التنظيمي، تم توزيعه على عينة عشوائية طبقية مكونة من (198) عاملا من عمال المؤسسة الصناعية، ومن أبرز النتائج المتوصل إليها:

تعمل الثقافة التنظيمية على تحقيق الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية، سيادة درجة متوسطة للثقافة التنظيمية في المؤسسة الصناعية، سيادة درجة متوسطة للالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية، مساهمة القيم التنظيمية في ترسيخ الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية، تعمل الممارسات الإدارية على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية، أن التوقعات التنظيمية تؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية.

6-2- علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

وتتناول في هذه العلاقة أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة، وذلك كما يلي:

6-2-1- أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتمثل أوجه الاتفاق بين دراسة الباحث والدراسات السابقة فيما يلي:

- تتطابق دراسة الباحث مع الدراسات السابقة جميعها من حيث أنها استخدمت المنهج الوصفي .
- أن أغلب الدراسات السابقة تناولت متغير الالتزام التنظيمي.
- وتشترك دراسة الباحث مع الدراسات السابقة كون كل دراسة تناولت عامل من عوامل المؤثرة في الالتزام والتي سنقوم بدراستها في بحثنا .

- وتشترك دراسة الباحث مع الدراسات السابقة في أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة.

6-2-2- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تختلف الدراسات السابقة مع دراسة الباحث من خلال النقاط التالية:

- درستنا تناولت أغلب العوامل التي من شأنها أن تؤثر على الالتزام التنظيمي للمعلمين، عكس الدراسات السابقة والتي تناولت جزئية واحدة فقط من هذه العوامل.
- طبقت درستنا داخل المدرسة عكس الدراسات السابقة، التي طبقت داخل مؤسسات أمنية وصناعية .

7- الإجراءات الميدانية للدراسة :

7-1- حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود أو المجالات التالية:

7-1-1- المجال البشري:

أجريت هذه الدراسة على عينة معتبرة من المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة والمقدرة ب (414) معلمة ومعلمة .

2-1-7- المجال المكاني:

وقد طبقت هذه الدراسة على المدارس الابتدائية التابعة جغرافياً لمدينة وبلدية المسيلة، وتضم مدينة المسيلة (80) مدرسة ابتدائية موزعة على أربع مقاطعات إدارية، ووزع الباحث استمارات الاستبيان على (48) مدرسة ابتدائية .

3-1-7- المجال الزمني:

أجريت الدراسة في الموسم الدراسي 2017/2018، ما بين شهري فيفري و أوت 2018.

2-7- منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي .

3-7- مجتمع وعينة الدراسة:

1-3-7- مجتمع الدراسة:

بلغ مجتمع الدراسة (1119) معلماً ومعلمة بمدينة المسيلة للموسم الدراسي 2017/2018، موزعين على (80) مدرسة ابتدائية .

2-3-7- عينة الدراسة:

أ- العينة الاستطلاعية: للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، قام الباحث بتطبيق أداتي الدراسة على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (60) معلماً ومعلمة من (6) مدارس ابتدائية من المجتمع الأصلي للدراسة (مدرسة مويسات الفضيل، مدرسة الرجاء، مدرسة عمرون المختار، مدرسة هلتالي علي، مدرسة الشهداء) للتحقق من صلاحية أداة الدراسة من خلال حساب الصدق والثبات بالطرق الإحصائية الملائمة .

ب - العينة الأساسية: تم الاعتماد على الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة الأساسية التي تم اختيارها بطريقة بسيطة بنسبة (37%) من مجتمع الدراسة الأصلي، حيث بلغ حجم العينة الأساسية (414)، حيث بلغ عدد الذكور (89) بنسبة (21,5%) وعدد الإناث (325) بنسبة (78,5%).

جدول 1. يوضح التكرارات والنسبة المئوية لعينة الدراسة (المصدر، من إعداد الباحث)

| النسبة المئوية | عينة الدراسة | المجتمع الأصلي | |
|----------------|--------------|----------------|------------------------|
| 60% | 48 | 80 | عدد المدارس الابتدائية |
| 37% | 414 | 1119 | عدد المعلمين |

4-7- أدوات جمع البيانات :

استخدم الباحث أداة الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات، والملاحظة بالمشاركة كأداة مساعدة لاستكشاف البيئة المدرسية وللاحتكاك بأفراد عينة الدراسة .

5-7- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1-5-7- صدق الاستبيان - الصدق البنائي

(الاتساق الداخلي): تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها (60) فرداً، وذلك بحساب معامل الارتباط لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور .

تم حساب الصدق البنائي لاستبيان العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي عن طريق حساب الاتساق الداخلي بطريقتين:

العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين - دراسة ميدانية داخل المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة -

- الطريقة الأولى - حساب معامل ارتباط عبارات كل بعد مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه:

أ - تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية) مع الدرجة الكلية للمحور:

جدول 2. مصفوفة ارتباطات عبارات محور العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية مع الدرجة الكلية.

| الدرجة الكلية | | الدرجة الكلية | | الدرجة الكلية | |
|-----------------------|----------------|---------------|------------------------|----------------|---|
| الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 3 | الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 2 |
| ,782** | معامل الارتباط | 3 | ,714** | معامل الارتباط | 2 |
| ,000 | مستوى الدلالة | | ,000 | مستوى الدلالة | |
| 60 | حجم العينة | | 60 | حجم العينة | |
| 0.01 الارتباط دال عند | | | *الارتباط دال عند 0.05 | | |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)، حيث تراوحت جميعها على التوالي (0,65) و (0,71)، و (0,78) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الأول كمؤشر لصدق التكوين في قياس العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية.

ب - تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية) مع الدرجة الكلية للمحور:

جدول 3. مصفوفة ارتباطات عبارات محور العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية مع الدرجة الكلية.

| الدرجة الكلية | | الدرجة الكلية | | الدرجة الكلية | |
|--------------------------|----------------|---------------|------------------------|----------------|----|
| الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 12 | الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 8 |
| ,553** | معامل الارتباط | 12 | ,445** | معامل الارتباط | 8 |
| ,000 | مستوى الدلالة | | ,000 | مستوى الدلالة | |
| 60 | حجم العينة | | 60 | حجم العينة | |
| الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 13 | الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 9 |
| ,594** | معامل الارتباط | 13 | ,499** | معامل الارتباط | 9 |
| ,000 | مستوى الدلالة | | ,000 | مستوى الدلالة | |
| 60 | حجم العينة | | 60 | حجم العينة | |
| الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 14 | الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 10 |
| ,698** | معامل الارتباط | 14 | ,283* | معامل الارتباط | 10 |
| ,000 | مستوى الدلالة | | ,028 | مستوى الدلالة | |
| 60 | حجم العينة | | 60 | حجم العينة | |
| الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 15 | الدرجة الكلية | معامل الارتباط | 11 |
| ,569** | معامل الارتباط | 15 | ,643** | معامل الارتباط | 11 |
| ,000 | مستوى الدلالة | | ,000 | مستوى الدلالة | |
| 60 | حجم العينة | | 60 | حجم العينة | |
| ** الارتباط دال عند 0.01 | | | *الارتباط دال عند 0.05 | | |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية والدرجة الكلية للمحور، جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)، حيث تراوحت جميعها بين (0,59) و (0,79)، ما عدى العبارة رقم (10) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$)، حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0,28)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني، كمؤشر لصدق التكوين في قياس العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية.

ج - تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (عوامل خصائص الوظيفة) مع الدرجة الكلية:

جدول 4. مصفوفة ارتباطات عبارات محور العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة مع الدرجة الكلية.

| الدرجة الكلية | | 18 | الدرجة الكلية | | 17 | الدرجة الكلية | |
|---|--------|---------------|----------------|---------------|------|----------------|--------|
| معامل الارتباط | ,522** | | معامل الارتباط | ,727** | | معامل الارتباط | ,853** |
| مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | |
| حجم العينة | 60 | حجم العينة | 60 | حجم العينة | 60 | حجم العينة | |
| *الارتباط دال عند 0.05 ** الارتباط دال عند 0.01 | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة والدرجة الكلية للمحور، جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)، حيث تراوحت جميعها على التوالي (0,85) و (0,72) و (0,52)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثالث، كمؤشر لصديق التكوين في قياس العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة.

د - تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (العوامل المتعلقة بخصائص الفرد) مع الدرجة الكلية للمحور:

جدول 5. مصفوفة ارتباطات عبارات محور العوامل المتعلقة بخصائص الفرد مع الدرجة الكلية.

| الدرجة الكلية | | 20 | الدرجة الكلية | | 19 |
|--|--------|---------------|----------------|---------------|----|
| معامل الارتباط | ,857** | | معامل الارتباط | ,636** | |
| مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | |
| حجم العينة | 60 | حجم العينة | 60 | حجم العينة | |
| *الارتباط دال عند 0.05 **الارتباط دال عند 0.01 | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور العوامل المتعلقة بخصائص الفرد والدرجة الكلية للمحور، جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)، حيث تراوحت جميعها بين (0,63) و (0,85)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الرابع، كمؤشر لصديق التكوين في قياس العوامل المتعلقة بخصائص الفرد.

هـ - تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي) مع الدرجة الكلية للمحور:

جدول 6. مصفوفة ارتباطات عبارات محور العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي مع الدرجة الكلية.

| الدرجة الكلية | | 25 | الدرجة الكلية | | 23 | الدرجة الكلية | |
|--|--------|----------------|----------------|----------------|--------|----------------|--------|
| معامل الارتباط | ,573** | | معامل الارتباط | ,477** | | معامل الارتباط | ,704** |
| مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | |
| حجم العينة | 60 | حجم العينة | 60 | حجم العينة | 60 | حجم العينة | |
| معامل الارتباط | ,553** | معامل الارتباط | ,568** | معامل الارتباط | ,514** | معامل الارتباط | 22 |
| مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | ,000 | مستوى الدلالة | |
| حجم العينة | 60 | حجم العينة | 60 | حجم العينة | 60 | حجم العينة | |
| *الارتباط دال عند 0.05 **الارتباط دال عند 0.01 | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي والدرجة الكلية للمحور، جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)، حيث تراوحت جميعها بين (0,47) و (0,70)، وهذا

ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الخامس، كمؤشر لصدق التكوين في قياس العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي.

- الطريقة الثانية: ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان:

والجدول التالي يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية:

جدول 7. يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية.

| أبعاد العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|----------------|---------------|
| العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية | 0,535** | 0,01 |
| العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية | 0,857** | 0,01 |
| العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة | 0,729** | 0,01 |
| العوامل المتعلقة بخصائص الفرد | 0,633** | 0,01 |
| العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي | 0,658** | 0,01 |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

تشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد استبيان العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي، كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)، حيث بلغت قيمها على التوالي (0,85 / 0,72 / 0,63 / 0,65)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي.

7-5-2- ثبات الاستبيان:

تم التأكد من ثبات استبيان العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي، من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي لهذا الاستبيان، فتحصلنا على النتيجة التالية:

جدول 8. يوضح معامل ألفا كرونباخ لاستبيان العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي.

| أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية | معامل ألفا كرونباخ | عدد العبارات |
|---|--------------------|--------------|
| العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية | 0,785 | 3 |
| العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية | 0,733 | 12 |
| العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة | 0,780 | 3 |
| العوامل المتعلقة بخصائص الفرد | 0,795 | 2 |
| العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي | 0,723 | 6 |
| الدرجة الكلية للاستبيان (العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي). | 0,754 | 26 |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي كانت مرتفعة، حيث تراوحت بين (0,72 و 0,79) بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لاستبيان العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي ككل (0,75)، وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الاستبيان، وهذا يعني أن استبيان العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي يتمتع بمعامل ثبات قوي، مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

6-7- الأساليب الإحصائية:

الأساليب الإحصائية المستخدمة : التكرارات والنسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ، معادلة الانحدار البسيط، معامل فريدمان الترتيبي .

8- عرض وتحليل ومناقشة نتائج:

1-8- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى:

مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى منخفض. وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار(كا²)، بالنسبة للعينة الواحدة أو ما يطلق عليه باختبار حسن المطابقة أو جودة التوفيق، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 9. يوضح اختبار كا² للكشف عن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين

بمدينة المسيلة.

| مستويات تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية | التكرار المشاهد | النسبة | التكرار المتوقع | الفرق بين التكرارات | Chi-Square | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القرار |
|---|-----------------|--------|-----------------|---------------------|------------|-------------|---------------|--------------|
| منخفض جداً | 12 | 2,9% | 82,8 | -70,8 | 333,609a | 4 | 0.000 | دال عند 0.01 |
| منخفض | 52 | 12,6% | 82,8 | -30,8 | | | | |
| متوسط | 217 | 52,4% | 82,8 | 134,2 | | | | |
| مرتفع | 106 | 25,6% | 82,8 | 23,2 | | | | |
| مرتفع جداً | 27 | 6,5% | 82,8 | -55,8 | | | | |
| الإجمالي | 414 | 100% | /// | /// | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss .

يظهر الجدول أعلاه رقم(09) بأن إجابات أفراد عينة الدراسة على محور تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي، والبالغ عددهم إجمالاً (414) فرداً، قد انقسمت إلى خمس مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين كان مستواهم على محور تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي "منخفضاً جداً"، وقد بلغ عددهم (12) فرداً بنسبة مئوية بلغت 2.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "منخفضاً"، والبالغ عددهم (52) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 12.6%.

وشملت المجموعة الثالثة الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "متوسطاً"، والبالغ عددهم (217) فرداً، بنسبة مئوية قدرت بـ 52.4%، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً"، والبالغ عددهم (106) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 25.6%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 6.5% فقط، تمثل المجموعة الخامسة والتي تحتوي على الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً جداً"، والبالغ عددهم (27) فرداً.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب المئوية، تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²)، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 333,609a، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي ننفي الفرضية، حيث أكدت النتائج بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الخمسة لصالح المجموعة الثالثة، ما يمكننا من القول بأن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط. ويُرجع الباحث هذه النتيجة إلى الأسباب التالية:

- وتمثلت العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية في (ظروف سوق العمل، و فرص الاختيار بين المدارس)، وقد جاء تأثيرها بمستوى متوسط على التزام المعلمين بمدينة المسيلة، مما يعني وجود مدارس كثيرة وقريبة من مقر سكن المعلمين. ولكن ليست لديهم الرغبة في الانتقال إليها، لشعورهم بالراحة نسبياً في أماكن عملهم الحالية.
- كما أن فرص الاختيار والانتقال لمدارس أخرى موجودة ومتوفرة لدى المعلمين، ولكن ترك مدارسهم سيفقددهم بعض الامتيازات الموجودة في مكان عملهم الحالي، مثل جماعة العمل والمناخ المدرسي الجيد، وفقدان بعض العلاقات الاجتماعية والشخصية، وهذا ما يوحي بوجود التزام وجداني متميز بين المعلمين ومدارسهم.
- كذلك تسهم بعض القوانين والإجراءات الإدارية المطبقة من طرف وزارة التربية الوطنية في بقاء المعلمين بمدارسهم، وخاصة ما تعلق بحركة المعلمين، حيث توجد هناك إجراءات تُوجب على المعلمين العمل لمدة 3 سنوات في مكان عملهم الأصلي، لكي تمسهم وتشملهم حركة النقل والتغيير.

2-8- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى مرتفع جداً. وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار (كا²)، بالنسبة للعينة الواحدة أو ما يطلق عليه باختبار حسن المطابقة أو جودة التوفيق، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 10. يوضح اختبار كا² للكشف عن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة.

| مستويات تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية | التكرار المشاهد | النسبة | التكرار المتوقع | الفرق بين التكرارات | Chi-Square | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القرار |
|---|-----------------|--------|-----------------|---------------------|------------|-------------|---------------|--------------|
| منخفض جداً | 2 | 0,5% | 82,8 | -80,8 | 761,242a | 4 | 0.000 | دال عند 0.01 |
| منخفض | 39 | 9,4% | 82,8 | -43,8 | | | | |
| متوسط | 301 | 72,7% | 82,8 | 218,2 | | | | |
| مرتفع | 72 | 17,4% | 82,8 | -10,8 | | | | |
| مرتفع جداً | 00 | 00% | 82,8 | -82,8 | | | | |
| الإجمالي | 414 | 100% | /// | /// | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على محور مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي، والبالغ عددهم إجمالاً (414) فرداً، وقد انقسمت إلى خمسة مجموعات، تمثل المجموعة الأولى الأفراد الذين كانت إجاباتهم على محور تأثير عوامل البيئة الداخلية على مستويات الالتزام التنظيمي "منخفضاً جداً"، وقد بلغ عددهم فردين (2)، بنسبة مئوية بلغت 0.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "منخفضاً"، والبالغ عددهم (39) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 9.4%.

أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "متوسطاً"، والبالغ عددهم (301) فرداً، بنسبة مئوية قدرت بـ 72,7%، أما المجموعة الرابعة فشملت الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً"، والبالغ عددهم (72) فرداً، بنسبة قدرت بـ 17,4%، وفي الأخير نلاحظ أن ما نسبته 00% فقط، تمثل المجموعة الخامسة والتي تحتوي على الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً جداً"، والبالغ عددهم (0) فرد، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب المئوية، تم اللجوء إلى

اختبار الدلالة الإحصائية (كا²)، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قد قدرت بـ 761,242، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي نفي الفرضية .

وعليه فإنه توجد هناك فروق دالة إحصائياً بين المجموعات الخمسة، لصالح المجموعة الثالثة، ما يسمح لنا بالقول بأن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط .
وتعزى هذه النتيجة حسب الباحث إلى ما يلي:

— حيث اقتضت العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على المؤشرات التالية: (السياسات التنظيمية، وضوح الأهداف والأدوار، نظام الحوافز، المناخ التنظيمي، الثقافة التنظيمية، والمشاركة في اتخاذ القرارات)، وجاء تأثيرها على التزام المعلمين بمستوى متوسط .

— تساهم السياسات التنظيمية في تحديد إجراءات وقواعد العمل بالنسبة للمعلمين، حيث أن لها علاقة طردية كلما كانت هذه القواعد واضحة ومكتوبة، كلما زاد الالتزام التنظيمي للمعلمين .

— أما فيما يتعلق بوضوح الأهداف والأدوار، فهي معروفة وواضحة لدى المعلمين فالمعلم يعرف جيداً الدور المنوط به داخل المدرسة، كونه تلقى عدة دورات تكوينية وزيارات متكررة للمفتشين التربويين، مما ساهم في كفاءته وفهمه لعمله .

— كما يرى الباحث أن نظام الحوافز المطبق من طرف وزارة التربية الوطنية أو الإدارة المدرسية، هو نظام لا يشجع رغبات المعلمين، فكلما نقصت الحوافز والمزايا انخفض مستوى الالتزام، ولهذا يجب إعادة النظر في نظام الحوافز المطبق، باعتبار أن المعلمين من الطبقة المتعلمة و أصحاب كفاءة، ومهم من يحمل شهادة عليا مثل الدكتوراه، ولهذا لا بد من شعورهم بالتقدير ليبقى مستوى التزامهم مرتفعاً.

— والمناخ التنظيمي السائد في المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة هو مناخ جيد، ما يسمح للمعلم بالعمل في ظروف مريحة، وأن علاقته مع الإدارة ومع أولياء التلاميذ وزملاء العمل هي علاقات طيبة، يعكسها احترام المجتمع له ولمهنته، فللمعلم فضل وأثر كبير على مخرجات المدرسة للمجتمع المحلي .

— وبحكم المستوى العلمي المرتفع لدى المدرء والمعلمين، فإنه يوجد تقارب كبير في مستوى الثقافة والقيم التنظيمية السائدة داخل المدرسة، وبالتالي لن تكون هناك صراعات دائمة في المحيط المدرسي، مما يسمح بارتفاع مستوى الالتزام، حيث كلما كان هناك تجانس وتوافق بين جماعة العمل زادت روابطهم الاجتماعية، والتي بدورها تنعكس على مستوى الالتزام التنظيمي .

— ويعتبر مؤشر المشاركة في اتخاذ القرار بالنسبة للمعلمين ضرورة ملحة، خاصة ما تعلق بالقرارات التي تمس عملهم بصفة مباشرة، مثل القيام بدروس الدعم والمشاركة في وضع التوقيت الأسبوعي لعملهم، وفي تعاملهم مع وأولياء التلاميذ، وبعض القرارات التأديبية، والمشاركة في الندوات والأيام التكوينية .

3-8- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة:

مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط .

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار كا² بالنسبة للعينة الواحدة أو ما يطلق عليه باختبار حسن المطابقة أو جودة التوفيق، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 11. يوضح اختبار كاي² للكشف عن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة.

| القرار | مستوى الدلالة | درجة الحرية | Chi-Square | الفرق بين التكرارات | التكرار المتوقع | النسبة | التكرار المشاهد | مستويات تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة |
|--------------|---------------|-------------|------------|---------------------|-----------------|--------|-----------------|---|
| دال عند 0.01 | 0.000 | 4 | 321,918a | -78,8 | 82,8 | %1,0 | 4 | منخفض جداً |
| | | | | -67,8 | 82,8 | %3,6 | 15 | منخفض |
| | | | | 57,2 | 82,8 | %33,8 | 140 | متوسط |
| | | | | 110,2 | 82,8 | %46,6 | 193 | مرتفع |
| | | | | -20,8 | 82,8 | %15,0 | 62 | مرتفع جداً |
| | | | | /// | /// | %100 | 414 | الإجمالي |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss .

من خلال الجدول أعلاه رقم (11) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على محور تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة على الالتزام التنظيمي، والبالغ عددهم إجمالاً (414) فرداً، قد انقسمت إلى خمسة مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين كان مستواهم على محور تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة على الالتزام التنظيمي "منخفضاً جداً"، وقد بلغ عددهم (4) أفراد بنسبة مئوية قدرت بـ1%.

أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "منخفضاً" والبالغ عددهم (15) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ3.6%، فحين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "متوسطاً"، والبالغ عددهم (140) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ33,8%، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً"، والبالغ عددهم (193) فرداً، بنسبة مئوية قدرت بـ46.6%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 15% فقط تمثل المجموعة الخامسة، والتي تحتوي على الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً جداً"، والبالغ عددهم (62) فرداً.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب المئوية، تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²)، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 321,918a، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه توجد هناك فروق دالة إحصائياً بين المجموعات الخمسة، لصالح المجموعة الرابعة.

وعليه نفي الفرضية ونقول بأن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى مرتفع.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع للأسباب التالية:

- حيث شملت العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة (استقلالية الوظيفة، تقييم الأداء، محتوى الوظيفة) والتي كان مستواها مرتفعاً، وهذا يدل على أن المعلمين بمدينة المسيلة يُعطون أهمية كبيرة لخصائص عملهم، والتي بدورها تساهم في إبقاء التزامهم مرتفعاً.
- فعندما يجد المعلمون هامش من الحرية والاستقلالية في أداء عملهم، سيشجعهم ذلك على الإبداع والابتكار في أداء عملهم، ويسعون إلى بذل المزيد من الجهود، والبقاء لمدة أطول في مدارسهم.
- وفيما يتعلق بمحتوى العمل فإن المعلمين بمدينة المسيلة، يشعرون بنوع من الرضا اتجاه العمل الذي يقومون به، كما يتميز عملهم بالتنوع والتجدد، الأمر الذي خلق لديهم نوع من الالتزام الوجداني تجاه وظائفهم.

— كما تقوم الإدارة حسب وجهة نظر المعلمين بقياس أداء كل معلم، من خلال السجلات اليومية والشهرية، المرتبطة بمدى الحضور والتقدم في المنهاج المدرسي، وهذا الأمر ساهم في التزام المعلمين التزاماً استمراريّاً، واتفقت نتيجة الباحث، فيما يخص المؤشرين السابقين مع دراسة (عبد الله الثمالي 2002) "علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية".

4-8- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة:

مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد (الراتب) على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى مرتفع جداً.

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار كاي² بالنسبة للعينة الواحدة أو ما يطلق عليه باختبار حسن المطابقة أو جودة التوفيق، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 12. يوضح اختبار كاي² للكشف عن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة.

| القرار | مستوى الدلالة | درجة الحرية | Chi-Square | الفرق بين التكرارات | التكرار المتوقع | النسبة | التكرار المشاهد | مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد |
|--------------|---------------|-------------|------------|---------------------|-----------------|--------|-----------------|---|
| 0.01 دال عند | 0.000 | 4 | 103,633a | 54,2 | 82,8 | %33,1 | 137 | منخفض جداً |
| | | | | 37,2 | 82,8 | %29,0 | 120 | منخفض |
| | | | | -15,8 | 82,8 | %16,2 | 67 | متوسط |
| | | | | -13,8 | 82,8 | %16,7 | 69 | مرتفع |
| | | | | -61,8 | 82,8 | %5,1 | 21 | مرتفع جداً |
| | | | | /// | /// | %100 | 414 | الإجمالي |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

يوضح الجدول رقم (12) إجابات أفراد عينة الدراسة على محور تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد على الالتزام التنظيمي، والبالغ عددهم إجمالاً (414) فرداً، قد انقسمت إلى خمسة مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على محور تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد على الالتزام التنظيمي، "منخفضاً جداً" وقد بلغ عددهم (137) فرداً، بنسبة مئوية بلغت 33.1%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "منخفضاً"، والبالغ عددهم (120) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 29%.

فحين أظهرت المجموعة الثالثة نتائج الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "متوسطاً"، والبالغ عددهم (67) فرداً، بنسبة مئوية قدرت بـ 16.2%، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً"، والبالغ عددهم (69) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 16.7%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 5.1% فقط تمثل المجموعة الخامسة، والتي تحتوي على الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً جداً"، والبالغ عددهم (21) فرداً.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب، تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²)، حيث يتضح من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 103,633a، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الخمسة، لصالح المجموعة الأولى.

ومن خلال نتائج الجدول نفي الفرضية المقترحة و نقول بأن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى منخفض جداً.

ويُرجع الباحث هذه النتيجة إلى الأسباب التالية:

- حيث تطرق الباحث في عنصر العوامل المتعلقة بخصائص الفرد لمؤشر (الراتب) فقط، وكان تأثيره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بمدينة المسيلة، منخفضاً جداً ولا يكاد يذكر، مما يدل على أن غالبية المعلمين لديهم رضا نسبي على الراتب الذي يتقاضونه، مقارنة بالعمل الذي يقومون به.
- وتفسر هذه النتيجة كذلك بارتفاع مستوى الالتزام الأخلاقي لدى المعلمين، الأمر الذي أدى إلى عدم إعطاء اهتمام كبير للجانب المادي في مهنة التعليم.

5-8- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الخامسة:

مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى منخفض. وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار (كا²) بالنسبة للعينة الواحدة أو ما يطلق عليه باختبار حسن المطابقة أو جودة التوفيق، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 13. يوضح اختبار كا² للكشف عن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة.

| مستويات تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي | التكرار المشاهد | النسبة | التكرار المتوقع | الفرق بين التكرارات | Chi-Square | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القرار |
|---|-----------------|--------|-----------------|---------------------|------------|-------------|---------------|--------------|
| منخفض جداً | 5 | 1,2% | 82,8 | -77,8 | 350,469a | 4 | 0.000 | دال عند 0.01 |
| منخفض | 41 | 9,9% | 82,8 | -41,8 | | | | |
| متوسط | 198 | 47,8% | 82,8 | 115,2 | | | | |
| مرتفع | 148 | 35,7% | 82,8 | 65,2 | | | | |
| مرتفع جداً | 22 | 5,3% | 82,8 | -60,8 | | | | |
| الإجمالي | 414 | 100% | /// | /// | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة، والمتعلقة بمحور تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على مستويات الالتزام التنظيمي، والبالغ عددهم إجمالاً (414) فرداً، قد توزعت على خمسة مجموعات، تمثل المجموعة الأولى الأفراد الذين كان مستواهم "منخفضاً جداً"، حول تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي، وقد بلغ عددهم (5) أفراد، بنسبة مئوية قدرت بـ 1.2%. أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "منخفضاً"، والبالغ عددهم (41) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 9.9%.

في حين تشمل المجموعة الثالثة الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "متوسطاً"، والبالغ عددهم (198) فرداً بنسبة مئوية بلغت 47.8%. أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً"، والبالغ عددهم (148) فرداً بنسبة قدرت بـ 35.7%. في حين نلاحظ أن ما نسبته 5.3% فقط، تمثل المجموعة الخامسة والتي تحتوي على الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً جداً"، والبالغ عددهم (22) فرداً.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب المئوية، تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²)، حيث يبين الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قد قدرت بـ 350,469، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي نفي الفرضية ونقول بأنه توجد هناك فروق دالة إحصائياً بين المجموعات الخمسة، لصالح المجموعة الثالثة، وأن تأثير

العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على مستوى الالتزام التنظيمي، لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط. ويعزى ذلك حسب الباحث إلى ما يلي:

- حيث تضمنت العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي المؤشرات التالية: (مركزية السلطة، وجود الرقابة، حجم المنظمة)، والتي كان مستوى تأثيرها متوسطاً على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة.
- عندما تتميز الإدارة بمناخ ديمقراطي ستقل مركزية السلطة، ويكون هناك تفويض دائم للسلطة من قبل المدير لمعلميه، كما أن المعلمون لا يرجعون دائماً للمدير في أداء أعمالهم، مما يشعرهم بأنهم أصحاب قرار، ويتحملون مسؤولية كبيرة تجاه مدارسهم والتزامهم بها، وأكدت هذه النتيجة دراسة (الثمالي)، والتي وجدت علاقة سلبية بين المركزية والالتزام التنظيمي، أي أنه كلما انخفض مستوى المركزية وكان هناك تفويض للصلاحيات والمشاركة كلما زاد الالتزام التنظيمي.
- ويُفسر المؤشر الخاص بوجود الرقابة، بأنها تساهم في التزام ودوام المعلمين بمدارسهم، سواء من خلال رقابة المدير للتأكد من المواظبة اليومية لمعلميه، أو من خلال مراقبة المفتشين التربويين لسجلات المعلمين، ومدى تقدمهم في برامجهم الدراسية المسطرة من طرف وزارة التربية الوطنية، وهذا ما يفرض نوعاً من الالتزام لديهم من أجل استكمال المقرر الدراسي في الوقت المحدد له.
- وكذلك يؤثر حجم المنظمة على التزام المعلمين، فكلما كان حجم المدرسة أصغر وأقل اكتظاظاً في الأقسام الدراسية، كان التزام المعلمين أكبر، فعدد التلاميذ الكبير يشكل ضغطاً وعي كبير على المعلمين، مما يدفعهم إلى مضاعفة الجهود من أجل الوصول للأهداف المرجوة، ومع سنوات العمل الطويلة يؤدي بهم هذا الأمر إلى الإرهاق وترك مكان عملهم.

8-6- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العامة :

تعتبر العوامل الشخصية والعوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية من أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة .

وللتأكد من صحة الفرضية العامة تم الاعتماد على اختبار (كا²) بالنسبة للعينة الواحدة، أو ما يطلق عليه باختبار حسن المطابقة أو جودة التوفيق، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 14. يوضح اختبار كا² للكشف عن أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة.

| القرار | مستوى الدلالة | درجة الحرية | Chi-Square | الفرق بين التكرار | التكرار المتوقع | النسبة | التكرار المشاهد | أبرز العوامل المؤثرة في مستوى الالتزام التنظيمي ككل |
|--------------|---------------|-------------|------------|-------------------|-----------------|--------|-----------------|---|
| دال عند 0.01 | 0.000 | 4 | 557,763a | -82,8 | 82,8 | %0 | 0 | منخفض جداً |
| | | | | -73,8 | 82,8 | %2,2 | 9 | منخفض |
| | | | | 88,2 | 82,8 | %41,3 | 171 | متوسط |
| | | | | 143,2 | 82,8 | %54,6 | 226 | مرتفع |
| | | | | -74,8 | 82,8 | %1,9 | 8 | مرتفع جداً |
| | | | | /// | /// | %100 | 414 | الإجمالي |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss .

ويتبين لنا من الجدول رقم (14) أن إجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، والبالغ عددهم إجمالاً (414) فرداً، قد انقسمت إلى خمسة مجموعات، تمثل المجموعة الأولى الأفراد الذين كان مستواهم على محور واقع العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين "منخفضاً جداً"، وقد بلغ عددهم

(00) فرد، بنسبة مئوية قدرت بـ 00%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "منخفضاً"، والبالغ عددهم (9) أفراد بنسبة مئوية قدرت بـ 2.2%، وتمثل المجموعة الثالثة الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "متوسطاً"، والبالغ عددهم (171) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 41,3%.

أما المجموعة الرابعة فتشمل الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً"، والبالغ عددهم (226) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 54.6%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 1.9% فقط للمجموعة الخامسة، والتي تحتوي على الأفراد الذين كان مستواهم على المحور "مرتفعاً جداً"، والبالغ عددهم (8) أفراد، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب المئوية، تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²)، حيث نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قد قدرت بـ 557,763، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمسة لصالح المجموعة الرابعة.

ومنه يمكن القول بأن مستوى العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مرتفع، ولمعرفة ما أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي، لجأ الباحث إلى ترتيب محاور استبيان العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي لدى المعلمين داخل المدرسة من وجهة نظر المعلمين بمدينة المسيلة. وللإجابة عنه تم اللجوء إلى معاملي فريدمان الترتيبي، بهدف ترتيب محاور استبيان العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، فجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول 15. يوضح اختبار فريدمان لترتيب العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي للمعلمين.

| التصنيف | العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي | متوسط الرتب | Khi-deux | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القرار |
|---------|--|-------------|----------|-------------|---------------|--------------|
| A | العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية | 3.05 | 409,595 | 4 | 0.000 | دال عند 0.05 |
| B | العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية | 2.76 | | | | |
| C | العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة | 3.89 | | | | |
| D | العوامل المتعلقة بخصائص الفرد (الراتب) | 2.00 | | | | |
| E | العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي | 3.30 | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، نلاحظ وبناءً على متوسطات الرتب التي أفرزها معاملي فريدمان الترتيبي، بالنسبة لمحاور استبيان العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، والتي جاءت وفق الترتيب التنازلي التالي:

- المرتبة الأولى العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة.
- المرتبة الثانية العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي.
- المرتبة الثالثة العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية.
- المرتبة الرابعة العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية.
- المرتبة الخامسة العوامل المتعلقة بخصائص الفرد.

وبناءً على النتائج السابقة، يتبين لنا أن مستوى العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة بشكل عام هو مستوى مرتفع، وهذا ما أكدته نتائج الجدول رقم (54)، حيث كانت النتائج لصالح المجموعة الرابعة، والتي جاءت إجابات أفرادها على مستوى العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي مرتفعاً، وبلغ عددهم (226) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 55%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²)، والتي قدرت قيمتها بـ 557,763، وهي قيمة

دالة إحصائياً بين المجموعات الخمسة لصالح المجموعة الرابعة، و منه نستخلص بأن مستوى العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى مرتفع، وهي على الترتيب التالي من حيث شدة التأثير، وعليه نستنتج مما سبق عدم تحقق الفرضية العامة، وعليه نأخذ بالفرض البديل والقائل بأن:

"العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة وبالهيكل التنظيمي هي من أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة".

9- النتائج العامة للدراسة :

توصلت دراستنا إلى النتائج التالية :

- أن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط.
- أن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط.
- أن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى مرتفع .
- أن مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى منخفض جداً .
- وأن تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على مستوى الالتزام التنظيمي، لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط .
- أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هي العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة وبالهيكل التنظيمي .

10- خاتمة :

إن التزام المعلمين بمدارسهم، يساهم في تطوير قدرات المدرسة على البقاء والنمو المتواصل، لذا نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه قد نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة منذ الثمانينات وحتى يومنا هذا، وذلك لما له من أثر كبير على سلوكيات الأفراد، وله نتائج وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء .

ولكي ينجح مدراء المدارس في بلوغ الأهداف المسطرة للعملية التعليمية، وجب عليهم معرفة خصائص المعلمين و شخصياتهم، وضغوط العمل، والعوامل التنظيمية، والمؤشرات المجتمعية والبيئة العامة للمدرسة، حيث أن كل هذه العناصر تؤثر في مستويات الالتزام التنظيمي للمعلمين، ولابد للمدراء من تبني إستراتيجية فعالة لتنمية سلوك الالتزام لدى المعلمين وإبقاءه مرتفعاً دوماً، لأن له علاقة مباشرة بأدائهم الوظيفي.

ويأمل الباحث أن تساهم نتائج دراسته، في رفع كفاءة الإدارة المدرسية للتعليم الابتدائي من الناحية الإدارية والتربوية، وخاصة ما تعلق باختيار النمط القيادي المناسب للبيئة المدرسية، وكذلك معرفة أبرز العوامل والتي من شأنها أن تؤثر في مستويات الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الابتدائية .

11- توصيات الدراسة :

- ويوصي الباحث بإجراء دورات تكوينية للمدرّاء لرفع كفاءتهم ووعيهم، في تسيير مدارسهم الابتدائية، وخاصة في تعاملهم مع معلمهم .
- كما بينت النتائج أن المعلمون يولون أهمية كبيرة للعوامل المتعلقة بعملهم، وكذلك للعوامل المتعلقة بالمنهج الإداري المدرسي بشكل عام، ولهذا وجب على المدرّاء وضع برنامج تقييمي لأداء المعلمين لمعرفة المجتهد من المتخاذل، وإعطائهم صلاحيات تخص عملهم، والعمل على تطوير مهاراتهم، وتفويض جزء من مسؤولياتهم للمعلمين، وتطبيق نظام الرقابة بشكل عادل.
- ويوصي الباحث بضرورة عقد مدرّاء المدارس للقاءات أسبوعية مع معلمهم، لتقييم عملهم وتعزيز قنوات الاتصال والحوار بينهم، ولتكوين مستويات عالية من الثقة والتفاهم معهم .

- قائمة المراجع:

- ابن منظور. جمال الدين.(1993). لسان العرب، الجزء 11، ط3، دار صادر، بيروت، لبنان.
- براهيمي، إبراهيم.(2017). معلم المرحلة الابتدائية وتحديات تعامله مع التلاميذ ذوي صعوبات التعلم. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 30. الجزائر. جامعة الجزائر 02. ص ص 225- 240 .
- برقوق، عبد الرحمن. درنوني، هدى.(2014).الالتزام التنظيمي- المفهوم، الأبعاد والنتائج. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. العدد 13.الجزائر. جامعة بسكرة. ص ص 15-37 .
- بن صافية، فاطمة الزهرة.(2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية بالروبية. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات. المجلد2. العدد3 الجزائر. جامعة الجزائر2. ص ص 1-31 .
- بن معتوق، حمزة، زريق، الدراجي.(2016). الثقافة التنظيمية - المفهوم والخصائص -. مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد22.الجزائر. مركز جيل للبحث العلمي. ص ص 173- 180.
- الثمالي، عبد الله.(2002). علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية- دراسة تطبيقية على قوات الأمن الخاصة في منطقة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. السعودية. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الجميلي، مخلص شياح علي.(2012). "العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني الأنبار"، مجلة للعلوم الاقتصادية والإدارية. المجلد 4. العدد9. العراق. جامعة الأنبار. ص ص 293- 304.
- الخشروم، محمد مصطفى.(2011). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي- دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب-. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد27 العدد3. دمشق. سوريا. ص ص 169- 199.
- خطاب، عايدة سيد.(2001). العولمة ومشكلة إدارة الموارد البشرية. القاهرة. مصر. دار الفكر العربي.
- درنوني، هدى.(2015). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي- دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة-. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجزائر. جامعة بسكرة.
- زنيي، فريدة.(2013). الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة وأثره على الأداء الوظيفي - دراسة مقارنة بين جامعات تونس، الجزائر، المغرب-. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجزائر. جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.
- سايمون، هيربرت.(2003). ترجمة عبد الرحمن هيجان. السلوك الإداري. الرياض. السعودية. معهد الإدارة العامة. مركز البحوث.
- الشمري، محمد.(2013). واقع نظام تقويم الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين - دراسة مقارنة بين إدارة الجوازات وإدارة الأحوال المدنية بمدينة الرياض-. أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة السعودية . نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عاطف، زاهر عبد الرحيم.(2011). الهيكل التنظيمي للمنظمة -الهندرة-. عمان. الأردن. دار الياض للنشر والتوزيع.

- العديلي، ناصر محمد.(1993).إدارة السلوك التنظيمي. ط1. الرياض. السعودية. بدون دار نشر.
- عسيري، أحمد ناصر.(2014). الأنماط القيادية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين في الأمانة العامة لمجلس الشورى السعودي. رسالة ماجستير غير منشورة. السعودية. جامعة نايف للعلوم الأمنية .
- الفضلي،فضل. العنزي.عوض.(2007).العلاقة بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات التنظيمية والديموغرافية في الأجهزة الحكومية بدولة الكويت.المجلة العربية للعلوم الإدارية. المجلد 14.عدد1. ص ص 43-76.
- القيروتي،محمد قاسم.(1993). السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية - ط2. عمان.الأردن . دار الشروق للنشر والتوزيع.
- اللوزي،موسى.(1999). التطوير التنظيمي-أساسيات ومفاهيم حديثة-. عمان . الأردن . دار وائل للطباعة والنشر .
- الوزان، خالد محمد.(2006). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي- دراسة مسحية مقارنة بوزارة الداخلية مملكة البحرين-. رسالة ماجستير غير منشورة. السعودية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- OXFPRD. (2003). Worked Power Dictionary, for Learner of English, Oxford, New York. Academic Press.
- Kumar, B. Pavan & Vijai N Giri (2009). Effects of Age and Experience on Job Satisfaction and Organizational Commitment, The Icfai (Institute of Chartered Financial Analysts of India) University Journal of Organizational Behavior, Vol. VIII, No. 1, pp. 28-36.