مجلـــة العلـــوم التربـــوية والدراســـات الإنســـانيـــة
ISSN: 2709-0302 (online)

Humanities and Educational Sciences Journal
ISSN: 2617-5908 (print)

الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة "دراسة ميدانية"(*)

الباحث/ هادي بن ظافر محمد الرساسمة الشهراني
ماجستير في التربية تخصص - "إدارة وإشراف تربوي"
hadi1402alrasasmy@gmail.com
أ.د/ الحسن بن محمد المغيدي
أستاذ الإدارة والاشراف التربوي
Almagidi26@hotmail.com

*) تاريخ تسليم البحث 19/6/2022 تاريخ قبوله للنشر 8/3/2023
*) موقع المجلة: http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index

الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة "دراسة ميدانية"

الباحث/ هادي بن ظافر محمد الرساسمة الشهراني
ماجستير في التربية تخصص إدارة وإشراف تربوي

أ.د/ الحسن بن محمد المغيدي
أستاذ الإدارة والإشراف التربوي

المستخلص

هدف البحث إلى تعرف درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد الولاء التنظيمي، وبعد الرغبة في الاستمرار في العمل، وبعد المسؤولية تجاه جهة العمل، ومدى وجود فروق دالة إحصائيًا بين أفراد عينة البحث حول درجة تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي (الولاء التنظيمي، الرغبة في الاستمرار في العمل، المسؤولية تجاه جهة العمل) ترجع إلى متغيري الوظيفة وسنوات الخبرة.

وتكون مجتمع البحث من جميع مديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية ممثلة للمجتمع بواقع (10%) وذلك عدد (295) معلما ومدير مدرسة واستخدم البحث أداة الاستبانة وتكونت من ثلاثة أبعاد هي بعد الولاء التنظيمي وبعد الرغبة في الاستمرار في العمل، وبعد المسئولية تجاه جهة العمل، ومن أهم النتائج أن درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية في محافظة بيشة في الالتزام التنظيمي وأبعاده الفرعية عالية ولا توجد فروق دالة إحصائيًا بين أفراد عينة البحث حول درجة تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي (الولاء التنظيمي، الرغبة في الاستمرار في العمل، المسئولية تجاه جهة العمل) ودرجته الكلية ترجع إلى متغيري (الوظيفة ـ سنوات الخبرة) وقدم البحث عدداً من التوصيات من أبرزها: تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي من قبل وزارة والتعليم ورفع مستواه، وذلك من خلال تقديم الحوافز والمزايا الوظيفية للمعلم مادياً ومعنوياً، وأيضاً عن طريق الندوات وورش العمل وإمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في وضع الخطط التشغيلية للمدرسة، عن طريق فرق عمل يشارك فيها جميع منسوبي المدرسة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، وتشجيع المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم في العمل، مع الاستمرار في تقديم المبادرات والأفكار.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي– الرغبة للاستمرار في العمل – المسؤولية تجاه جهة العمل.

Organizational commitment of teachers in primary schools for boys in Bisha Governorate "Field Study"

Hadi bin Zafar Mohammed Alrsasmh Shahrani
Dr /AL Hassan bin Mohammed almoghadi
Professor of Management and Educational Supervision
King Khalid University

Abstract

The research aims to: identify the degree of verification of organizational commitment of elementary school boys' teachers in Bisha in after organizational loyalty، and yet the desire to continue to work، and after a responsibility towards the employer، and whether there are significant differences between the research sample about the degree of achievement of organizational commitment dimensions (organizational loyalty، the desire to continue to work، responsibility towards the employer) due to the variables of the job and years of experience.

And be the research community of all managers and teachers of primary schools for boys in Bisha, was chosen as a stratified random sample representative of the population of (10%) and the number (295) teachers and a school administrator and use the Find questionnaire tool consisted of three dimensions after the organizational loyalty and after the desire to continue at work, and after a responsibility to the employer, and the most important results that the degree of verification of organizational commitment among primary school teachers in Bisha in organizational commitment and sub-dimensions high and there are no statistically significant differences between the research sample about the degree of achievement of organizational commitment dimensions (organizational loyalty, desire to continue to work, responsibility towards the employer) College due to the variables and degree (Position years of experience) and feet Find a number of recommendations including: promoting the concept of organizational commitment by the Ministry of Education and upgrade it, and through the provision of incentives and career benefits financially and morally for the teacher, and also through seminars, workshops, and the possibility of participating in decision-making and contribute to the development of operational plans for the school, through the work of teams of all employees of the school attended by the different functional levels, and to encourage teachers to solve the problems they face at work, while continuing to provide initiatives andideas.

key words: organizational commitment -the desire Toto continue at work-Touch Whoahto wards the employer.

مقدمة البحث:

يعد الالتزام من الظواهر البشرية المهمة منذ الخليقة، وركزت عليه جميع الأديان والشرائع السماوية، وقد أكد القرآن الكريم في آيات عديدة على مضمون الالتزام والحث عليه، ويصف الباري عز وجل الوفاء بالعهود بالصدق والتقوى كما جاء في قوله الكريم:

(وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُواْ وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاء وَالضَّرَّاء وَحِينَ الْبَأْسِ أُوْلَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ) (سورة البقرة آية: 177)، ويدلنا تاريخنا الإسلامي على شواهد كثيرة تبرز أهمية الالتزام وما يترتب على ضعفه أو فقدانه من نتائج وخيمة، فيعد أحد الأسباب الرئيسية لخسارة المسلمين في معركة أحد هو ضعف التزام بعض المسلمين المكلفين بحماية مؤخرة الجيش بتعليمات ووصايا الرسول صلى الله عليه وسلم (سعد العنزي، غني الزبيدي، 2006، ص117ـ 118).

والتربية تؤدي دورًا بالغ الأهمية في حياة الأفراد والمجتمعات، باعتبار أنها العامل الحاسم الذي يتوقف عليه تأخر المجتمع أو تقدمه، فمهنة التعليم عظيمة؛ كونها تتعامل مع الإنسان، وديننا الإسلامي الحنيف هو دين العلم والعمل، والمعلم هو العنصر الأساسي وقاعدة الهرم التنظيمي في هيكلة وزارة التربية والتعليم، ونجاحه في أداء المهام المناطة به تعتبر المقدمة الأولى لتحقيق أهداف الإدارة المدرسية، ومن ثم تحقيق أهداف الإدارة التعليمية (قاروت، 1433هـ، ص16).

ومن هذا المنطلق سعت حكومة المملكة العربية السعودية على زيادة كفاءة العاملين بالمؤسسات التعليمية، وأولتهم رعاية خاصة، وفق خطط علمية مدروسة لمواكبة التطورات المتلاحقة فأخذت تبذل قصارى جهدها وتنفق الأموال الطائلة وتصرف جل وقتها في إختيار أفضلهم كفاءة، وتوليهم العناية الخاصة، موفرة لهم التدريب المناسب، وتمنحهم المزيد من الحوافز المادية منها والمعنوية؛ مما يسهم في سد احتياجهم. وذلك بهدف رفع معدل الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحسين مستوى المهنة لأن تحقيق الدولة لأهدافها التعليمية مرتبط بقدرة مؤسساتها التعليمية على إنجازها لمهامها الموكلة بها على أكمل وجه. (العبادي، 1420هـ، ص2).

والمؤسسات التعليمية التربوية تعتمد في نجاحها على قدرة ونوعية العاملين بها من المعلمين والمديرين، فمدير المدرسة يحتل مكان الصدارة فيها، ويلعب دورًا أساسيًا في العملية التربوية التعليمية. ويتوقف نجاحه على تهيئة العوامل ذات العلاقة في التزامه وتقدير عمله الذي يقوم به ودعمه المعنوي وتشجيعه والثقة فيه، مما ينعكس إيجابيًا على سلوك العاملين والتخلص من الاهمال والتقصير في العمل أو التأخر أو التغيب عنه أو تركه، أو الشعور بالإحباط فيه، لتحقيق المدرسة أهدافها وقيمها بكفاية وفاعلية (العبادي، 1420هـ، ص3).

ويعد الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment) واحدًا من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام باحثي السلوك التنظيمي (Laabs، 1996،68-58:.P.P). وذلك لأنه يمثل اتجاهًا يعكس قوة الترابط والتواصل بين الفرد والتنظيم الذي ينتمي إليه (Johns، 1996: p.3).

ويؤكد علماء السلوك الإنساني "أن الالتزام التنظيمي من الموضوعات التي تهتم بها إدارة المؤسسات، خاصة وأن مفهومه العلمي الصحيح لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين إلا في نهاية الستينيات وأوائل السبعينيات من القرن العشرين" (فليه، 2005، ص284).

وتحتل المدرسة أهمية عالية في تكوين شخصيات الأفراد. وتشكل أحد النظم المميزة في أي مجتمع، لأنها مؤسسة تربوية وأكاديمية في آن واحد. وبذلك فإنها تتسم بخصائص مميزة تجعلها ذات طابع خاص وفريد في أهدافها وأنشطتها. وتعد "المدرسة أيضًا إحدى المؤسسات التربوية التي تسهم في تربية الإنسان، ومساعدته على النمو في جميع جوانب شخصيته وفقا لمقدراته، واستعداداته، واتجاهاته، وميوله، نحو وجهة اجتماعية أدت إلى وجود حاجة للإدارة المدرسية التي تقع على عاتقها تربية الجيل تربية متكاملة والاهتمام بالبناء التربوي ليصل إلى ما يتمناه المجتمع وتطمح إليه الأمة" (دويكات، 2000، ص2).

والمعلم هو القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه السلوك لدى المتعلمين، الذين يقوم بتعليمهم؛ حيث يقول حجة الإسلام الغزالي "على المعلم أن يجري المتعلمين مجرى بنيه، بأن يقصد إنقاذهم من نار الآخرة، وهو أهم من إنقاذ الوالدين ولدهما نار الدنيا، لذلك صار حق المعلم أعظم من حق الوالدين، فإن الوالدين سبب الوجود الحاضر والحياة الفانية، والمعلم سبب الحياة الباقية" (العامري، 2009، ص13).

وفي ذلك السياق ذكر الحراشة (2006، ص16) "أن المعلم كلما شعر بأن جهوده موضع تقدير مديره، وكانت ظروف العمل مناسبة، والعلاقات طيبة مع الزملاء، فإن ذلك يرفع من دافعيته، وروحه المعنوية، وهو ما ينعكس إيجابًا على الالتزام التنظيمي لذلك المعلم".

ومن الأمور المهمة التي تناولتها الأبحاث والدراسات نظرا لأهميتها في زيادة الإنتاجية "الالتزام التنظيمي للأفراد الذي يعد من المصطلحات الحديثة الاستخدام في مجال العلوم الإنسانية، ويصفه بعض الباحثين بأنه نوع من الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه مؤسسته، وهو العملية التي تصبح فيها أهداف المؤسسة وقيمها، والأفراد أكثر اندماجاً وتطابقاً، وعليه فإن الفرد في المؤسسة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المؤسسة ،وكلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله، وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيه، وظهر ذلك جليًا في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله؛ فالالتزام التنظيمي يزيد من ارتباط الفرد بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل أو الغياب وترك العمل بينما ضعف الالتزام لدى الفرد وعدم إحساسه بالمسؤولية يؤثر سلبًا على سلوكه وعلاقته بزملائه ورؤسائه، ويزيد السلوك السلبي من التقصير في العمل أو الغياب" (الزهراني، 1424هـ، ص4)، بينما تؤدي "زيادة مستوى الالتزام التنظيمي إلى تحسين أداء المؤسسة وزيادة فاعليتها وتحقيق أهدافها" (القحطاني، 2000، ص3).

ونجد أن "الالتزام التنظيمي للمعلم يزيد من ارتباطه بعمله وبذل المجهود، لإنجاح عمله، ورغبته الأكيدة في البقاء، وإخلاصه، وتميزه في أدائه. وقد برهن التاريخ الحديث أن النمو الاقتصادي الذي حققته الدول المتقدمة

خاصة ألمانيا واليابان إنما يعود إلى قوة عمل ملتزمة، حيث تبين أن 90% من نجاح المؤسسات اليابانية يعود إلى الالتزام التنظيمي" كما ذكر (الطجم، 1996، ص103)حيث ظهر "تميز بعض المؤسسات الإدارية من خلال عمل الموارد البشرية لها بكل إخلاص وأمانة، ومن هنا يتحقق الانتماء والولاء للمؤسسة والحرص على بذل الجهد في سبيل استمرارية وتحقيق أهدافها المرجوة والذي ينعكس بدوره على تحقيق الجودة ورفع معدلات الإنتاجية" (سلامة، 1999، ص111).

ومما لا شك فيه أن وجود المؤسسات واستمرارها رهن بتحقيق أهدافها، وأن تحقيق الأهداف بوجود أفراد يمتلكون التزامًا للعمل فيها، فهم المحور الرئيسي في نجاح المؤسسة أو فشلها، وتقع على عاتق المؤسسة مهمة تهيئة المستلزمات الكفيلة بأعداد الأفراد العاملين بشكل يعزز إسهاماتهم الفاعلة في هذا المضمار. ففي المجتمعات المتقدمة لاقى موضوع الالتزام التنظيمي اهتماما استثنائيًا من قبل المهتمين بأمور تنظيم العلاقة بين المؤسسة والأفراد العاملين فيها ولم ينقطع هذا الاهتمام بها بل وجهت المساعي نحو ترسيخها من أجل تأطير مفاهيمها وأبعادها وتأثيراتها وأدوات قياسها في موقع العمل الإداري تزامنًا مع ما يجري من تطورات حاسمة في العالم (النويقة، 2013، ص156). فالالتزام التنظيمي هو إحدى الموضوعات التي تناولتها الدراسات من جوانب متعددة وبأساليب مختلفة.

فمن الدراسات التي أكدت على أهمية الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات التربوية (دراسة الطجم، 1996، ص118) التي تبين أن هناك علاقة إيجابية بين العوامل التنظيمية (نظام المكافآت، والبيئة التنظيمية، وعلاقات العمل، والاحتياجات الوظيفية، والتحدي الوظيفي)، وبين الالتزام التنظيمي، ودراسة اللوزي (2009) التي تبين ارتباط الالتزام التنظيمي بالروح المعنوية، ودراسة البطاح (2006) التي تبين علاقة الخصائص الشخصية بالالتزام التنظيمي. وبين ويلين وهنجر (Wheelen & Hunger، 2002) إن تطوير عناصر البيئة الداخلية بكافة أشكالها سوف يساعد بصورة مباشرة على تحسين أداء المؤسسة ويدعم الالتزام التنظيمي. وهذا ما أكده ثومبسون وآخرون (Thompson et al، 2001).

وانطلاقاً من أهمية الالتزام التنظيمي في أداء المؤسسات التربوية اتجه البحث إلى تناول هذا المتغير بالدراسة من أجل استقصاء الالتزام التنظيمي للمديرين وللمعلمين في المرحلة الابتدائية للبنين بمحافظة بيشة.

مشكلة البحث:

يمثل الالتزام التنظيمي إحدى قضايا السلوك التنظيمي المهمة؛ لما له من تأثير واضح على السلوك الإنساني في المؤسسات الحديثة؛ حيث يترتب عليه نتائج وآثار عديدة في مجمل العلاقة بين الموظف ومؤسسته فكلما زاد التزام الفرد بمؤسسته، تمكنت من تحقيق أهدافها وتنفيذ سياساتها وخططها، بأقل قدر ممكن من التكاليف والجهود، ويتضح ذلك من أن العديد من المظاهر السلوكية ترتبط بالالتزام التنظيمي، حيث يترتب على ضعف تلك العلاقة تكاليف الغياب وترك العمل وفقدان مزاجية الإبداع وانخفاض الدافعية والالتزام بالعمل (الطجم، 1996، ص104)، ومن جهة أخرى فقد كشفت الدراسات عن وجود علاقة إيجابية بين الالتزام والنتائج الأخرى مثل

دوران العمل، والتغيب، والتأخر عن الدوام وترك العمل وعدم المشاركة الفعالة بالمؤسسة، ويشير الكاتبان (Latham And Locke) إلى أن النتائج المرغوبة السابقة تميل إلى أن تعزى إلى الالتزام أكثر من الرضا الوظيفي (حريم، 1429هـ، ص94).

كما بينت الدراسة الخاصة بمشكلات النظام التربوي والتنمية – تقويم المنجزات ومواجهة التحديات في دول الخليج العربي – (1985 – 1995) أن من أبرز المشكلات المتعلقة بالمعلم هي ضعف الالتزام التنظيمي للمهنة بالرغم من ممارستها (الجلال، 1416هـ، ص209)، وقد أشارت إحدى الدراسات المدعومة من قبل وزارة التعليم إلى أن المتابع لميدان التعليم في المملكة العربية السعودية يلحظ ظهور العديد من السلبيات التي منها: "ضعف حماس المعلمين والاتجاهات السلبية لدى البعض منهم نحو مهنة التدريس" (دهيش، 1425هـ، ص6).

ورغم أهمية موضوع الالتزام التنظيمي في قطاع التعليم والمعلمين تحديدًا إلا أن الدراسات العلمية المتعلقة به لا زالت تحتاج إلى مزيد منها بحيث تتناسب مع أهمية الموضوع وتأثيره على مجمل العملية التعليمية؛ حيث إن الالتزام التنظيمي يعتبر من الموضوعات الحديثة في الإدارة بصفة عامة، وعلى الرغم من كثرة الدراسات الغربية التي تناولت مجال الالتزام التنظيمي، إلا أن هذا الموضوع رغم أهميته لم يلق الاهتمام، ولم يحظ بعدد كاف من الدراسات في المملكة بصفة خاصة وعلى مستوى الوطن العربي بصفة عامة (السميح، 1431هـ، ص235).

إن الاهتمام بدراسة موضوع الالتزام التنظيمي يأتي لارتباطه وعلاقته بالعديد من المتغيرات التنظيمية والخصائص الشخصية المسببة له والمؤثرة فيه والناتجة عنه (الحمياني، 1433هـ، ص50).

ومما سبق يجدر الإشارة إلى أن الالتزام التنظيمي أمر لا يمكن تحقيقه لدى العاملين في المؤسسة إلا بوجود اهتمام جاد لغرس قيم إيجابية في نفوس العاملين لديها، بما يساعد في تحقيق أهدافها وإنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية، وتعزيز شعورهم بالالتزام والولاء للمؤسسة؛ وبالتالي قبولهم لمتطلبات المؤسسة، مما يخلق مناخًا من السيطرة على السلوك وزيادة معدلات الولاء والتماسك في المؤسسة مما يقلل من ميل الأفراد لترك المؤسسة وينظرون إلى أنفسهم كجزء مهم وذي قيمة في المؤسسة (Boru & Birsel ،Islamoqlu, 2007). فيما أظهرت دراسة الحراشة (2006، ص37) وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين كل من الولاء التنظيمي للمعلمين والنمط القيادي الذي يمارسه مديرو تلك المدارس، وأوصت بالاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي للمعلمين وتنميته لديهم. كما أظهرت دراسة الغامدي (1430هـ) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة تجاه مدارسهم منخفض مما ساعده على بحث مستوى الالتزام ومسبباته والوقوف عليه. وكذلك دراسة (غنام، 2005) أن السمات الشخصية لها دور في زيادة الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في محافظة نابلس مما يعزى ذلك إلى إعداد برامج تأهيل لدعم المعلمات معنوياً، وتقديم مكافآت. وقد ذكر حسين (2013) إن ضعف الالتزام التنظيمي يترتب عليه العديد من السلبيات منها: تحمل كلفة الغياب، انخفاض مستوى الإبداع، ترك العمل وانخفاض الدافعية للعمل انخفاض الاتجاهات نحو المؤسسة.

ونتيجةً لما لمسه وعايشه الباحث في المدارس مديرًا وقائمًا بعمل التوجيه والإرشاد ومعلمًا ومشرفًا تربويًا من كثرة حالات غياب وتأخر المعلمين وضعف الجدية والمشاركة في القيام بالعمل والانقطاع عن العمل التي سببها

وجود انخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المرحلة الابتدائية للبنين بمحافظة بيشة وكثرة المعاملات بقسم القضايا التربوية. وهذا البحث يقف من خلاله على الالتزام التنظيمي مركّزًا في ذلك على درجة تحقيق الأبعاد التالية (الولاء التنظيمي، الرغبة في العمل، المسئولية تجاه جهة العمل).

أسئلة البحث:

سعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد الولاء التنظيمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

2- ما درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد الرغبة للاستمرار في العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

3- ما درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد المسؤولية تجاه جهة العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

4- هل توجد فروق دالة إحصائيًا بين أفراد عينة البحث حول درجة تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي (الولاء التنظيمي، الرغبة للاستمرار في العمل، المسؤولية تجاه جهة العمل) ترجع إلى متغيري (الوظيفة، وسنوات الخبرة)؟

أهداف البحث: سعى البحث إلى معرفة الاتي:

1- درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد الولاء التنظيمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

2- درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد الرغبة للاستمرار في العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

3- درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد المسؤولية تجاه جهة العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

4- وجود فروق دالة إحصائيًا بين أفراد عينة البحث حول درجة تحقق أبعاد الالتزام التنظيمي (الولاء التنظيمي، الرغبة للاستمرار في العمل، المسؤولية تجاه جهة العمل) ترجع إلى متغيري (الوظيفة، وسنوات الخبرة).

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث في الاتي:

سيساهم البحث الحالي في إثراء موضوع مهم لم يأخذ حقه – على الأقل في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية من الدراسة والبحث – وهو الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية في محافظة بيشة وبالأخص في المرحلة الابتدائية، ويعد هذا البحث امتدادًا للدراسات السابقة التي تناولت موضوع سلوك الالتزام التنظيمي للعاملين في سلك التعليم العام والاهتمام بالمعلم الذي يمثل محور العملية التربوية، ويتناول البحث مفهوم الالتزام التنظيمي للمعلمين وما يشتمله على القناعة التامة، والقوة للعمل، وتحقيق أهداف المؤسسة، والارتباط العاطفي الذي يربط الفرد بالبقاء بالمدرسة، وسيسهم البحث الحالي في المعطيات والأسس التي تبنى عليها دراسات ومقارنات مستقبلية في مجال الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية، وكذلك تحسينه وتبادل التجارب، وسيشكل البحث الحالي دافعًا مساندًا لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية للتعرف على توافر تحقيق الالتزام التنظيمي

لمعلمي المدارس الابتدائية في محافظة بيشة، وسيسفر البحث عن وجهات نظر مديري ومعلمي المدارس فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي للمعلمين وكيفية تنمية ذلك الالتزام، وترجع أهمية البحث إلى مساهمته العلمية؛ حيث يتوقع إلمام مديري المدارس بأهمية الالتزام التنظيمي وتحقيق أبعاده مما يؤدي إلى تعديل مديري المدارس لسياساتهم بما يحفز المعلمين على القيام بالسلوكيات التي تتفق مع أهدافهم وأهداف المدرسة التي يرغبون في تحقيقها.

حدود البحث:

- **الحدود العلمية:** اقتصر هذا البحث على الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة من وجهة نظر أفراد عينة البحث في الأبعاد التالية: الولاء التنظيمي، والرغبة للاستمرار في العمل، والمسؤولية تجاه جهة العمل وقياس درجة تحقيق الالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس المرحلة الابتدائية للبنين في محافظة بيشة.
- **الحدود البشرية:** اقتصر البحث الحالي على مديري ومعلمي المدارس الابتدائية الحكومية للبنين في محافظة بيشة وعددهم (3071) وعدد المدارس التي يعملون بها (205).
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق أداة البحث في الفصل الدراسي الثاني 1436/1435هـ.
- **الحدود المكانية:** وطبقت الاستبانة على عينة ممثلة لمديري المدارس ومعلمي المرحلة الابتدائية للبنين في مراكز التعليم في كل من وسط بيشة، وسبت العلايا، والبشائر، وخيبر الجنوب، وتثليث بمحافظة بيشة، وعددهم 295 مديراً ومعلماً.

مصطلحات البحث:

الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment):

الالتزام في اللغة من فعل لزم، ولزم الشيء لزوماً، أي ثبت ودام، ولزمه الشيء أي وجب عليه، ولزم العمل أي دوام عليه ولم يفارقه وتعلق به، والتزم فلان للدولة أي تعهد أن يؤدي قدرا من المال لقاء استغلاله أرضا من أملاكها فهو ملتزم، (مصطفى، وآخرون، 1393هـ، ص823).

وعرف بروتر (1974) (Porter Smith) الالتزام التنظيمي بأنه قوة تطابق واندماج الفرد مع مؤسسته وارتباطه بها. فيما عرفه السعود وسلطان (2009، ص201) بأنه: "رغبة الفرد في البقاء في المؤسسة التي يعمل بها، وانتمائه لها، والمحافظة على سمعتها ومصيرها، واعتزازه بأنه عضو في هذه المؤسسة".

أما التعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي في هذا البحث بأنه: (إيمان المعلم بأهداف وقيم المدرسة، وظهور ذلك في إقباله على أداء عمله بكل حرص واجتهاد، واهتمامه بالوفاء بقواعد ومتطلبات مهنته، والعمل على تحقيق أهدافها، والفخر بها، ورغبته الصادقة في الاستمرار فيها والذي يقاس من خلال استجابات أفراد العينة عن فقرات أداة البحث.

الدِّراسات السَّابقة:

دراسة الغامدي (2009): هدفت معرفة واقع الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المدارس الثانوية في مدينة الرياض، والكشف عن المستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وتحديد نوع العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لديهم، كما هدفت إلى الوصول إلى تصور مقترح لتفعيل الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المدارس

الثانوية بالرياض، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من مديري ومعلمي المدارس الثانوية بالرياض (بنين وبنات)، وللإجابة على أسئلة الدراسة أعدت الباحثة استبانة لمتغيرات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: يتوافر قدر كبير من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المدارس الثانوية بالرياض، وهناك علاقة قوية بين مستوى الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين، ووجود فروق دالة إحصائيا في المستوى الوظيفي وكذلك مستوى الخبرة والراتب، فكلما زادت زاد مستوى الالتزام التنظيمي.

دراسة الغامدي (2010): هدفت تعرف مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة تجاه مدارسهم من وجهة نظرهم، وأيضا بيان العلاقة بين النمط القيادي لمدير المدرسة ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدرسة، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي والارتباطي، أما أداة الدراسة فاستخدم الاستبانة. وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج من أهمها: أن النمط القيادي السائد للمدير هو نمط قيادة الفريق، ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بجدة كان (مرتفعاً)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة من وجهة نظره وفقاً للمتغيرات (آخر مؤهل علمي، نوع المؤهل، سنوات الخبرة).

دراسة هوليبا وديفوس وفان كير (2010) Devos and Van Keer, Hulipa: هدفت بحث تأثير فريق العمل التعاوني، والقيادة الموزعة، والمشاركة في اتخاذ القرار، على الالتزام التنظيمي للمعلمين، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية بمدارس بلجيكا، أما أداة الدراسة فقد استخدم الباحثون مقياس ماوداي ومقياس القيادة الموزعة، وقد توصلت الدراسة لعدة توصيات أهمها: زيادة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس التي يعتقدون أن مدارسهم تدار بواسطة فريق متعاون وايضا المدارس التي يشاركون فيها في صنع القرار، وقد كشفت النتائج بأن المعلمين الأكثر خبرة أقل التزاماً تنظيماً من المعلمين لزيادة الالتزام التنظيمي لديهم.

دراسة الخشروم (2011): هدفت تعرف مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب وأثر بعض المتغيرات الشخصية في ذلك وتحديد أثر متغير مناخ الخدمة في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين، واختبار أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين مناخ الخدمة والالتزام التنظيمي. ولتحقيق تلك الأهداف تم تصميم استبانة وفقاً لمتغيرات البحث وزع على (86) من العاملين في المعاهد التقانية والتابعة لجامعة حلب. وقد توصل الباحث إلى مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين كان بدرجة مرتفعة، وأن هناك فروقًا معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري العمر وعدد سنوات الخبرة، وأن متغير النوع لم يكتشف له أية فروق معنوية الالتزام التنظيمي وأن هناك أثرًا معنويًا لمتغير مناخ الخدمة كما يدركه العاملون في مستوى الالتزام التنظيمي لديهم وأن الرضا الوظيفي كمتغير وسيط أثر بشكل معنوي في علاقة مناخ الخدمة بالالتزام التنظيمي.

دراسة الحميان (2012): هدفت تقويم الالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم العام الحكومية في المملكة العربية السعودية، واستخدم البحث المنهج الوصفي بجميع مداخله المتعددة، وكذلك البحث التقويمي، واستعمل البحث الاستبانة لجمع المعلومات وتكونت عينة الدراسة من ثلاث إدارات للتعليم وهي إدارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف، إدارة التربية والتعليم بالرياض، إدارة التربية والتعليم بالمنطقة الشرقية، وأظهرت الدراسة عدداً من النتائج

من أهمها: إعداد معيار لقياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس يتكون من (12) بعداً وإن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم العام كان (بدرجة عالية) من وجهة نظرهم، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي الكلي بأبعاده لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومي وفقاً لعدد سنوات خبرتهم.

دراسة قاروت (2012): هدفت تعرف مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، مع تحديد نوع العلاقة بين الالتزام التنظيمي وفاعلية الإدارة الصفية في صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ومجتمع الدراسة جميع معلمات المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، وأداة الدراسة هي الاستبانة، وأهم النتائج للدراسة توجد علاقة دالة بين مدى الالتزام التنظيمي وفاعلية الإدارة الصفية في صفوف المرحلة المتوسطة.

دراسة مرزوق (2012): هدفت الكشف عن العلاقة بين إستراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو وكالة الغوث بمحافظات غزة ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر هم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (778) معلمًا ومعلمة بنسبة 62% من المجتمع الأصلي. وخلصت الدراسة إلى أن معلمي مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة يتمتعون بمستوى عال من الالتزام التنظيمي بوزن نسبي (88%) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى لمتغير الجنس، سنوات الخدمة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي دبلوم متوسط بكالوريوس، وماجستير فأعلى لصالح الدبلوم.

دراسة السفياني (2013): هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف لاستراتيجيات إدارة الصراع والالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة الطائف، وكذلك معرفة درجة تقدير معلمي المدارس الثانوية لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم، ومعرفة العلاقة بين كل استراتيجية من استراتيجيات إدارة الصراع والالتزام التنظيمي، والكشف عن الفروق الإحصائية بين متوسطات عينة الدراسة التي تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، طبيعة المؤهل، الخبرة)، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من محورين رئيسين، بالإضافة إلى استمارة البيانات الشخصية للمعلمين، والثاني تقيس الالتزام التنظيمي للمعلمين، واستخدم لذلك مقياس بروتر (OCQ)، أما مجتمع الدراسة فقد تمثل في جميع معلمي المدارس الثانوية داخل محافظة الطائف، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم جاء بدرجة (عالية).

دراسة الثبيتي (2014): هدفت تعرف الواقع الفعلي لدرجة ممارسة مديري المدارس بمحافظة الطائف لإدارة التغيير، وتحديد درجة تقدير المعلمين لمستوى الالتزام التنظيمي، والكشف عن العلاقة الارتباطية بينهما، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وأداة البحث الاستبانة، ومجتمع الدراسة جميع معلمي المدارس الثانوية بمدينة الطائف، والبالغ عددهم 1317 معلماً، وتم اختيار 450 معلماً كعينة للدراسة، ومن أهم النتائج أن درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين ظهرت بدرجة عالية.

دراسة الجميعي (2014): هدفت تعرف درجة الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة وأُعِدت الدراسة وفق المنهج الوصفي المسحي واعتمدت الباحثة على الاستبانة التي أعدتها، وأُخذت عينة عشوائية طبقية بلغت (613) فردا من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى بمكة، ومن نتائج الدراسة أن المتوسط العام لدرجة الالتزام التنظيمي كان بدرجة عالية لأعضاء هيئة التدريس.

التَّعقيب على البحوث والدِّراسات السَّابقة:

أوجه التشابه والاختلاف:

الموضوع: الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة؛ أما الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي بصفة فردية من حيث واقعه، مثل: دراسة الحمياني (2012)، أو من خلال ربطها بمتغيرات أخرى مثل: دراسة السفياني (2013)، ودراسة قاروت (2012) ودراسة الغامدي (2009)، ودراسة الغامدي (2010)، ودراسة هوليبا وديفوس وكير (Hulipa and Devos and Van Keer،2010)، أما دراسة الثبيتي (2014) فربطته بإدارة التغيير، ودراسة الجميعي (2014) فقد ربطته بالكفايات المهنية. ويتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في المنهج المتبع، وهو المنهج الوصفي التحليلي، وبعضها استخدم المنهج الوصفي المسحي، أما العينة والمجتمع، فإن البحث الحالي يتفق مع أغلب الدراسات السابقة من حيث العينة والمجتمع، ما عدا دراسة الغامدي (2009) التي طبقت على عينة مزدوجة من المديرين والمعلمين، وكذلك دراسة الحمياني (1432هـ) التي طبقت على معلمين ومشرفين، وكذلك دراسة قاروت (1432هـ ـ 1433هـ) التي طبقت على المعلمات، كما يتفق معها في الأداة، حيث استخدمت معظم الدراسات الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، مع استخدام دراسات أخرى لمقاييس خاصة بالالتزام التنظيمي مثل: دراسة هوليبا وديفوس وكير (Hulipa، 2010)، ومن حيث الحدود يتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات داخل المملكة العربية السعودية ماعدا دراسة مرزوق (2012) التي أجريت في وكالة الغوث بمحافظة غزة بفلسطين، ودراسة الخشروم (2011) التي أجريت في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب بسوريا.

أوجه الاستفادة: وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في:

- التعرف على أبعاد الالتزام التنظيمي.
- الاستفادة في إعداد الاستبانة الخاصة بالبحث الحالي وتنظيم محاورها.
- الاستفادة من توصيات واقتراحات بعض الدراسات السابقة في التعرف على الجوانب التي تستحق البحث.
- الاستفادة في المقارنات العلمية للنتائج.

أوجه التفرد والتميز: يتميز البحث الحالي عن البحوث والدراسات السابقة بالآتي:

- تناول هذا البحث الالتزام التنظيمي في المدارس الابتدائية للبنين، وبالتالي فهذا البحث يساير التطور الإداري التعليمي المنشود.
- تناول البحث الحالي قاعدة الهرم التعليمي (المرحلة الابتدائية) من التعليم العام في محافظة بيشة.

– حاول البحث أن يستفيد من التراكم المعرفي المتاح في الدراسات الأجنبية للاستفادة منها فيما يتعلق بإجراءات وأساليب التعامل مع الأفراد.

منهجية البحث واجراءاته:

منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بجمع المعلومات والبيانات وتبويبها وصولًا إلى تفسير الظاهرة المدروسة وتعليلها، بحيث يتعدى البحث مجرد وصف الظاهرة وتصويرها إلى "وصف النتائج وتحليلها وتفسيرها في عبارات واضحة محددة في محاولة لاستخلاص تعميمات ذات مغزى تؤدي إلى تقدم المعرفة" (دالين، 1986).

مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع مديري ومعلمي المدارس للمرحلة الابتدائية للبنين في مراكز والتعليم في وسط بيشة، وسبت العلايا، والبشائر، وخيبر الجنوب، وتثليث بمحافظة بيشة. ويتضح مجتمع البحث من خلال جدول رقم (1).

جدول رقم (1) توزيع مجتمع البحث حسب مكاتب التعليم بمحافظة بيشة

النوع	عدد المدارس الكلي	عدد المعلمين
مكتب التعليم بالأمواه	20	250
مكتب التعليم بالثنية	17	229
مكتب التعليم بالنقيع	10	181
مكتب التعليم ببلقرن	44	568
مكتب التعليم بتثليث	33	409
مكتب التعليم بترج	11	142
مكتب التعليم بخيبر	19	290
مكتب التعليم بوسط بيشة	51	1002
المجموع	**205**	**3071**

عينة البحث:

تم اختيار عينة ممثلة من المدارس الابتدائية بواقع (10%) من كل مكتب من مكاتب التعليم وتم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد بلغ عدد المدارس (25) مدرسة، وتم أخذ المديرين والمعلمين من كل مدرسة، حيث بلغت العينة الأساسية (25) مدير مدرسة و(270) معلم.

أداة البحث: تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات للتعرف على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، بالمرحلة الابتدائية للبنين في محافظة بيشة. وهي عبارة عن: استمارة بيانات عامة لكل من المدير والمعلم حسب (الوظيفة ـ سنوات الخبرة)، في المدارس الابتدائية الحكومية للبنين في محافظة بيشة من وجهة نظر عينة البحث. ولقياس درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، وتحتوي الاستبانة على ثلاثة أبعاد هي بعد الولاء التنظيمي فقراتها (1– 17)

فقرة، وبعد الرغبة في الاستمرار في العمل فقراتها (18–33) وبعد المسؤولية تجاه جهة العمل فقراتها (34–56)، وقد تم حساب الخصائص السيكومترية لاستبانة الالتزام التنظيمي عن طريق صدق المحكمين، وذلك بعرضها على عدد (21) محكم متخصص في الإدارة والإشراف التربوي، وحصلت جميع عبارات الاستبانة على موافقة اكثر من (90%) من المحكمين، كم تم حساب صدق المقارنة الطرفية بمقارنة متوسطات درجات المرتفعين في استبانة الالتزام التنظيمي من أفراد العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (30) معلما بمتوسطات درجات المنخفضين، كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي، بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تندرج تحته هذه العبارة. وقد كانت الفقرات كلها دالة عند مستوى 0.01، وهذا يعني أن الفقرات صدقها عالي.

2– ثبات استبانة الالتزام التنظيمي:

قام الباحث بحساب ثبات كل بعد من أبعاد استبانة الالتزام التنظيمي عن طريق حساب معامل ألفا، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبعد. وقد بلغ الثبات الكلي للاستبانة (0.90)، وهو ثبات عالي للاستبانة.

الأساليب الإحصائية:

استخدام برنامج (SPSS) "الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية" لتحليل البيانات، واستخدم بعض الأساليب الإحصائية وهي: معاملات الارتباط ومعامل ألفا واختبار "ت" T-TEST للتأكد من الخصائص السيكو مترية لإداة البحث، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تحليل التباين متعدد المتغيرات NANOVA.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

أولاً: عرض نتائج البحث: سعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

استخدم الباحث هذه المعايير لتحديد درجة الموافقة على النحو التالي:

الدرجة	الموافقة
1–1.8	غير موافق بدرجة عالية جداً
1.81 –2،6	غير موافق
2.61–3.4	موافق بدرجة متوسطة
3.41 –4.2	موافق بدرجة عالية
4.21 –5	موافق بدرجة عالية جدا

وفيما يلي عرض الإجابة على أسئلة البحث:

نتائج السؤال الأول ومناقشته وتفسيره: حيث ينص السؤال الأول على "ما درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى مديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد الولاء التنظيمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟" وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الولاء التنظيمي ودرجته الكلية.

جدول (2) الولاء التنظيمي لمديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين في بيشة حسب المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة من وجهة نظر أفراد عينة البحث (ن = 295)

رقم الفقرة بالاستبانة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب التنازلي
14	أشعر أنني أؤدي رسالة سامية كمهنتي كمعلم.	4.66	0.66	1
2	أحرص أن أكون عضوا فاعلا في مدرستي.	4.64	0.62	2
13	تهمني سمعة مدرستي وأسعى جاهدًا لتوضيح موقفها.	4.57	0.67	3
1	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد منسوبي مدرستي.	4.51	0.78	4
12	يتطلب تطور وتقدم مدرستي بذل جهود كبيرة من قبل المعلمين فيها.	4.45	0.78	5
4	أساهم في حل مشاكل مدرستي لأنه جزء من واجباتي الشخصية.	4.44	0.77	6
8	اخترت مهنة التعليم برغبتي وقناعتي الشخصية.	4.43	0.82	7
7	تستحق مدرستي الولاء من قبل المعلمين العاملين فيها.	4.40	0.79	8
5	تتفق القيم التي أحملها مع القيم السائدة بمدرستي.	4.36	0.79	9
17	أشارك زملائي الأنشطة المدرسية.	4.34	0.84	10
11	ثقتي بالمعلمين في مدرستي كبيرة.	4.32	0.80	11
16	أشارك زملائي في مشروعات الجودة بمدرستي.	4.30	0.86	12
15	أشارك زملائي في مشروعات خدمة البيئة بمدرستي.	4.27	0.85	13
3	أشعر بالانتماء لمدرستي كأنها بيتي.	4.26	0.94	14
10	أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن مدرستي الابتدائية.	4.23	0.98	15
9	قرار ارتباطي بهذه المدرسة الابتدائية صائبًا.	4.21	0.95	16
6	أشعر كأن هذه المدرسة بيتي.	4.16	0.98	17
المجموع		**74.60**	**9.1**	
المتوسط العام		4.38		

من خلال جدول (2) يتضح أن درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى مديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد الولاء التنظيمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث (عالية جدًا) حيث وقعت في نطاق الموافقة، وذلك بمتوسط حسابي عام قدره (4.38)؛ حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد عينة البحث ما بين (4.66)، و(4.16)، وفيما يلي الترتيب النسبي وفق المتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات هذا البعد، وهي مرتبة تنازلياً كما يلي:

جاءت الفقرة رقم (14) وهي: "أشعر أنني أؤدي رسالة سامية كمهنتي كمعلم." في المرتبة الأولى، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.66)، ثم تلتها الفقرة رقم (2) وهي: "أحرص أن أكون عضوا فاعلا في مدرستي." في المرتبة الثانية بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.64)، وجاءت الفقرة رقم (13) وهي: "تهمني سمعة مدرستي وأسعى جاهدًا لتوضيح موقفها." في المرتبة الثالثة، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره

(4.57)، ويليها الفقرة رقم (1) وهي: "أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد منسوبي مدرستي." في المرتبة الرابعة، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.51). ثم الفقرة رقم (12) وهي: "يتطلب تطور وتقدم مدرستي بذل جهود كبيرة من قبل المعلمين فيها." في المرتبة الخامسة، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.45)، والفقرة رقم (4) وهي: "أساهم في حل مشاكل مدرستي لأنه جزء من واجباتي الشخصية." في المرتبة السادسة، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.44)، وجاءت الفقرة رقم (8) وهي: "اخترت مهنة التعليم برغبتي وقناعتي الشخصية." في المرتبة السابعة، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.43)، وبعدها الفقرة رقم (7) وهي: "تستحق مدرستي الولاء من قبل المعلمين العاملين فيها." في المرتبة الثامنة، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.40)، وجاءت الفقرة رقم (5) وهي: "تتفق القيم التي أحملها مع القيم السائدة بمدرستي" في المرتبة التاسعة، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.36)، وجاءت الفقرة رقم (17) وهي: "أشارك زملائي الأنشطة المدرسية." في المرتبة العاشرة، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.34)، وجاءت الفقرة رقم (11) وهي: "ثقتي بالمعلمين في مدرستي كبيرة." في المرتبة الحادية عشر، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.32)، وجاءت الفقرة رقم (16) وهي: "أشارك زملائي في مشروعات الجودة بمدرستي." في المرتبة الثانية عشر، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.30)، وجاءت الفقرة رقم (15) وهي: "أشارك زملائي في مشروعات خدمة البيئة بمدرستي." في المرتبة الثالثة عشر، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.27)، وجاءت الفقرة رقم (3) وهي: "أشعر بالانتماء لمدرستي كأنها بيتي". في المرتبة الرابعة عشر، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.26)، وجاءت الفقرة رقم (10) وهي: "أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن مدرستي الابتدائية." في المرتبة الخامسة عشر، من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4،23)، وجاءت الفقرة رقم (9) وهي: "قرار ارتباطي بهذه المدرسة الابتدائية صائبًا." في المرتبة السادسة عشر، من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.21)، وأخيرا جاءت الفقرة رقم (6) وهي: "أشعر كأن هذه المدرسة بيتي." في المرتبة السادسة عشر، من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (4.16).

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى وجود تطابق بين اهداف المدراء والمعلمين واهداف المؤسسة التي يعملون فيها، مما يولد الرغبة القوية في المحافظة على العمل، وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيه، كما يعزو الباحث تلك النتيجة إلى الالتزام لدى المدراء والمعلمين واحساسهم بالمسؤولية، كما يعود ذلك إلى الإخلاص الذي ابداه المعلمون ومدراء المدارس، كما تعود تلك النتيجة الى الشعور بالانتماء والولاء للمدارس التي يعملون فيها والحرص على بذل الجهد في سبيل استمرارية وتحقيق أهدافها المرجوة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (دراسة الغامدي (2009) والتي توصلت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بجدة كان (مرتفعاً)، كما اتفقت مع دراسة الخشروم (2011) والتي توصلت الى أن مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين كان بدرجة مرتفعة، واتفقت مع دراسة الحمياني (2012) والتي توصلت الى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم العام كان (بدرجة عالية)، بينما اختلفت نتائج

هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (1430هـ) والتي أظهرت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة تجاه مدارسهم منخفض.

نتائج السؤال الثاني ومناقشته وتفسيره: حيث ينص السؤال الثاني على "ما درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى مديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد الرغبة في الاستمرار في العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟" وللإجابة عن هذا السؤال قام البحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الرغبة في الاستمرار في العمل ودرجته الكلية ويتضح ذلك من خلال جدول (3).

جدول (3) الرغبة في الاستمرار في العمل لمديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين ببيشة حسب المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة من وجهة نظر أفراد عينة البحث (ن = 295)

رقم الفقرة بالاستبانة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب التنازلي
21	أشعر بمشاعر طيبة تربطني مع زملائي في مدرستي.	4.40	0.79	1
22	أرى إن قيمي تتفق مع قيم مدرستي.	4.26	0.83	2
29	أشعر بواجب أخلاقي يدفعني للاستمرار في العمل في مدرستي.	4.13	0.89	3
32	أعتقد أن الشخص يجب أن يبقى منتميا لعمله.	4.13	0.94	3
33	أعتقد أن الأشخاص في الماضي أكثر استقرارا في عملهم لقلة الفرص المتاحة.	4.03	1.07	4
25	أسعدني تفعيل المقرر الدراسي الخاص بي بصورة إيجابية.	3.88	0.92	5
23	أشعر بصعوبة نقلي إلى مدرسة أخرى.	3.83	1.25	6
19	أشعر بسعادة عندما أناقش أمور العمل مع أصدقائي خارج المدرسة.	3.70	1.08	7
18	أكون سعيداً لو قضيت بقية حياتي الوظيفية فى مدرستي	3.68	1.25	8
26	أثق بأن مدرستي تتميز بفرص نادرة.	3.67	1.08	9
24	أشعر أن ترك عملي في مدرستي سيجعلني أضحي ببيئة متميزة.	3.63	1.15	10
27	أخاف أن أترك عملي في مدرستي دون توفير عمل بديل.	3.62	1.25	11
20	أرحب بأي عمل إضافي أكلف به في مدرستي.	3.51	1.17	12
31	أرى مزايا في مدرستي لا توجد في غيرها.	3.49	1.17	13
30	أرغب بعدم ترك مدرستي في حال توفر عرض أفضل.	3.36	1.39	14
28	بقائي بالعمل هو الحاجة وليس الرغبة في البقاء.	3.30	1.27	15
المجموع		**60.70**	**10.04**	
المتوسط العام		3.79		

من خلال جدول (3) يتضح أن درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى مديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد الرغبة في الاستمرار في العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث (عالية) حيث وقعت في نطاق الموافقة، وذلك بمتوسط حسابي عام قدره (3.79)؛ حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد عينة البحث ما بين (4.40)، و(3.30)، وفيما يلي الترتيب النسبي وفق المتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات هذا البعد، وهي مرتبة تنازلياً كما يلي:

جاءت الفقرة رقم (21) وهي: "أشعر بمشاعر طيبة تربطني مع زملائي في مدرستي." في المرتبة الأولى، عليها بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.40)، وجاءت الفقرة رقم (22) وهي: "أرى إن قيمي تتفق مع قيم مدرستي." في المرتبة الثانية، بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي قدره (4.26)، وجاءت الفقرة رقم (29) وهي: "أشعر بواجب أخلاقي يدفعني للاستمرار في العمل في مدرستي." في المرتبة الثالثة، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (4.13)، وجاءت الفقرة رقم (32) وهي: "أعتقد أن الشخص يجب أن يبقى منتميًا لعمله." في المرتبة الثالثة، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (4.13)، وجاءت الفقرة رقم (33) وهي: "أعتقد أن الأشخاص في الماضي أكثر استقرارًا في عملهم لقلة الفرص المتاحة." في المرتبة الرابعة، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (4.03)، وجاءت الفقرة رقم (25) وهي: "أسعدني تفعيل المقرر الدراسي الخاص بي بصورة إيجابية." في المرتبة الخامسة، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.88)، وجاءت الفقرة رقم (23) وهي: "أشعر بصعوبة نقلي إلى مدرسة أخرى." في المرتبة السادسة، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.83)، وجاءت الفقرة رقم (19) وهي: "أشعر بسعادة عندما أناقش أمور العمل مع أصدقائي خارج المدرسة." في المرتبة السابعة، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.70)، وجاءت الفقرة رقم (18) وهي: "أكون سعيدًا لو قضيت بقية حياتي الوظيفية في مدرستي." في المرتبة الثامنة، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.68)، وجاءت الفقرة رقم (26) وهي: "أثق بأن مدرستي تتميز بفرص نادرة." في المرتبة التاسعة، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.67)، وجاءت الفقرة رقم (24) وهي: "أشعر أن ترك عملي في مدرستي سيجعلني أضحي ببيئة متميزة." في المرتبة العاشرة، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.63)، وجاءت الفقرة رقم (27) وهي: "أخاف أن ترك عملي في مدرستي دون توفير عمل بديل." في المرتبة الحادية عشر، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.62)، وجاءت الفقرة رقم (20) وهي: "أرحب بأي عمل إضافي أكلف به في مدرستي." في المرتبة الثانية عشر، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.51)، وجاءت الفقرة رقم (31) وهي: "أرى مزايا في مدرستي لا توجد في غيرها." في المرتبة الثالثة عشر، عليها بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.49)، وجاءت الفقرة رقم (30) وهي: "أرغب بعدم ترك مدرستي في حال توفر عرض أفضل." في المرتبة الرابعة عشر، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.49)، وجاءت الفقرة رقم (28) وهي: "بقائي بالعمل هو الحاجة وليس الرغبة في البقاء." في المرتبة الخامسة عشر، بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (3.30).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود العلاقات الطيبة بين المعلمين ومدراء المدارس والى الشعور بأن المعلمين والمدراء يجدون تقدير لأعمالهم من قبل من يديرهم، بالإضافة الى وجود وازع أخلاقي يحث المعلمين والمدراء على الاستمرار في العمل والرغبة فيه، كما تعود ذلك الى شعور المعلمين بأنهم لن يتم نقلهم الى أماكن أخرى لذلك شعروا بالاستقرار مما انعكس على نفسيتهم في البذل المستمر والإخلاص.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الحمياني (2012) والتي توصلت الى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم العام كان (بدرجة عالية)، كما اتفقت مع دراسة مرزوق (2012) والتي توصلت إلى أن معلمي مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة يتمتعون بمستوى عال من الالتزام التنظيمي بوزن نسبي (88%)، كما اتفقت مع دراسة السفياني (2013) والتي توصلت الى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم جاء بدرجة (عالية).

نتائج السؤال الثالث ومناقشته وتفسيره: حيث ينص السؤال الثالث على "ما درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى مديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد المسئولية تجاه جهة العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟" وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسئولية تجاه جهة العمل ودرجته الكلية ويتضح ذلك من خلال جدول (4).

جدول (4) المسئولية تجاه جهة العمل لدى مديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة حسب المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة من وجهة نظر أفراد عينة البحث (ن= 295)

رقم الفقرة في الاستبانة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب التنازلي
36	أحافظ على الممتلكات الخاصة بالمدرستي وكأنها ممتلكاتي.	4.71	0.55	1
38	من واجبي كمعلم في المدرسة أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع.	4.66	0.60	2
41	أحرص على الحضور إلى عملي في الوقت المناسب.	4.64	0.64	3
39	أحرص على نجاح مدرستي في أداء مهامها.	4.62	0.63	4
42	ألتزم بزمن الحصص الدراسية.	4.60	0.63	5
34	أهتم بالحصول على المعلومات ذات الفائدة لتلاميذ مدرستي.	4.58	0.65	6
37	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي	4.55	0.68	7
35	أحافظ على تطبيق اللوائح والأنظمة الخاصة بالمدرسة.	4.52	0.67	8
55	أعطي الطلاب الوقت الكافي للتعلم.	4.47	0.69	9
51	أحرص على دعم العمل بروح الفريق مع زملائي المعلمين	4.43	0.73	10
52	أشعر بالمسؤولية عن تطوير قدراتي التقنية في التدريس.	4.43	0.73	10
40	أحرص على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة لتوصيل المعلومات إلى التلاميذ.	4.42	0.78	11
56	أنوع في أساليب التقويم لطلابي.	4.38	0.77	12
44	ألتزم بحضور الاجتماعات الخاصة باللجان التي أكلف بها.	4.37	0.84	13
50	أحرص على تبادل الخبرات مع زملائي في نفس التخصص.	4.36	0.77	14
49	أحرص على تكملة تدريس مفردات المنهج.	4.35	0.82	15
53	أشجع العمل التطوعي داخل مدرستي وأشارك فيه.	4.34	0.81	16
46	أستخدم الطرق الحديثة في التدريس في مدرستي.	4.27	0.82	17
54	أبادر في تنفيذ خطط وبرامج تطوير مدرستي.	4.26	0.85	18
45	استخدم مصادر التعلم في مدرستي.	4.22	0.93	19
43	أخصص جزء من وقتي في حصص الفراغ في مساعدة وإرشاد التلاميذ وحل مشاكلهم.	4.12	0.94	20
47	أقوم بإعداد الدروس اليومية على الحاسوب بنفسي.	3.86	1.14	21
48	أغلق هاتفي الجوال أو أجعله صامتاً حفاظاً على الوقت أثناء وجودي بالفصل.	3.71	1.20	22
المجموع	100.09	12.01		
المتوسط العام	4.39			

من خلال جدول (4) يتضح أن درجة تحقق الالتزام التنظيمي لدى مديري ومعلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة بيشة في بعد المسئولية تجاه جهة العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث (عالية جدا) حيث وقعت في نطاق الموافقة، وذلك بمتوسط حسابي عام قدره (4.39)؛ حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد عينة البحث ما بين (4.71)، و(3.71)، وفيما يلي الترتيب النسبي وفق المتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات هذا البعد، وهي مرتبة تنازلياً كما يلي:

جاءت الفقرة رقم (36) وهي: "أحافظ على الممتلكات الخاصة بمدرستي وكأنها ممتلكاتي." في المرتبة الأولى، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.71)، وجاءت الفقرة رقم (38) وهي: "من واجبي كمعلم في المدرسة أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع." في المرتبة الثانية، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.66)، وجاءت الفقرة رقم (41) وهي: "أحرص على الحضور إلى عملي في الوقت المناسب." في المرتبة الثالثة، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.64)، وجاءت الفقرة رقم (39) وهي: "أحرص على نجاح مدرستي في أداء مهامها." في المرتبة الرابعة، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.62)، وجاءت الفقرة رقم (42) وهي: "ألتزم بزمن الحصص الدراسية." في المرتبة الخامسة، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.60)، وجاءت الفقرة رقم (34) وهي: "أهتم بالحصول على المعلومات ذات الفائدة لتلاميذ مدرستي." في المرتبة السادسة، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.58)، وجاءت الفقرة رقم (37) وهي: "أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي." في المرتبة السابعة، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.55)، وجاءت الفقرة رقم (35) وهي: "أحافظ على تطبيق اللوائح والأنظمة الخاصة بالمدرسة." في المرتبة الثامنة، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.52)، وجاءت الفقرة رقم (55) وهي: "أعطي الطلاب الوقت الكافي للتعلم." في المرتبة التاسعة، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.47)، وجاءت الفقرة رقم (51) وهي: "أحرص على دعم العمل بروح الفريق مع زملائي المعلمين." في المرتبة العاشرة، بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي قدره (4.43)، وجاءت الفقرة رقم (52) وهي: "أشعر بالمسؤولية عن تطوير قدراتي التقنية في التدريس." في المرتبة العاشرة، بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي قدره (4.43)، وجاءت الفقرة رقم (40) وهي: "أحرص على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة لتوصيل المعلومات إلى التلاميذ." في المرتبة الحادية عشر، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.42)، وجاءت الفقرة رقم (56) وهي: "أنوع في أساليب التقويم لطلابي." في المرتبة الثانية عشر، بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي قدره (4.38)، وجاءت الفقرة رقم (44) وهي: "ألتزم بحضور الاجتماعات الخاصة باللجان التي أكلف بها." في المرتبة الثالثة عشر، بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي قدره (4.37)، وجاءت الفقرة رقم (50) وهي: "أحرص على تبادل الخبرات مع زملائي في نفس التخصص." في المرتبة الرابعة عشر، بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي قدره (4.36)، وجاءت الفقرة رقم (49) وهي: "أحرص على تكملة تدريس مفردات المنهج." في المرتبة الخامسة عشر، بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي قدره (4.35)، وجاءت الفقرة رقم (53) وهي: "أشجع العمل التطوعي داخل مدرستي وأشارك فيه." في

المرتبة السادسة عشر، بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي قدره (4،34)، وجاءت الفقرة رقم (46) وهي: "أستخدم الطرق الحديثة في التدريس في مدرستي." في المرتبة الرابعة عشر، بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي قدره (4.27)، وجاءت الفقرة رقم (54) وهي: "أبادر في تنفيذ خطط وبرامج تطوير مدرستي." في المرتبة الثامنة عشر، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.26)، وجاءت الفقرة رقم (45) وهي: "استخدم مصادر التعلم في مدرستي." في المرتبة الرابعة عشر، بدرجة عالية جدًا، وبمتوسط حسابي قدره (4.22)، وجاءت الفقرة رقم (43) وهي: "أخصص جزء من وقتي في حصص الفراغ في مساعدة وإرشاد التلاميذ وحل مشاكلهم." في المرتبة العشرين، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (4.12)، وجاءت الفقرة رقم (47) وهي: "أقوم بإعداد الدروس اليومية على الحاسوب بنفسي." في المرتبة الواحدة والعشرين، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.86)، وجاءت الفقرة رقم (48) وهي: "أغلق هاتفي الجوال أو أجعله صامتًا حفاظًا على الوقت أثناء وجودي بالفصل." في المرتبة الثانية والعشرين، من بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (3.71).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ارتباط المعلم عاطفيًا ووجدانيًا بمهنة التعليم، والذي يعبر عنه بمدى حرصه على الاستمرار في هذه المهنة وارتباطه بها ومدى اهتمامه بتنمية مهاراته ومعارفه، وشعوره الانتماء إليها هو ارتباط كبير، و حرصه كثيرا على مهنته بالتعليم، والذي يعبر عنه بمدى رغبته في الاستمرار في هذه المهنة وحبه وارتباطه بها وشعوره بالرضا أثناء القيام بها، كما يعزو الباحث تلك النتيجة إلى حرص المعلم كثيرا على تطبيق اللوائح والاهتمام بكل ما يتعلق بالعمل من معلومات معارف ومهارات واجتماعات والمحافظة على مقتنيات العمل.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الغامدي (2009) فقد أشارت نتائجها إلى توافر قدر كبير من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المدارس الثانوية بالرياض. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الغامدي (1430هـ) فقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بجدة كان (مرتفع). كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة السفياني(1434هـ) فقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم جاء بدرجة (عالية). كما تتفق مع نتائج دراسة الحمياني (1433هـ) فقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم العام كان (بدرجة عالية) من وجهة نظرهم. وتتفق مع نتائج دراسة هوليبا وديفوس وفان كير (Hulipa Devos and Van Keer، 2010) فقد توصلت الدراسة إلى أن زيادة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس التي يعتقدون أن مدارسهم تدار بواسطة فريق متعاون وايضا المدارس التي يشاركون فيها في صنع القرار.

نتائج السؤال الرابع ومناقشته وتفسيره: حيث ينص السؤال الرابع على "هل توجد فروق دالة إحصائيًا بين أفراد عينة البحث حول درجة تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي (الولاء التنظيمي، الرغبة في الاستمرار في العمل، المسئولية تجاه جهة العمل) ترجع إلى متغيري (الوظيفة ـ سنوات الخبرة)؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدم تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة MANOVA، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (5) تحليل التباين MANOVA لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة على الالتزام التنظيمي تبعا لمتغيري الوظيفة والخبرة

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	د. ح	التباين	ف	الدلالة	حجم الأثر
الوظيفة	الولاء التنظيمي	3.031	1	3.031	0.19	(0.891) غير دالة	صفر
	الرغبة في الاستمرار في العمل	43.770	1	43.770	0.955	(0.329) غير دالة	0.03
	المسئولية تجاه جهة العمل	604.259	1	604.259	4.074	(0.044) دالة	0.014
	المجموع	**867.698**	**1**	**867.698**	**1.120**	**(0.291) غير دالة**	**0.004**
الخبرة	الولاء التنظيمي	664.121	3	221.374	1.367	(0.253) غير دالة	0.014
	الرغبة في الاستمرار في العمل	211.535	3	70.512	1.538	(0.205) غير دالة	0.016
	المسئولية تجاه جهة العمل	126.988	3	42.329	0.285	(0.836) غير دالة	0.003
	المجموع	**1683.705**	**3**	**561.235**	**0.724**	**(0.538) غير دالة**	**0.008**
تفاعل الوظيفة مع الخبرة	الولاء التنظيمي	130.334	3	43.445	0.268	(0.848) غير دالة	0.003
	الرغبة في الاستمرار في العمل	32.789	3	10.930	0.238	(0.870) غير دالة	0.002
	المسئولية تجاه جهة العمل	52.090	3	17.363	0.117	(0.950) غير دالة	0.001
	المجموع	**162.349**	**3**	**54.116**	**0.070**	**(0.976) غير دالة**	**0.001**
الخطأ	الولاء التنظيمي	46490.621	287	161.988			
	الرغبة في الاستمرار في العمل	13159.921	287	45.853			
	المسئولية تجاه جهة العمل	42569.014	287	148.324			
	المجموع	**222421.168**	**287**	**774.987**			

يتضح من خلال جدول (5) أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين أفراد عينة البحث حول درجة تحقق أبعاد الالتزام التنظيمي (الولاء التنظيمي، الرغبة في الاستمرار في العمل، المسئولية تجاه جهة العمل) ترجع إلى متغيري (الوظيفة ـ سنوات الخبرة).

لا توجد فروق دالة إحصائيا أو عمليا في أبعاد الالتزام التنظيمي ودرجته الكلية ترجع للخبرة أو الوظيفة فيما عدا الفروق في البعد الثالث ترجع للوظيفة لصالح المديرين حيث كان متوسط استجاباتهم على هذا البعد (105.72)، بينما متوسط استجابات المعلمين فكان (100.167)، وكانت الدلالة العملية ضعيفة (0.014) وهي قيمة مربع ايتا (0.02 فأقل ضعيفة، 0.08 متوسطة، 0.15 قوية). ومن هنا أهمل الباحث الفروق بين المديرين والمعلمين لضعف دلالتها العملية. كما يتضح من خلال النتائج أن مستوى الدلالة لقيمة (ف) في محور الولاء التنظيمي ، والرغبة في الاستمرار في العمل كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث في متغير الوظيفة ، أما محور المسؤولية تجاه جهة العمل فيتضح أن مستوى الدلالة لقيمة (ف) كانت (0.044) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث في متغير الوظيفة، كما أنه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث في متغير الخبرة لأن مستوى الدلالة كان أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ارتباط المعلم أو مدير المدرسة عاطفيًا ووجدانيًا بمهنة التعليم، والذي يعبر عنه بمدى حرصه على الاستمرار في هذه المهنة وارتباطه بها ومدى اهتمامه بتنمية مهاراته ومعارفه، وشعوره بالانتماء إليها – لا يتأثر بتغير وظيفته او سنوات خبرته، وأيضا حرص المعلم على مهنته بالتعليم ، والذي يعبر عنه بمدى برغبته على الاستمرار في هذه المهنة وحبه وارتباطه بها وشعوره بالرضا أثناء القيام بها لا يتأثر بتغير وظيفته او سنوات خبرته، كذلك حرص المعلم على تطبيق اللوائح والاهتمام بكل ما يتعلق بالعمل من معلومات معارف ومهارات واجتماعات والمحافظة على مقتنيات العمل، لا يتأثر بتغير وظيفته او سنوات خبرته.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الغامدي (1430هـ) فقد توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى الالتزام التنظيمي لمديري ومعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة من وجهة نظرهم تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الغامدي (2009) فقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا في المستوى الوظيفي وكذلك مستوى الخبرة والراتب، كما تختلف مع نتائج دراسة هوليبا وديفوس وفان كير (Hulipa، Devos and Van Keer، 2010) فقد توصلت الدراسة إلى أن المعلمين الأكثر خبرة أقل التزاماً تنظيماً من المعلمين لزيادة الالتزام التنظيمي لديهم. كما تختلف مع نتائج دراسة الحمياني (1433هـ) فقد توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي الكلي بأبعاده لدى مديري ومعلمي مدارس التعليم العام الحكومي وفقاً لعدد سنوات خبرتهم.

توصيات البحث: بناءً على نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

- تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي من قبل وزارة التعليم ورفع مستواه، وذلك من خلال تقديم الحوافز والمزايا الوظيفية للمعلم مادياً ومعنوياً، وأيضاً عن طريق الندوات وورش العمل.
- إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في وضع الخطط التشغيلية للمدرسة، عن طريق فرق عمل يشارك فيها جميع منسوبي المدرسة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية؛ لما له من مردود إيجابي في تعزيز مستوى التزامهم بأهداف المدرسة وتطلعاتها، والسير بالعمل نحو الأفضل.
- أن تحسن إدارات التعليم في جميع مناطق المملكة عن طريق اختيار القادة التربويين لإدارات المدارس بمراحل التعليم العام، وفق شروط موضوعية عادلة لصالح العملية التعليمية والتربوية.
- تشجيع المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم في العمل، مع الاستمرار في تقديم المبادرات والأفكار الجديدة في الميدان التربوي، وتقبل الأفكار المبتكرة وتوظيف التكنولوجيا في تطوير التعليم.
- الاهتمام في إسهام النمو المهني للمعلمين وفق خطة مدير المدرسة، وربط المناهج بالبيئة المحلية وتوجيه المعلمين لإنتاج الوسائل التعليمية من البيئة المحلية، ومنح المعلمين تغذية راجعة بصورة بناءة.

مقترحات البحث: في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث؛ يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

- تضمين البرامج الدراسية في كليات التربية والأقسام التربوية مقرر عن الالتزام التنظيمي.
- توجيه طلاب وطالبات الدراسات العليا في أقسام الإدارة التربوية في الجامعات السعودية، لإجراء مزيد من البحوث والدراسات النوعية بمجال الالتزام التنظيمي في مناطق أخرى شاملة مراحل التعليم العام.
- دراسة العلاقة بين كفايات مديري المدارس ومهاراتهم القيادية والالتزام التنظيمي.
- بحث الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه مثل ضغوط العمل والإنتاجية.
- العلاقة بين إدراك جودة الحياة المدرسية والالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية.
- دراسة تأثير بعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية والثقافية على الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية.

مراجع الدراسة:

بطاح، أحمد (2006). *قضايا معاصرة في الإدارة التربوية*. عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

الشبيتي، سلطان سعود حامد (2014). *ممارسة مدير المدرسة لإدارة التغيير وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الجلال، عبد العزيز (1416هـ). "ال*تربية والتنمية: تقويم المنجزات ومواجهة التحديات في دول الخليج العربية* 1985_ 1995. الرياض، الدار التربوية للدراسات والاستشارات.

الجميعي، وفاء بنت عائض معيوض (2014). *تطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في جامعات منطقة مكة المكرمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام الأكاديمية*. رسالة دكتوراة غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

جودة، إيمان والياقي، رندة (1427هـ). *دراسة العلاقة بين الأسلوب القيادي والالتزام التنظيمي وصراع الدور وغموضه، وبعض المتغيرات الديمغرافية في إحدى شركات القطاع العام في جمهورية مصر العربية*. مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، 19(1)، 83-186.

الحراشة، محمد (2006) *أثر حاجات ماكلاند على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك*. *مجلة جامعة الشارقة للعلوم البحتة والتطبيقية*، (2)،11-35.

حريم، حسين. (2004). *السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال*، الطبعة الثانية. عمان، دار الحامد للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.

حسين، رشيد (2013). دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية – ديال. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. 9(26).32-53.

الحمياني، محمد زين عبيدالله (2012). *الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية*. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

الخشروم، محمد مصطفى. (2011). *تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي. دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب*، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،3(27)، 169-199.

دالين، ديو بولد. ب (1986). *مناهج الدراسة في التربية وعلم النفس*. ترجمة: نوفل، محمد؛ والشيخ، سليمان؛ وغبريال، طلعت. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

دهيش، خالد عبد الله. (1425). *أخلاقيات مهنة التعليم وسبل تعزيزها في نظام التعليم السعودي*. بحث غير منشور، الرياض، وزارة التربية والتعليم.

دويكات، فيصل عبد الجليل (2000). "*نمط القيادة وتفويض السلطة عند مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس، جامعة النجاح الوطنية.

رسمي، محمد حسن. (2004). *السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية*، مصر، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر.

الزهراني، عبد الواحد سعود (1424هـ). *إعداد معلم التعليم العام في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"* . رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية الإسلامية والمقارنة. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

السعود، راتب (2009). *أنماط السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وفقًا لنظرية رنسس ليكرت (نظام1 –نظام4) بمستوى الولاء التنظيمي لمعلمي مدارسهم. المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 5(3)،249-262.

السعود، راتب، وسلطان، سوزان (2009). *درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة جامعة دمشق*، 25(1، 2)، 191-231.

السفياني، مسفر صالح (2013). *ممارسة مديري الثانوية بمحافظة الطائف لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

سلامة، عادل عبد الفتاح (1999). *الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس*. مجلة كلية التربية، 23(1)،111-143.

سليمان، أحمد (2004). *تأثير الضغوط على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس*. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية، القاهرة.

السميح، عبد المحسن محمد (2008)."*دراسات في الإدارة المدرسية*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الطجم، عبد الله عبد الغني (1996). *قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية*، جامعة الكويت، 4(1)،103-125.

العامري، عبد الله (2009). *المعلم الناجح*. الأردن _ عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.

العبادي، أحمد بن حميد بن محمد. (2000). *الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط.

العنزي، سعد علي؛ الزبيدي، غني دحام (2006). *علاقة الالتزام المنظمي بمشاركة العاملين وأثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد. مجلة الإدارة والاقتصاد*، الجامعة المستنصرية، (61)، 117-118.

الغامدي، سعيد محمد العاتق (2010). *النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جده بإستخدام نظرية الشبكة الإدارية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الغامدي، غرم الله بن مسفر (1420هـ). *"فعالية استخدام اللوحة الهندسية في تدريس بعض المفاهيم الهندسية لتلاميذ الصف الخامس الابتدائي"*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

الغامدي، مليحة مسعود (2009). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية*: تصور مقترح لتفعيل الالتزام التنظيمي. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم أصول التربية، جامعة القاهرة، القاهرة مصر.

غنام، ختام عبد الله (2005). *السمات الشخصية والولاء لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس*. رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

فلية، فاروق؛ وعبد المجيد، السيد (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

قاروت، رباب بنت عصام (2012). *الالتزام التنظيمي للمعلمات وعلاقته بالإدارة الصفية في مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.

القحطاني، عبد الوهاب بن سعيد (2000). *أثر تصميم الوظيفة على المتغيرات السلوكية لشاغليه*. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

اللوزي، موسى (2009). *التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثه*. عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

محمود، حسن عبد الملك، وبركات، سمير حسنين (2001). *العلاقة بين الفكر الإداري والسلوك القيادي لمديري مدارس التعليم العام والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين*. مصر، *مجلة التربية والتنمية*، السنة 22(9)، 220-272.

المخلافي، محمد سرحان. (2001). *أهمية الولاء التنظيمي والولاء التنظيمي المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء*. دمشق، *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية*، 17(2)، 195-220.

مرزوق ابتسام يوسف. (2012). *استراتيجيات إدارة الصراع التي يتبعها مديرو مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. الجامعة الإسلامية بغزة.

مصطفى، إبراهيم؛ والزيات، وأحمد؛ عبد القادر؛ حامد؛ والنجار، محمد (1393هـ). *المعجم الوسيط*. القاهرة: دار المعارف.

النويقة، عطا الله بشير عبود (2013). *أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف*، *المجلة المصرية للدراسات التجارية* مصر، 37(2)، 155-190.

Johns، G. (1996)، *"Organizational behavior: Understanding and managing life at work* 4th Edition، Harper Collins College Publishers، New York، P.3.

Lab's، J.J(1996). *Employee commitment: new employment*. *Personnel Journal*، August، PP:58 - 68.

Steers، Richard M.1977.*Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quaterly*،22:46-56.

Wheelen، T.&David.H.(2002). *Strategic Management and Business Policy*، *Eighth Edition*، *Prentice Hall*، New Jersey.