

مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية

أ/ نواف عودة سالم الحسبان

رئيس قسم الديوان والاعلام مديرية تربية قصبة المفرق
محافظة المفرق، المملكة الأردنية الهاشمية

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم، والتعرف فيما إذا كان هناك فروق في متوسط استجابات أفراد العينة تعزى إلى الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٥) من العاملين في مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق. واستخدم المنهج الوصفي المسحي. وتم جمع المعلومات من خلال استبانة بعد التأكد من صدقها وثباتها. وأظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر العاملين معهم، جاءت متوسطة. كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر بالحوافز المعنوية والمادية التي تقدم للعاملين.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، رؤساء الأقسام، قصبة المفرق، الأردن.

Abstract

The study aimed to identify the level of organizational commitment of department heads in the Directorate of Education of the Kasbah of Mafraq Governorate in the Hashemite Kingdom of Jordan from the point of view of those working with them, and to identify whether there are differences in the average responses of the sample members due to gender, academic qualification and years of experience. The sample of the study consisted of (235) workers in the Education Directorate of Qasbah Al Mafraq

A descriptive survey approach was used, and the information was collected through a questionnaire after making sure of its validity and reliability. The results showed that the level of organizational commitment of department heads from the point of view of their employees was moderate. The results also showed that there are no statistically significant differences between the averages of the individual sample responses due to variables: gender, academic qualification, and experience. In light of the results of the study, the study recommended the necessity of reconsidering the moral and material incentives provided to workers

Keywords: Organizational Commitment, Heads of Departments, Kasbah of Mafraq, Jordan.

مقدمة:

وهناك مجموعة من العوامل التي من شأنها أن تساعد على زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين (أبو العلا، ٢٠٠٩):

١. الاهتمام بتحسين المناخ المنظمي: إن التنظيمات ذات المناخ والبيئة المحيطة لمعنويات العاملين هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة الالتزام والانتماء لديهم، لذا لا بد لهذه التنظيمات من إيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الجيد وخلقها.

٢. المساعدة في إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في التنظيم: يسعى العامل للبحث عن مجموعة من الحاجات التي تهتم في المؤسسة التي يعمل فيها ويعمل على تحقيقها، فهو يسعى إلى إشباع حاجاته الفسيولوجية وحاجته للأمن والطمأنينة، كما يسعى أيضاً لأن يكون مقدرًا ومحبوبًا، فضلاً عن سعيه إلى جماعة معينة وتحقيق ذاته من خلالها، والتنظيم الذي لا يعمل على إشباع هذه الحاجات يعد تنظيمًا مقصراً يدفع العامل إلى ترك العمل ساعياً إلى إشباع حاجاته في تنظيم آخر.

٣. وضوح الأهداف والأدوار: كلما كانت الأهداف واضحة داخل التنظيم زادت درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين، فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبة إلى عملية تحديد الأدوار، فعملية التحديد هذه تساعد على خلق الالتزام لدى العاملين نظراً إلى ما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع في حال التحديد للأدوار.

يُعدُّ الالتزام التنظيمي أحد المفاهيم المستخدمة بطرائق مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفء عن المؤسسة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة، كما إنَّه يُبرز مستويات عالية من سلوك التميز التي تنصب نحو الأداء المطلوب (العززي والزبيدي، ٢٠٠٦).

ويعرفه حريم (٢٠٠٢: ٨٩) بأنه "حالة توحد العامل مع المؤسسة التي يعمل فيها، ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها، وهي قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها".

وتعود أهمية الالتزام التنظيمي لعدة أسباب منها (الوزان، ٢٠٠٦):

١. يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يفترض أن يكون الأفراد الملتزمون أطول بقاء في المؤسسة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.

٢. مجاله قد جذب كلاً من المديرين وعلماء السلوك الإنساني؛ نظراً لكونه سلوكاً مرغوباً به من قبل المؤسسات.

٣. يمثل عنصراً هاماً في الربط بين المؤسسة والأفراد العاملين فيها، لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع المؤسسات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق مستويات عالية من الأداء.

٤. يعتبر التزام الأفراد تجاه المؤسسات مؤشراً أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم.

٥. كما يعتبر التزام الأفراد تجاه مؤسساتهم عاملاً هاماً في التنبؤ بفعالية المؤسسة.

الأفراد من جهة وبين المؤسسات من جهة أخرى، إذ كلما زاد هذا التوافق حققت المؤسسات الكثير من أهدافها وتطلعاتها(الكتبي، 2006، ١٥).

الرغبة في العمل: يتمثل بعد الالتزام بالاستمرار بالعمل في المؤسسة ببعدها للالتزام التنظيمي المستمر، وإن درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المؤسسة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى (القيوتي، ٢٠١٠).

المسؤولية تجاه جهة العمل: يزداد الدور الذي تؤديه الوظيفة في مختلف دول العالم، نظراً لزيادة التخصصات في الدول الحديثة، وتؤتي الوظيفة على القائمين عليها التزامات، وتحملهم مسؤوليات إدارية قانونية وأخلاقية، لا بد أن يعيها الموظف حتى يستطيع القيام بدوره دون أن يقع تحت طائلة هذه المسؤوليات (حنونة، ٢٠٠٦).

الدراسات السابقة المتعلقة:

تناول هذا الجزء الدراسات السابقة ذات العلاقة وتم عرضها حسب التسلسل الزمني من الأقدم للأحدث:

أجرى الهنداوي(٢٠٠٢) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الثانوية والابتدائية بجمهورية مصر العربية بما يؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي من ناحية، وتنشيط ضغوط العمل الإيجابية، ومواجهة ضغوط العمل السلبية لديهم من ناحية أخرى. تكونت عينة البحث من (٦١٥) من مديري المدارس الثانوية والابتدائية بجمهورية مصر العربية، وتوصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الثانوية والابتدائية تختلف باختلاف كل من شكل الالتزام التنظيمي المدروس، ونوع ضغوط العمل المقصودة، وأن الالتزام التنظيمي العام يرتبط طردياً بضغوط العمل الإيجابية

أبعاد الالتزام التنظيمي

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المؤسسات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بُعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد (الأحمدي، ٢٠٠٤):

أولاً: الالتزام العاطفي Affective Commitment،

حيث أن الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له .

ثانياً: الالتزام المعياري Normative

Commitment، ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المؤسسة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المؤسسة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل؛ بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمؤسسة.

ثالثاً: الالتزام المستمر Continuous

Commitment ينبثق هذا البعد بأن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المؤسسة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المؤسسة، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى.

مجالات الالتزام التنظيمي:

الولاء التنظيمي: يُعد الولاء التنظيمي من العوامل المهمة التي ترغب المؤسسات الفاعلة لكسبه من العاملين فيها، فالولاء التنظيمي يرتبط بمستوى الأداء الوظيفي العام(الأحمدي، ٢٠٠٤، ٣). ولذلك تجد الولاء التنظيمي من العناصر الرئيسة لقياس مدى التوافق بين

الاتصال، والتدريب والتطوير، والمكافأة والتقدير، وفريق العمل ارتبطت ايجابيا مع التزام العاملين. كما تم إدراك الاتصال كبعد مؤسسي مسيطر ترافق مع التحسينات المهمة في الالتزام التنظيمي. إضافة الى ان هذه الدراسة قد ساهمت في فهم أفضل لتأثير الثقافة المؤسسية على الالتزام التنظيمي ضمن العاملين في قطاع أشباه الموصلات الماليزي.

وأجرى كلٌّ من كومار وجيري Kumar and

(Giri, 2009) دراسة في الهند هدفت التعرف إلى تأثير العمر وخبرة العاملين على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، حيث وزعت على عينة الدراسة المكونة من (٣٨٠) عاملا 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.

وأجرى كلٌّ من خير الدين والنجار (٢٠١٠)

دراسة هدفت التحقق من أثر عناصر البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية) على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن. ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استبانة وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٢٩١) موظف، وتوصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة احصائية لعناصر البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية) مجتمعة ومنفردة على مستوى الالتزام

لدى مديري المدارس الثانوية والابتدائية في مصر، وأن الالتزام التنظيمي العام يرتبط ارتباطا عكسياً غير دال احصائياً بضغط العمل السلبية لدى المديرين. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مديري المدارس الثانوية والابتدائية في درجات الالتزام التنظيمي العام طبقاً لاختلاف كل من (المستوى التعليمي، والخبرة الإدارية) بينما وجدت فروق دالة طبقاً للجنس وذلك لصالح الذكور.

وأجرى حنونة (٢٠٠٦) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة) على مستويات التزامهم التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٠) موظفاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، وقد اظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وأشارت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ومتغيرات (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي)، في حين اظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري (الجنس، ومكان العمل).

وقام بون واروموغام (Boon and

Arumugam, 2006) بدراسة في ماليزيا هدفت استقصاء تأثير الأبعاد الأربعة للثقافة المؤسسية (فريق العمل، والاتصال، والاعتراف والمكافأة، والتدريب والتطوير) على الالتزام التنظيمي للعاملين ضمن المؤسسات الماليزية الست الرئيسة ولتحقيق هذه الأهداف وزعت على عينة بلغت (377). أظهرت الدراسة ان

وقد أجابت الدراسة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

1. التعرف إلى مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم.
2. التعرف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

يكمن إجمال أهمية الدراسة في الأمور الآتية:

- من الناحية النظرية يمكن لنتائج الدراسة أن تضيف معرفة جديدة في مجال الالتزام التنظيمي في مجال الإدارة.

التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. وظهرت الدراسة ان الالتزام العاطفي هو الاقوى في المؤسسة يليه الالتزام المستمر بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية (الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والموقع الوظيفي، والخبرة العملية) وبين الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

وأجرى الخشروم (٢٠١١) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المعاهد التقنية 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. ولغرض تحقيق تلك الأهداف صمم استبيان وفقاً لمتغيرات البحث وزع على (86) من العاملين في المعاهد التقنية والتابعة لجامعة حلب. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين كان بدرجة مرتفعة، وأن هناك فروقاً ذات دلالة معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري العمر وعدد سنوات الخبرة، وأن متغير النوع لم يكتشف له أية فروق معنوية مع الالتزام التنظيمي، وأن هناك أثراً دال معنوياً 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.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتمثل مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية؟

(الولاء التنظيمي، والرغبة في العمل، والمسؤولية تجاه جهة العمل).

حدود الدراسة ومحدداتها:

- الحدود الموضوعية: مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين.
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على عينة من العاملين.
- الحدود المكانيّة: تم التطبيق الميداني على محافظة المفرق.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١م.
- إن تعميم نتائج الدراسة الحالية يتم في ضوء صدق وثبات أداة الدراسة، ودقة وموضوعية استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة.

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الجزء وصفاً لمنهجية الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة صدقها وثباتها.

منهج الدراسة: تم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة وتكونت من (٢٣٥) من العاملين الإداريين ومدراء المدارس والمعلمين العاملين في مديرية تربية قسبة المفرق، والجدول (١) يبين ذلك.

- يمكن أن تساعد الدراسة من الناحية العملية في الميدان التربوي وصناع القرار والسياسات في وزارة التربية لتطوير فاعلية الالتزام التنظيمي.
- تسهم هذه الدراسة في تقديم معلومات جديدة حول واقع الالتزام التنظيمي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم.
- إفادة الباحثين في ميلاد بحوث جديدة في هذا المجال وذلك من خلال الإطلاع على الأدب النظري للدراسة وما ستتوصل إليه من نتائج وتوصيات وإمكانية تطبيق دراسات مشابهة على عينات أخرى.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

استخدم الباحث عدد من المصطلحات يرى من الضروري تعريفها:

- **الالتزام التنظيمي:** درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض وإلى أي مدى يعتبر عمله جانباً في حياته (حريم، ٢٠٠٢: ١٠٧).
- **الالتزام التنظيمي إجرائياً:** يُعرّف إجرائياً بأنه: مدى اقتناع المعلمين بقيم وأهداف وزارة التربية إلى درجة التوافق معها والاندماج فيها ويشعر المعلمين بأنه جزء لا يتجزأ منها مما يدفعهم إلى بذل المجهودات المطلوبة والتطوعية من أجل نجاح الوزارة وتقديمها. ويعرف بالدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على الأداة التي تم اعتمادها لقياس الالتزام التنظيمي والمحدد بالمجالات الآتية

الجدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٦١	٦٩%
	أنثى	٧٤	٣١%
	الكلي	٢٣٥	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٢٠١	٨٦%
	دراسات عليا	٣٤	١٤%
	الكلي	٢٣٥	100%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣٢	١٤%
	بين ٥ - أقل ١٠ سنوات	٩١	٣٩%
	أكثر من ١٠ سنوات	١١٢	٤٧%
المجموع	الكلي	٢٣٥	100%

المحكمين والبالغ عددهم (١٠) من أساتذة الإدارة التربوية وأصول التربية والتخطيط من أساتذة الجامعات الأردنية، وتم اعتماد موافقة (٨٠%) من المحكمين. ثبات الأداة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، ومن ثم تم احتساب معامل الثبات والجدول (٢) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا.

أداة الدراسة: تم تطوير استبانة لقياس مستوى الالتزام التنظيمي تكونت من (٢٣) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (الولاء التنظيمي، والرغبة في العمل، والمسؤولية تجاه العمل) وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة مثل دراسة (حنونة، ٢٠٠٦؛ خشروم، ٢٠١١). وقد تم تحديد الاستجابات بخمسة درجات هي (بدرجة كبيرة جداً وتأخذ (٥)، وبدرجة كبيرة وتأخذ (٤)، وبدرجة مرتفعة وتأخذ (٣)، وبدرجة قليلة وتأخذ (٢)، وبدرجة قليلة جداً وتأخذ (١)).

صدق الأداة: تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد من

الجدول (٢)

قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمجالات الالتزام التنظيمي

الرقم	المجال	مقياس الالتزام التنظيمي	الاتساق الداخلي
1	الولاء التنظيمي		٠,٩٥
2	الرغبة في العمل		٠,٩٢
3	المسؤولية تجاه جهة العمل		٠,٩٤

المدى الثالث: (٣,٦٨ - ٥). مؤشراً مرتفعاً.

نتائج الدراسة ومناقشتها

تناول هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص

على: مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم، والجداول الآتية تبين ذلك.

الجدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	الولاء التنظيمي	٣,٦٤	٠,٦٦	متوسط
٢	٢	الرغبة في العمل	٣,٦١	٠,٥٩	متوسط
٣	٣	المسؤولية تجاه جهة العمل	٣,٥٦	٠,٦١	متوسط
الالتزام التنظيمي ككل					

(٠,٦٦)، وبمستوى متوسط، تلاه في الرتبة الثانية مجال الرغبة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٩)، وبمستوى متوسط، بينما جاء مجال المسؤولية تجاه جهة العمل في الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٦)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٦١)، وبمستوى متوسط. وتعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين يشعرون بالولاء التنظيمي واخلاص بالعمل ولديهم الرغبة لبذل أقصى الجهود من

يبين الجدول (٢) أن جميع قيم معامل الثبات مقبولة لغايات البحث.

وللتعرف على درجة التقدير، اعتمد الباحث المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة التقدير بالاعتماد على المعيار التالي في الحكم إلى تقدير المتوسطات الحسابية، وذلك بتقسيم درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفعة، متوسط، منخفض) بالاعتماد على المعادلة التالية وهي معيار التصحيح.

الحد الأعلى للبدائل - الحد الأدنى للبدائل / عدد المستويات = $1 - 0.33 = 0.67$

المدى الأول: (١ - ٢,٣٣). مؤشراً منخفضاً.

المدى الثاني: (٢,٣٤ - ٣,٦٧). مؤشراً متوسطاً.

يبين الجدول (٣) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم جاء متوسطاً وبلغ المتوسط الحسابي (3.60) وبانحراف معياري (٠,٣٩). وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٥٦ - ٣,٥٦)، حيث جاء مجال الولاء التنظيمي في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٦٤)، وبانحراف معياري بلغ

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)؟. للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والجدول (٤) يوضح ذلك.

أجل زيادة فاعلية المديرية، ويعتبرون أن العمل في هذا القطاع يدل على كفاءة عالية للفرد الذي ينتمي لمهنة التعليم، حيث يشعر الموظفون بالفخر والاعتزاز، والانتماء، والاخلاص، والثقة اتجاه المؤسسة التي يعمل بها.

أما نتيجة مجال الرغبة في العمل تعزى هذه النتيجة إلى أهمية وجود دوافع قوية لدى العاملين في كيفية تنمية أدائهم أكاديمياً ومهنياً، ولكن هذا الأمر يحتاج إلى توفير كثير من الشروط، لعل في مقدمتها ضمان العامل لاحتياجاته الأساسية، وأن يكون أمناء على مستقبله.

أما نتيجة مجال المسؤولية اتجاه جهة العمل تعزى هذه النتيجة إلى أن الحوافز والترقيات التي تمنحها أية وظيفة ذات أهمية في توليد اتجاه ايجابي نحو المهنة.

الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم حسب متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة

المتغير	الفئات	الولاء التنظيمي	الرغبة في العمل	المسؤولية تجاه جهة العمل	الالتزام التنظيمي
الجنس	ذكر	س	٤,٤٨	٤,٣٩	٤,٥٢
		ع	٠,٤٨	٠,٤٨	٠,٤١
	أنثى	س	٤,٤٧	٤,٣٨	٤,٥١
		ع	٠,٦٤	٠,٦٩	٠,٥٤
المؤهل العلمي	بكالوريوس	س	٤,٤٢	٤,٢٨	٤,٤٢
		ع	٠,٥٨	٠,٧٢	٠,٥٤
	دراسات عليا	س	٤,٣٩	٤,٢٧	٤,٤٥
		ع	٠,٥٨	٠,٧٢	٠,٥٤
سنوات الخبرة	أقل من ٥	س	٤,٣٩	٤,٣٥	٤,٥٤
		ع	٠,٤٧	٠,٦٥	٠,٣٧
	بين ٥ - ١٠	س	٤,٤٢	٤,٣٧	٤,٤٩
		ع	٠,٥١	٠,٥٠	٠,٤٤
	أكثر من ١٠	س	٤,٣٩	٤,٣١	٤,٤٨
		ع	٠,٦٥	٠,٦٧	٠,٥١٤

س= المتوسط الحسابي ع=الانحراف المعياري

وجهة نظر العاملين معهم حسب متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين المتعدد على المجالات كم في الجدول (٥).

يبين الجدول (٤) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من

الجدول (٥)

تحليل التباين المتعدد لأثر الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة مجالات الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
٠,١٦	٢,٥٧٨	٤,٥٤٢	١	٤,٥٤٢	الولاء التنظيمي	الجنس هوتلنج=٠,١١٩ ح=٠,٠٠٠
٠,١٥	١٣,٨١٧	٤,٤٩١	١	٤,٤٩١	الرغبة في العمل	
٠,٢٢	١,٥٢٨	١,٣١٥	١	١,٣١٥	المسؤولية تجاه جهة العمل	
٠,٠٨	٣,١٠٢	٠,٦٨٨	١	٠,٦٨٨	الكلية	
٠,٢٣	١,٤٢٧	٠,٤٣٥	١	٠,٤٣٥	الولاء التنظيمي	المؤهل العلمي هوتلنج=٠,٠٠٦ ح=٠,٥٦٢
٠,٦٠	٠,٢٩٩	٠,٠٩٧	١	٠,٠٩٧	الرغبة في العمل	
٠,٤٤	٠,٣٨٠	٠,٠٧٨	١	٠,٠٧٨	المسؤولية تجاه جهة العمل	
٠,٤١	٠,٧٩٦	٠,٢٩٢	١	٠,٢٩٢	الكلية	
٠,٥٢	٠,٦٦٢	٠,٢٠٢	٢	٠,٤٠٣	الولاء التنظيمي	سنوات الخبرة ويلكس=٠,٩٢٨ ح=٠,٠٠٠
٠,١٤	٣,١٨٢	١,٠٣٤	٢	٢,٠٦٩	الرغبة في العمل	
٠,٣٨	٠,٩٦٠	٠,١٩٨	٢	٠,٣٩٦	المسؤولية تجاه جهة العمل	
٠,٥٢	٠,٦٥٩	٠,١٤٦	٢	٠,٢٩٢	الكلية	
		٠,٣٠٤	٢٣٠	١٠٣,٨٠١	الولاء التنظيمي	الخطأ
		٠,٣٢٥	٢٣٠	١١٠,٨٤٥	الرغبة في العمل	
		٠,٢٠٦	٢٣٠	٧٠,٣٧٢	المسؤولية تجاه جهة العمل	
		٠,٢٢٢	٢٣٠	٧٥٠,٦٥٣	الكلية	
			٢٣٤	١٠٧,٦٨٩	الولاء التنظيمي	الكلية
			٢٣٤	١٢٠,٢٢٠	الرغبة في العمل	
			٢٣٤	٧١,١٩٩	المسؤولية تجاه جهة العمل	
			٢٣٤	٧٧,٣٦٢	الكلية	

مؤهلهم العلمي وخبرتهم لديهم التزاماً وظيفياً تجاه وظيفتهم وقد يعزى ذلك لطبيعة العمل الذي يقوم به العاملين من وظائف معظمها إدارية ولها مزايا عدة منها مرونة نظام الدوام بالإضافة إلى أن جوهر عمل التعليم

يتبين من الجدول (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) تعزى لأثر الجنس المؤهل العلمي والخبرة في جميع المجالات والكلية. وتعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين بصرف النظر عن جنسهم

- تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين عن طريق الندوات وورش العمل بحيث يكون محورها تعزيز الممارسات الايجابية للعاملين بما يخدم اهداف المديرية وخططها مما يعزز التزام

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو العلا، محمد صلاح الدين (٢٠٠٩). "ضغوط العمل وأثرها على الولاء دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة.

الأحمدي، طلال بن عايد (٢٠٠٤). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة: دراسة ميدانية للمرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، ٢٤ (١): ٤٤-١.

حريم، حسين (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي، ط١، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

حنونة، سامي إبراهيم (٢٠٠٦). مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الخشروم، محمد مصطفى (٢٠١١). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، ٢٧ (٣): ١٦٩-١٩٩.

خير الدين، موسى أحمد، والنجار، محمود أحمد، (٢٠١٠). أثر البيئة الداخلية على الالتزام

يقوم على تقديم خدمات التعليم في الاساس مما يجعل من هذه الوظائف ذات درجة اجتماعية متميزة بالنسبة لهم، بالإضافة الى كون تلك الوظائف تشعر بالمسؤولية اتجاه المجتمع. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حنونة (٢٠٠٦) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

واتفقت مع نتيجة دراسة الهنداوي (٢٠٠٢) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الابتدائية في درجات الالتزام التنظيمي العام طبقاً لاختلاف الخبرة الإدارية. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حنونة (٢٠٠٦) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

واختلفت مع نتيجة دراسة كومار وجيري (Kumar and Giri, 2009) التي توصلت إلى أن العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم التزام تنظيمي أعلى.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحث يوصي بما يلي:

- ضرورة زيادة الاهتمام بالتدريب والحوافز للعاملين بشكل مستمر للحفاظ على أدائهم لما له من اثر على التزامهم التنظيمي.

- اثناء مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في رسم السياسات المستقبلية عن طريق استخدام فرق العمل التي يشارك فيها العاملين وعلى اختلاف مستوياتهم الوظيفية، لماله من مردود ايجابي في تعزيز مستوى التزامهم بأهداف الإدارة وتطلعاتها المستقبلية.

الوزان، محمد احمد (٢٠٠٦). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Boon, Ooi Keng, Arumugam(2006). The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia, **Sunway Academic Journal**,3(2),99-115

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**, 3(1) 28-36.

التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، منشورات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية.

العنزي، سعد علي، والزيبيدي، مغني دحام (٢٠٠٦). علاقة الالتزام المنظمي بمشاركة العاملين وأثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد، **مجلة الإدارة والاقتصاد**، الجامعة المستنصرية، بغداد، ٦١ : ١٣٠-١٠٦.

القيروتي، محمد قاسم (٢٠١٠). السلوك التنظيمي : دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.

الكتبي، أمينة (٢٠٠٦). قياس الولاء الوظيفي بالمجال الشرطي: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

الهنداوي، ياسر فتحي (٢٠٠٢). الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس.