

المنظومة القيمية الادارية لدى مديرية مدارس التعليم المهني وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمدرسين

م.د. وسام علي حاتم Aliwasim765@gmail.com
وزارة التربية

الكلمة المفتاحية : التعليم المهني : Department of

Vocational Education

تاريخ استلام البحث : 2021/2/14

DOI:10.23813/FA/87/11

FA/202107/87D/361

الملخص

استهدف البحث الحالي التعرف على (المنظومة القيمية الادارية لدى مديرية مدارس التعليم المهني وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمدرسين) وقد تحدد البحث الحالي بمدرسي ومدرسات قسم التعليم المهني الثالث/الرصافة في محافظة بغداد للعام الدراسي (2020-2021) وتألقت عينة البحث من (150) مدرس بواقع (51) مدرس من الذكور و (99) مدرسة من الإناث ، اختيروا من المجتمع الأصلي بمدرسي ومدرسات قسم التعليم المهني الثالث/الرصافة في محافظة بغداد والبالغ عددهم (175) مدرس ومدرسة وقد استخراج الباحث مؤشرات الصدق والثبات للمقياس. وقد استعمل الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية منها (الاختبار التائي لعينة واحدة، معادلة الفاكرونباخ ،معامل ارتباط بيرسون) وقد استخدمت الحقيبة الإحصائية (SPSS) للوصول إلى النتائج المطلوبة في إجراءات البحث ، و توصل البحث الحالي إلى أن مديري مدارس التعليم المهني من وجهة نظر مدرسيهم يعملون وفق منظومة قيمية ادارية ، أن مديري مدارس التعليم المهني من وجهة نظر مدرسيهم يمتلكون الالتزام تنيمي في عملهم، وجود علاقة ارتباطية بين منظومة القيم الادارية والالتزام التنظيمي.

The administrative value system of the Directorate of Vocational Education Schools and its relationship to the organizational commitment of teachers

Dr. Wissam Ali Hatem

Ministry of Education / Department of Vocational Education

/ 3

Summary

The current research aimed to identify (the administrative value system of the Directorate of Vocational Education Schools and its relationship to the organizational commitment of teachers). The current research has been identified with the teachers of the third vocational education department / Rusafa in Baghdad governorate for the academic year (2020-2021) and the research sample consisted of (150) teachers by (51) male and 99 female teachers were chosen from the original community of the teachers of the third vocational education department / Rusafa in Baghdad governorate, who numbered (175) male and female teachers. The researcher extracted the indicators of validity and reliability of the scale. The researcher used a set of statistical methods, including (the T-test for one sample, the Fakronbach equation, the Pearson correlation coefficient), and the SPSS was used to reach the results required in the research procedures, and the current research concluded that the principals of vocational education schools from the viewpoint of their teachers They work according to an administrative value system, that the principals of vocational education schools from the point of view of their teachers have a developmental commitment in their work, and there is a correlation between the system of administrative values and organizational commitment.

الفصل الاول

مشكلة البحث

إن المنظومة القيمية الإدارية تؤثر تأثيراً كبيراً على المنظمة الإدارية عامة وعلى المؤسسات التربوية بصفة خاصة، وتكسب كل منها معايير شخصية تميزها عن غيرها، حيث توفر طريقة توضح أداء العمل والمعايير التي يتم من خلالها دمج الأفراد بالمنظمة، وتحفيزهم على أداء

أعمالهم باتقان، ومع تزايد المشكلات التنظيمية المعاصرة، ورفع مستوى الالتزام التنظيمي، ظهرت

الحاجة لدى المنظمة التربوية إلى تفسير تلك المشكلات حتى تتمكن من تحقيق الاهداف بكفاءة، وجاءت منظومة القيمة بما تحتويه من المعارف و العادات والتقاليد و قيم وأخلاقيات وأنماط سلوكية على أنها من اهم العوامل التي يمكنها أن تسهم في التغلب على مجموعة من المشكلات التي تواجه المنظمات التربوية، وخاصة بما يتعلق منها بصنع القرار وتوجيه سلوك العاملين، وتحسين مستوى التزامهم التنظيمي ومما سبق بيان من أهمية المنظومة القيمة الإدارية في التأثير السلبي أو الايجابي على الإلتزام التنظيمي، فإن من الأهمية القصوى بحث مثل هذا التأثير، وهنا تبدأ الحاجة الى دراسة العلاقة بين المنظومة القيمة والإدارية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمدرسين في التعليم المهني .

إن مدير المدرسة يشغل منصباً مهماً، فهو الذي يسهم في انجاح العملية التربوية بعده اهم القادة المهمين بالمدرسة، إن القيم الإدارية تعد ركناً أساسياً في أي مؤسسة من خلال توفير القيم التي تؤمن علاقة مباشرة باداء العاملين في المدارس، لذا كان من الأهمية تعرف أبعاد المنظومة القيمة الإدارية التي يتبناها مديرو المدارس المهنية و علاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المدرسين .

*** مشكلة الدراسة: يمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:.**

ما العلاقة بين المنظومة القيمة الإدارية لدى مدراء المدارس والالتزام التنظيمي للمدرسين؟

أهمية البحث والحاجة اليه

يمكن أن يبرز الباحث أهمية البحث الحالي والحاجة إليه من خلال النقاط الآتية :-
إن العديد من مشكلات المنظمات الإدارية، لم يعد من الميسور حلها عبر تطبيق السبل والتقنيات الإدارية فقط، فهناك مطلب و يُعد آخر لا بد من الاعتراف به، وبمكانته، وبأهميته في التعامل مع مختلف جوانب النظم الاجتماعية بما فيها النظام التربوي، هذا المطلب متعلق بالمنظومة القيمة التي تُوَطر سبل التعامل البشري وتقنياته مع قضايا النظم.

إنّ وجود منظومة قيمية إدارية ويلتزم بها تعد ضرورية للتعامل الفعّال مع العاملين في المؤسسات التربوية على اختلاف أنواعها ومستوياتها.

لذا يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة في :

- تصميم برامج للتأهيل التربوي في قسم التدريب والاستثمار في مديرية التعليم المهني.

- وضع معايير من قبل المسؤولين الاداريين في وزارة التربية لاختيار المدراء من قبل اللجان التربوية المختصة في اعداد المدراء وتدريبهم.

- مديري المدارس (المهنية) من خلال تعرفهم على المنظومة القيمة الادارية لديهم في ضوء استجابة المدرسين والمدرسات .

-العاملين في البحث التربوي إذ يمكن أن تفتح هذه الدراسة مجالاً لدراسات لاحقة يتم فيها تناول الموضوع من جوانب أخرى أو تستهدف فئات أخرى

هدفا البحث

يرمي البحث الحالي الى :

- 1- التعرف على منظومة القيم الإدارية لدى مديري مدارس التعليم المهني من وجهة مدرسيهم
- 2- التعرف على الالتزام التنظيمي لمدرسي ومدرسات التعليم المهني من وجهة نظرهم.
- 3- التعرف على العلاقة الارتباطية بين منظومة القيم الإدارية والالتزام التنظيمي

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على :-

- الحدود المكانية: اعداديات التعليم المهني في قسم التعليم المهني الثالث/الرصافة
- الحدود الزمانية: للعام الدراسي (2020-2021)
- الحدود البشرية:مدرسي ومدرسات قسم التعليم المهني الثالث/الرصافة

تحديد المصطلحات

القيم

القيم لغة:

لغويًا: جمع قيمة كما جاء في مختار الصحاح، اي الاعتدال، والاستواء، والاستقامة لقوله تعالى ﴿ فَاسْتَقِيمُوا إِلَيْهِ ﴾ {فصلت/6} أي التوجه اليه وقوم الشيء تقويماً، فهو قويم أي مستقيم، لقوله تعالى ﴿ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ ﴾ {الروم/30} وقوام الامر ملاكه الذي يقوم به وقامة الانسان قدّه وجمعها قامات. (الرازي، 1982، ص 577-587).

القيم اصطلاحاً:

عرفها (Arthurs) :مبدأ عام وتجريدي، يتعلق بأنماط السلوك ضمن ثقافة معينة أو مجتمع معين يكتسبه أفراد هذا المجتمع عبر التنشئة الاجتماعية، ويوليه أولئك الأفراد، اعتباراً عالياً، وأن هذه القيم تشكل مبادئ مركزية تتكامل فيها الأهداف الفردية والاجتماعية (Arthurs, 1987: 720).

وعرفها هنا (1959) أنها: (عبارة عن تنظيمات معقدة لاحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني سواء، اكان التنظيم الناشيء عن هذه التقديرات المتفاوتة صريحاً أم ضمنياً، ومن الممكن تصور هذه التقديرات على أساس أنها امتداد، يبدأ بالتقليل ويمر بالتوقف وينتهي بالرفض) (هنا، عطية محمود، 1959، ص 602)

منظومة القيمة :

المنظومة القيمية (التعريف الإجرائي): هي مجموعة الأحكام المعيارية التي تتكون لدى مدير المدرسة من خلال تعاطية مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف لعمله يراها جديرة بتوظيف إمكانياته وتتجسد القيم من خلال الاهتمامات أو الاتجاهات أو السلوك العملي أو اللفظي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. (الطعاني، 2010، ص8).

وعرفها العايد (1989) بأنها نموذج منظم القيم في مجتمع أو جماعة، وتتميز بالارتباط المتبادل بين القيم , يجعلها تدعم بعضها بعضا وتكون كلا متكاملًا، وبالتالي هو المكون الرئيس للبناء الثقافي للمجتمع فهو الذي يحافظ عليه و يدعم وجوده.(العايد، 1989)

هي مجموعة الأحكام المعيارية التي تتكون لدى مدير المدرسة من خلال تفاعله مع الموقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف لعمله يراها جديرة لتوظيف إمكانياته (أبو العينين، 1988).

المنظومة القيمية الإدارية اجرائياً:

مجموعة القيم الإدارية التي توفر لدى مدير المدرسة خاصته، كما يتم قياسها باستبانة المنظومة القيمية الإدارية المستخدمة في هذه الدراسة.

مدير المدرسة: هو الشخص الذي يتم تعيينه من قبل مديرية التربية في المدرسة الابتدائية والمتوسطة والإعدادية (أكاديمي، مهني) من أجل تنظيم جميع مرافقها، والإشراف على المدرسين والمعلمين من الناحيتين الفنية والإدارية والعمل على تسيير العمل التربوي والعلمي بفاعلية وكفاءة .

التعليم المهني:

فلاته

ذلك التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي بالإضافة إلى اكتساب المهارات والقدرات المهنية التي تقوم بها مؤسسات نظامية" (فلاته، 1994: ص ٢٣)

الالتزام التنظيمي

يعرف الالتزام التنظيمي بأنه:

حريم(1997)

درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض، وإلى أي مدى يعة عمله جائياً في حياته (حريم، 1997: 107).

ستيرز (Steers, 1977)

تجاه يعبر عن قوة ارتباط ذاتية الفرد واندماجه عملية بالمنظمة, بحيث يتصف لفرد بالإيمان العميق بأهداف المنظمة وقيمها, و السماح لنفسه ببذل أقصى جهد نحو منظمته, ورغبته القوية في المحافظة على عضويته في المنظمة
أما التعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي في المدارس المهنية فهو:

رغبة مدرسي مدارس التعليم المهني العمل في مدارسهم، والحفاظ عليها، والبقاء فيها فترة أطول، كما يقاس ذلك باستبانة الالتزام التنظيمي التي تم تطبيقها في هذه الدراسة.

تعريف المرحلة الإعدادية:

هي مرحلة دراسية مدة الدراسة فيها تكون (3) سنوات تهدف الى الإستمرار في إكتشاف قابليات الطلبة وميولهم وتنميتها والتوسع في الثقافة ومطالب المواطنة السليمة والتدرج في الحصول على مزيد من التنوع في ميادين المعرفة والتدريب على تطبيقاتها تأهيلاً للحياة العملية ولمواصلة مرحلة الدراسة اللاحقة (وزارة التربية، 2011: 22).

الفصل الثاني

خلفية نظرية ودراسات سابقة

أولاً:

ان القيم التي يتبناها المجتمع في مضمار تربية ابنائه، تُعدُّ من العوامل المهمة والمحددة لسلوك الافراد ولا تقتصر أهمية ذلك على الفرد بل ان أثرها يمتد الى حياة المجتمع عامة، إذ يعتمد تكامل الفرد وصحته النفسية على اتساق منظومة القيم السائدة في ذلك المجتمع. (الاشقر، 1986، ص³)

وقد أشار مورفي (Murphy) الى أننا إذا اردنا فهم شخصية الانسان وسلوكه، فإنه ينبغي علينا أن ندرس منظومة القيم عنده، ونسق ترتيبها بحيث يصبح بالامكان التنبؤ بسلوكه، فالقيم تقف وراء كل نشاط انساني، وكل تنظيم اجتماعي، واقتصادي، أو سياسي، ذلك أنّ موضوعها هو علاقة الانسان بالحياة بجوانبها كافة (أبو العينين، 1988، ص³⁶)، ويرى (اسكندر) ان القيم تمس العلاقات الانسانية بجميع صورها لأنها، ضرورة اجتماعية، فهي تتغلغل بالافراد على شكل اتجاهات، ودوافع، وتطلعات، وان غرسها في نفوس الافراد لا يقل أهمية عن المعارف التي يتزودون بها، إذ إن القيم قوة دافعة للعمل، وإنها معايير يقوم على اساسها العمل. (اسكندر، 1962، ص⁴) (عبد الحميد، 1998، ص²).

وتُعدُّ القيم الدعامية الاساسية التي تسهم في تكوين شخصية الفرد، ولها أثر عظيم في المجتمع، إذ تعمل على توحيد أفراد و تماسكهم (طهطاوي، 1996، ص⁶⁴⁻⁴⁴)، لذا فإن المجتمعات بحاجة الى منظومة قيم، تستند إليها، عندما تقوم بالتفاعل الايجابي، بعضها مع بعض ويستلزم هذا التشابه في كل مجتمع، إذ تستطيع هذه القيم أن تكفل قيم المجتمع وأهدافه، ويعتمد ذلك على مدى قبول المجتمعات لمثل هذه القيم أو رفضها إذ ان قبولهم يؤدي فيما بعد الى وحدة بناء المجتمع أو تماسكه، ورفضها يؤدي الى تفككه، وانحلاله (نشواني، 1984، ص⁹⁵).

المنظومة القيمية

مجموعة من المعتقدات والموجهات المنظمة في نسق متكامل تمل المرجع الأفراد أو الجماعة (Myrmel & Wenstop, 2006)، وعرقها باركر (Parker) المشار

إليه في خضر (2003) عبارة عن مجموعة من القيم المشتركة بين أفراد المجتمع بشكل معبر التوجيه سلوك الفرد في مختلف مجالات الحياة. وعرفها العايد (1989) بأنها نموذج منظم القيم في مجتمع أو جماعة، وتتميز بالارتباط المتبادل بين القيم , يجعلها تدعم بعضها بعضا وتكون كلا متكاملًا، وبالتالي هو المكون الرئيس للبناء الثقافي للمجتمع فهو الذي يحافظ عليه و يدعم وجوده. وتعد القيم من أهم الدوافع التي تحرك سلوك الإنسان وتوجهه، فهي التي تحقق رغباته وتشبع احتياجاته البيولوجية والاجتماعية والنفسية، وتسهم في تشكيل سلوكه وترتبط عنده بمعنى الحياة والإنسان قلما يقبل على مهنة لا تتفق مع منظومته القيمية التي تكونت لديه إلا مرغمة، كما أن تكيف الفرد في العمل لا يتحقق إلا إذا كان ثمة وفاق إلى حد ما بين قيمه والقيم التي يتطلبها العمل ويعمل على تحقيقه (الرشيد, 2000: 16).

يصعب توقع وجود شخصين متشابهين تماما في منظومتي قيمهما، ومع ذلك فإن من المحتمل وجود تشابه في بعض الجوانب القيمية بين الأشخاص الذين يتشابهون في العمر، والأصول الاجتماعية أو العربية، أو العقلية أو الجغرافية، حتى إنه من الممكن أحيانا إعطاء بعض التعميمات بخصوص توجهات قيمية معينة لدى مجموعة معينة من الأفراد، كما يمكن ملاحظة أن الأفراد الذين يمارسون المهنة ذاتها يتمتعون ببعض القيم المتشابهة و المشتركة. وهذا بالطبع يزيد من أهمية دراسة لمنظومات القيمية وتحديد بعض المنظومات التي يكون لها الأثر الفعال في المنظمة (61 Umstot, 1984).

أهمية المنظومة القيمية: يتوقف تماسك المجتمع إلى حد كبير على وحدة قيمه ومدى انتشارها، وتسجلها، أي علم وجود تناقضات أساسية فيها، بينما يؤدي التفاوت والانقسام القيمي إلى تثبيت الصراع الطبقي والتناقضات التطبيقية، ولا تحتاج القيم إلى مبرر خارجي إذ إن لها مبرر حقيقي، ذلك أن المديرين يقررون أنفسهم القيم التي يرون أنها أساسية ومستقلة عن قيم الآخرين، فأهميتها تنبع من كونها مرجعية لتصرفاتهم وتمثل القواعد الدستورية الثابتة التي يسترشدون بها في تعاملاتهم وسياساتهم وتخاذ قراراتهم اليومية، ومن الأفضل أن يمتلك المديرين قليلا من القيم الأساسية على أن تكون جوهرية و عميقة

(Ghoshal & Bartlett , 1996: 85)

وتعمل لقيم على تعميق الانتماء للمجتمع، لأن لها صلة كبيرة بنمط السلوك المثالي الذي يعتمد عليه الفرد في تحقيق الأهداف المشتركة للمجتمع، وبالتالي فإن غابت القيم أو تضاربت, في الإنسان يغترب عن ذاته وعن مجتمعه, ويف دوافعه للعمل, ويقبل إنتاجه (ربابعة 2005؛ خضر, 2003).

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول إن القيم والمنظومة القيمية للمدير هي التي توجه سلوكه وسلوك الأفراد العاملين في المنظمة (عوض. 1988).

ثانياً: الالتزام التنظيمي : ويعد الالتزام التنظيمي عصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يسهم في تطوير مقدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل, وقد نال موضوع الالتزام التنظيمي والعوامل

المؤثرة فيه اهتماما كثيرا من قبل الباحثين في مجال الإدارة منذ الثمانينات وحتى الوقت الحاضر، لما كان له من تأثير كبير في سلوك الأفراد وما له من انعكاسات على الفرد و المؤسسة على حد سواء (Browni &Harvy , 1992).

لقد بدأ الاهتمام بهذا الموضوع في العالم العربي في النصف الثاني من التسعينيات، قد قام الباحثون بدراسته لما له من أهمية في تحسين أداء المؤسسة، إلا إنه مازال بحاجة إلى دراسات أكثر عفا و ذلك لخصوصية ثقافة العالم العربي وبيئته (سلامة، 1999)، و يزداد لمر در نسبة الالتزام أهمية إذا ما كان في بيئة مثل البيئة العربية التي يعاني فيها العاملون من إشكالات لا شك لها تأثيرها في نوعية التزامهم لهذه الأوساط وما يقترن به من تأثيرت كلسيب، و لتسرب، أو ترك العمل والتدني في نوعية الأداء، ومستوى الإنتاجية (الدخيل الله، 1995: 36).

مداخل الالتزام التنظيمي:

أولا: المدخل الاتجاهي: ويقصد به العمليات التي من خلالها تتطابق أهداف المؤسسة وقيمها مع أهداف الفرد، و تزداد رغبته في البقاء والاستمرار فيها، ويسميه بعضهم المدخل النفسي.

كما ينظر المدخل الاتجاهي إلى الالتزام على أنه اتجاه يعكس الارتباط بين الفرد و المؤسسة من حيث طبيعته ونوعيته ووفقاً لهذا المدخل يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه " القوة النسبية لتمثل الفرد مع منظمة معينة وانغماسه فيها ". (رشيد، 2004: 51)

الأبعاد التي توضح طبيعة ومفهوم الالتزام التنظيمي:

أ. الالتزام الشعوري: ويشير إلى الارتباط العاطفي أو التطابق والاندماج بقيم وأهداف المؤسسة.

أن الالتزام الشعوري هو الدرجة التي يكون بها الفرد مرتبطاً سيكولوجياً بالمؤسسة من خلال جملة من المشاعر مثل (الولاء، التعلق، الحنان، السعادة، الانتماء، الرغبة. (Jaros, et at,1993:952)

مفهوم الالتزام الشعوري يقترب من مفهوم الالتزام القيمي من حيث مدى تطابق وإيمان الفرد بأهدافه وقيمة مع أهداف وقيم المؤسسة، بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المؤسسة (Meyer,at al,2001:319)، .

ب. الالتزام المعياري: ويعكس شعور الفرد بالواجب والتعهد باستمراره في العمل داخل المؤسسة ، وكذلك هو شعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المؤسسة وقد قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المؤسسة (التوجه الثقافي أو العائلي). أو بعد دخوله المؤسسة (التوجه التنظيمي) (Meyer&Allen,1991:67) .

ج. الالتزام المستمر: ويشير إلى الوعي بالتكاليف المصاحبة لترك المؤسسة ، وكذلك الالتزام المستمر بأنه الدرجة التي يشعر من خلالها الفرد وكأنه مغلق في مكانه أي (مجبرا على العمل في تلك المنظمة) نتيجة التكاليف المالية التي تصاحب تركه للمؤسسة، إذ تكون هذه التكاليف كلف مادية ومعنوية متمثلة بفقدان المزايا القائمة على الأقدمية مثل (الترقية، التقاعد، وتمزيق العلاقات والاتصالات مع زملاء العمل)

فضلاً عن هدر الوقت والجهد المطلوب في اكتسابه لمهارات جديدة في العمل الجديد عند ممارسته للعمل في مؤسسة أخرى. (Meyer&Allen, 1991: 67)
أن مفهوم الالتزام المستمر يعود إلى مفهوم (Becker) حول الاستثمارات والمراهنات الجانبية التي تشير إلى تقدير ومعرفة مستوى التوازن بين الجهد المبذول (التكاليف) والمكافآت إلى يحصل عليها الفرد نتيجة انجازه لذلك العمل (Stall (Meyer at al , worth, 2003 : 406) فقد أكدوا على أن الالتزام المستمر قد يتطور اعتماداً على عاملين أساسيين هما:
1. زيادة الاستثمارات (المراهنات الجانبية). 2. قلة البدائل المتوفرة.
(Meyer&Allen, 1991: 67)

أنواع الالتزام التنظيمي:

يفرق الخبراء بين ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي وهي (ريان، 2000: 460):
1. **الالتزام الاستمرارية** ويشير الالتزام الاستمراري إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة الخدمة في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل الدخل الشهري، خطط المعاشات، الصداقة لبعض الأفراد وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بتلك الأمور.

2. **الالتزام العاطفي**: ويعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويزيد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف (جربينر وبارون، 2005: 217).

3. **الالتزام المعياري**: وهو يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة، إذن فهو لا يريد أن يسبب قلقاً للمنظمة أو يترك انطباعاً سيئاً لدى زملائه بسبب تركه العمل، وبالتالي هو التزام أدبي حتى ولو على حساب نفسه.

انسجاماً مع وجهة النظر التي ترى أن التزامات الفرد تتعدد حيال المنظمة، فقد أفرزت بعض الدراسات على المستويين الفكري والميداني تسميات مختلفة للالتزام التنظيمي تعبر عن وجهة نظر الباحثين في فهم الالتزام وعن الدوافع التي تجعل الفرد ملتزماً للمؤسسة التي ينتمي إليها، وهناك نوعين من الالتزام هما:

أ. **الالتزام الخارجي**: ويبرز هذا النوع من الالتزام كما يرى نتيجة إذعان العاملين، حيث تكون لديهم سيطرة منخفضة على أهدافهم وتخصصاتهم وهذا يعني امتلاك الأفراد قوة أقل في صياغة أو تشكيل حياتهم العملية. فالإدارة تحدد ومن طرف واحد ظروف العمل لمستخدميها، الأمر الذي يضعف شعورهم بالمسؤولية.

ب. الالتزام الداخلي:

ينبثق هذا النوع من الالتزام من داخل الفرد، فالأفراد يكونوا في العادة ملتزمين لمشروع أو فرد أو برنامج معين على أساس امتلاكهم الأسباب الدافعة حياله، وإذا ما أرادت الإدارة العليا التزام داخلي لأفرادها وجب عليها إشراكهم في تحديد أهداف

عملهم، وإعطائهم الفرصة لتحديد السلوكيات المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف.
(Argyris,1998:100)

خصائص الالتزام التنظيمي : يمتاز الالتزام التنظيمي بعدد من الخصائص:

1. يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
 2. يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المؤسسة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
 3. يمثل الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط بالمؤسسة والعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة.
 4. يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد و المؤسسة ، والاستمرار والبقاء في العمل ، والشعور بالواجب اتجاه المؤسسة .
 5. يتضمن التزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة، والاستمرار والبقاء في العمل، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة .
 6. يعبر الالتزام التنظيمي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتجسد مدى ولائهم لمنظماتهم.
 7. يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة التأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة التأثيرات إستراتيجية ضاغطة.
 8. يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.
 9. تمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ودرجة انتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة.
- ويتضح من كل ما سبق انه على الرغم من الاختلاف والتباين في تحديد وبلورة معني الالتزام كظاهرة إدارية، إلا أن هذه التعريفات في معظمها يسودها اتفاق عام يبرز الالتزام التنظيمي على انه عملية الإيمان بأهداف المؤسسة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم وهذا الاتفاق يؤكد أيضاً أن الالتزام التنظيمي التزاماً طوعياً ينبع عن إرادة الفرد وباختياره وليس التزاماً قسرياً يفرض عليه عن طريق قوي خارجية .

مراحل الالتزام الوظيفي:

وتعددت تصنيفات الباحثين لهذه المراحل ويذكر (أبو جياب، 2014) بأن الالتزام التنظيمي يمر بثلاث مراحل رئيسية وهي:

1. **مرحلة الإدعان والالتزام:** يبني التزام الفرد بالمنظمة على الفوائد والمكاسب التي يحصل عليها ، وبذلك فهو يتقبل سلطة الآخرين، ويلتزم مما يطلب منه سعياً للحصول على الفوائد المختلفة من المنظمة.
2. **مرحلة التطابق بين الفرد والمنظمة:** يتقبل الفرد سلطات الآخرين لرغبته في الاستمرار في العمل بالمنظمة، فهو يشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائه لها.

3. **مرحلة التنبؤ:** أي قبول الفرد بأهداف وقيم المنظمة كما لو كانت أهدافه وقيمه الخاصة. (عواملة، 1996: 73).

نموذج عن الالتزام التنظيمي:

. **نموذج ألين و ماير (Allen & Mayer 1991):** ويعرف بالأنموذج ثلاثي العناصر أو الأبعاد للالتزام حيث يميز بين ثلاثة أبعاد هي الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام الأخلاقي وكما أشار إليه (Allen & Meyer) وفيما يأتي توضيح لمضامين هذه الأبعاد ويعرف هذا النموذج " بنموذج العناصر الثلاثة للالتزام التنظيمي"، لأنه يستند في نظريته للالتزام إلى ثلاثة عناصر مكونة له، هي:

أ- **الالتزام العاطفي Affective commitment:** يعبر عن الارتباط الوجداني بالمؤسسة و يتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، من استقلالية واكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس الموظف بان البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، سواء فيما يتعلق بالعمل أو العاملين.

ب- كذلك فإن هذا المكون " يحدد درجة اندماج الفرد مع المؤسسة وارتباطه بعلاقات اجتماعية تعكس التضامن الجماعي .

ج. ويشير إلى الارتباط العاطفي للموظفين بالمؤسسة والتطابق والاندماج من حيث القيم والأهداف . (Allen & Meyer, 1991: 4)

ب - **الالتزام المستمر Continuance commitment:** ويشير إلى مدى أدراك الفرد للتكاليف المصاحبة لتركه المؤسسة (Malhotra & Mukherjee, 2004,) (:166)

أن الالتزام المستمر التزام محسوب يدرك الفرد من خلاله أو يقدر الكلفة المرتبطة بتوقف نشاطه في المؤسسة ، وأن الفرد وفقاً لهذا النوع من الالتزام يبقى في المؤسسة لأنه يحتاج لذلك . (Barbara,2003,:30) وعندما يكون بقاء الفرد في المؤسسة بسبب حاجته فهذا يشير في أغلب الأحيان أن هذا الفرد قد يكون غير راضي عن عمله في المؤسسة . ويكون أقل مساهمة وفاعلية في أنشطتها، (Barbara,2003:30)

المبحث الثاني

دراسات سابقة

علاوي (1998)

وهدفت إلى تعرف على أساليب القيادة الإدارية لرؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظرهم ، ومستوى الالتزام التنظيمي للهيئات التدريسية في الجامعات العراقية من وجهة نظرهم ، وهل هناك علاقة بين أساليب القيادة الإدارية والالتزام التنظيمي، وتكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام العلمية ممن بدرجة رئيس قسم أو فرع علمي ، والهيئات التدريسية في الجامعات العراقية ومن الدرجات العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد ، مدرس)، وكانت عينة الدراسة (62) رئيس قسم وفرع علمي أي ما نسبته (30%) من مجتمع الدراسة و (448) تدريسيًا وتشكل نسبة (15%) من

مجتمع الدراسة فقد قام الباحث ببناء أداة خاصة لمقياس الالتزام التنظيمي واستخدم العينة العشوائية الطبقية ، وتم التحقق من صدق وثبات الأداة بطريقتي الصدق الظاهري والاختبار وإعادة الاختبار، ولتحليل البيانات فقد تم استخدام الوسائل الإحصائية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري والاختبار التائي لعينيتين مستقلتين والاختبار التائي لعينة واحدة و معامل ارتباط بيرسون و تحليل التباين الأحادي، وأما النتائج التي توصل إليها هي : أظهرت نتائج الهدف الثاني فقد أظهرت أن مستوى الالتزام التنظيمي للتدريسيين في الجامعات كانت بدرجة عالية ، أما نتائج الهدف الثالث فأشارت إلى وجود علاقة بين أساليب القيادة الإدارية التي يستخدمها رؤساء الأقسام والفروع العلمية وبين الالتزام التنظيمي للتدريسيين في الجامعات، وأوصت الدراسة بتهيئة الأجواء التي توفر الاتصال المباشر بين عمداء الكليات والتدريسيين من خلال زيارات عمداء الكليات في أقسامهم وفروعهم العملية. (علاوي ، 1998: 5).

الزدجالي (1999)

بدرنة حول القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عمان للتعرف على القيم المؤثرة في السلوك الإداري المدير المدرسة الثانوية وذلك باستخدام مقياس القبورت (Allport) وفيرنون (Version) ولنتري (Linday)، لدراسة القيم المؤثرة في السلوك الإداري للمديرين، تكونت عينة الدراسة من (110) مديرا ومديرة منهم (55) مدير) و (65) مديرة وقد خلصت الدراسة إلى ترتيب قيم مديري المدارس الثانوية حسب تفضيلهم لها تنازليا: النظرية الدينية، الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، الجمالية) وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) يعزى إلى متغيري الجش والخبرة في القيم المؤثرة في السلوك الإداري كما أشارت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (ح = 0.05) يعزى إلى متغيري المؤهل الأكاديمي ولعمر في القيم الإجمالية

الطعاني (2006)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس، والمؤهل، والخبرة، ومستوى المدرسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس ومديراتها في محافظة الكرك وبلغ عدد أفرادها (225) منير أو مديرة، و أختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية بلغ عدد أفرادها (120) مديرة، وقد طبق للحصول على البيانات مقياس (جوردن) بعد تعديله و استخراج دلالات الصدق ومعامل الثبات. وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن ترتيب أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس من وجهة نظرهم حسب درجة أهميتها على النحو الآتي: قيم الانتماء، وقيم الامتثال. وقيم الخيرية وقيم الدعم، وقيم الاستقلالية، وقيم القيادة، و أن هك فروقا ذات دلالة إحصائية تعود لمستوى المدرسة. ولصالح مليري المدارس الثانوية، كما بينت الدراسة بله لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي الجنس و المؤهل العلمي والخبرة

شمس الدين (2006)

هدفت الدراسة إلى التعرف المنظومة القيمية الإدارية لدى المديرين والمديرات في المدارس الحكومية الابتدائية والمتوسطة والثانوية في دولة الكويت, وكذلك تعرف الاختلاف في هذه المنظومة تبعا لمتغيرات الجنس, والتخصص, و المؤهل العلمي, والخبرة الإدارية و المرحلة الدراسية, وتكونت عينة الدراسة من (160) منيراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وتم استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات, وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أي من متغيرات الدراسة: الجنس, والتخصص, والمرحلة الدراسية, إلا أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي والخبر وكان تلاتيب أبعاد المنظومة القيمة لدى مديري ومديرات المدارس على النحو: (قيم الدعم , قيم القيادة قيم الامتثال, القيم الخيرية, قيم الإستقلالية).

فلمبان (2008)

رمت الدراسة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين و المشرفات التربويات, والوقوف على علاقة كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية والتي تشمل: الجنس, والمؤهل التعليمي, والتخصص, والحالة الاجتماعية, وتكونت عينة الدراسة من (103) مشرفين و (175) مشرفة من مركز الإشراف في مكة المكرمة, واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات, وأشارت النتائج إلى وجود علاقة زتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي, فضلا عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين و المشرفات التربويات تعزى للتخصص, والجنس, و المؤهل العلمي.

الدراسات الاجنبية:

مكيني (Mckinney, 2000)

دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين توافق القيم في المدارس الكاثولوكية الثانوية للإنت مع درجة تأثيرها في الالتزام والفاعلية, وتكونت العينة من (302) من أعضاء الهيئة التدريسية و (22) إدارية. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين التوافق الذي يشمل فرد الهيئة التدريسية والالتزام والفاعلية. كما أظهرت النتائج نور الإدارة المباشر بالالتزام, وأهمية نماذج الاتصال في المنظمة, وكلما كان هناك توافق وتشابه في منظومة القيم الشخصية للأفراد مع منظومة قيم المدرسة ازداد التزام الأفراد وكانت فاعلية العمل أكثر.

سكوت وكمب (2003)

(" اثر كلا من بيئة العمل، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي على معدلات دوران العمل") رمت الدراسة للتعرف على :

- 1- قياس مدي تأثير كلا من بيئة العمل، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي على معدلات دوران العمل لدى العاملين في مصلحة السجون الأمريكية
- 2- معرفة مدي تأثير كلا من مستوى التعليم والأصل العرقي على مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمصلحة السجون الأمريكية.

3- معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مصلحة السجون الأمريكية وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 3068 موظف في مصلحة السجون الأمريكية وموزعين على مختلف الولايات الأمريكية وقد خلصت الدراسة للنتائج التالية:
أ- وجود علاقة عكسية بين الالتزام ودوران العمل حيث أن الموظفين ذوي الالتزام العالي يكون لديهم مستوى متدني من مستوى دوران العمل .
ت- وجود علاقة قوية بين الالتزام التنظيمي ومستوي الرضا الوظيفي .
ث- عدم وجود علاقة بين مستوى التعليم، الأصل العرقي ومستوي دوران العمل لدى العاملين بمصلحة السجون الأمريكية.

شاتاي وزقار (Zafar & Chughtai , 2006)

رمت الدراسة إلى تحديد فيما إذا كانت السمات الشخصية و أوجه الرضا الوظيفي و بعدي لعدالة التنظيمية المتمثلين في (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية) من شأنها شرح التنوع في الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعات الباكستانية, كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن اثر الالتزام التنظيمي على نتيجتين من النتائج التنظيمية, وهي الأداء الوظيفي ونوران العمل. وقد تم جمع البيانات من عينة عندها (125) أستاذًا يعملون بدوام كامل في (23) جامعة في ثلاث مدن باكستانية , وهي لاهور, و إسلام آباد, و بيشاور. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الست الشخصية, وأوجه الرضا الوظيفي. وبعدي العدالة التنظيمية ترتبط كمجموعة بالالتزام التنظيمي للأساتذة وأن كلا من العدالة التوزيعية و العدالة الإجرائية هما الأقوى ارتباطاً بالالتزام التنظيمي, وقد ارتبطا سلبيا بدوران العمل و إيجابية بمقياس التقرير الذاتي للأداء الوظيفي .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث:

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي لكونه انسب المناهج لدراسة الوصفية بين المتغيرات ووصف الظاهرة المدروسة وتحليلها. وتعتمد دراسة الظاهرة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم، 2000: 32)

إجراءات البحث:-

من اجل تحقيق أهداف البحث الحالي، كان لابد من تحديد مجتمع الدراسة واختيار عينة ممثلة له وإعداد الأدوات المناسبة للقياس والتأكد من صلاحيتها وقدرة فقراتها على التمييز وصدقهما وثباتها، ومن ثم تطبيقها على عينة البحث المختارة، واستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات ومعالجتها، وفي ما يأتي وصف لإجراءات البحث:-

أولاً:- مجتمع البحث:-

يقصد به جميع المفردات او الوحدات الظاهرة التي تشمل البحث ويعرف المجتمع بأنه كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي هي في متناول البحث، فهو

مجموعة كاملة من الأفراد او الأشياء او الدرجات التي يرغب الباحث في دراستها (داود و عبد الرحمن، 1990: 66). يتكون مجتمع البحث الحالي من مدرسين التعليم المهني في قسم التعليم المهني/3 في الرصافة للعام الدراسي (2020-2021) اذ بلغ عددهم (175) فرد موزعين من الذكور (60) ومن الإناث (115)، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)
يوضح مجتمع البحث

المجموع الكلي	الجنس		قسم التعليم المهني/3 في الرصافة
	إناث	ذكور	
175	115	60	

ثانياً:- عينة البحث:

هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث ليجري عليه دراسته (داود عبد الرحمن، 1990: 67). وقد ضمت عينة البحث الحالي من مدرسين التعليم المهني في قسم التعليم المهني/3 في الرصافة للعام الدراسي (2020-2021) والبالغة (150) من مدرس ومدرسة، تم اختيارهم بالطريقة التطبيقية العشوائية وبطريقة التوزيع المتساوي، وبنسبة (85%) وتعد هذه النسبة مناسبة لتمثيل مجتمع البحث، وتم توزيع عينة البحث بحسب الجنس وحيث بلغ عدد المدرسين (51) وعدد المدرسات (99) والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)
يوضح عينة البحث

المجموع	المدرسات	المدرسين	الجنس
			القسم
150	99	51	قسم التعليم المهني/3

رابعاً- أداة البحث :

تتوقف دقة معلومات البحث وصلاحياتها وإمكانية الاعتماد على نتائجها، على الأداة التي يعتمد عليها في جمع المعلومات، ولما كان البحث الحالي يتطلب معلومات واسعة فأن المقياس في مثل هذا البحث هو أفضل أداة لبلوغ أهدافه إذ أنه من الوسائل الشائعة، في جمع البيانات في البحوث التربوية، التي تتعلق بالأراء والاتجاهات للحصول على حقائق متعلقة بالظروف والأساليب القائمة. (داود و عبد الرحمن، 1990 : 22)

وصف الأداة :

- استبيان منظومة القيم الادارية

بني أستبيان منظومة القيم الادارية في خمسة مجالات وهي (قيم العدالة التنظيمية - قيم المسؤولية الاجتماعية - قيم الولاء التنظيمي- القيم القيادية - القيم الاعتبارية) وتمثلت كل قيم من هذه المنظومة في 5 فقرات ويكون مقياسها خماسي في الإجابة هي (دائماً ، غالباً ، حياناً ، نادراً ، لا) بالتالي تكون استبيان منظومة القيم الادارية من 25 فقرة . كما موضح في ملحق (1)

- استبيان الالتزام التنظيمي

بني أستبيان الالتزام التنظيمي من الادب النظري وتمثلت في 20 فقرة ويكون مقياسها خماسي في الإجابة هي (دائماً ، غالباً ، حياناً ، نادراً ، لا). كما موضح في ملحق (1)

أولاً : صدق الأداة (الصدق الظاهري)

ويعني أن الاستبيان يتضمن فقرات على صلة بالمتغير الذي يراد قياسه ، وأن مضمونها يتفق مع الغرض منها، فضلاً عن نوع الفقرات واتساقها، وكيفية صياغتها ومدى وضوحها أضاف إلى ذلك التعليمات التي تحتويها من حيث الوضوح والدقة والموضوعية ومدى مناسبتها بوصفها أداة لقياس الغرض الذي وضعت من أجله. (المنسي، 1998، :189)

ويضاً هو صدق يستهدف التحقيق من مدى صلاحية انتماء الفقرة إلى مجالها، إذ يعمم المقياس بعد الانتهاء من صياغة فقراته، على مجموعة من المحكمين في مجال الاختصاص.(عطية، 2010 : 108)

ويمكن التوصل إلى الصدق الظاهري عن طريق عرض اداتين البحث بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين في المجال العلوم التربوية والنفسية، إذ بلغ عددهم (12) محكماً ، طلب منهم إبداء آرائهم حول مجالات الاستبانتين وفقراتهما من حيث الوضوح في الصياغة وملائمتها لقياس المجال الذي تنتمي إليه فضلاً عن إمكانية إضافة وحذف ما يرونه مناسباً من الفقرات، ثم تم تحليل الاستجابات وذلك باستعمال النسبة المئوية. ولتحديد قبول أو رفض كل فقرة من فقرات أداة البحث تم اعتماد نسبة 80% حداً أدنى للقبول، و بعد تحليل إجابات المحكمين على فحوى الاستبانتين تبين أنه جميع فقرات الاستبانتين قد حصلت على موافقة المحكمين بنسبة تتراوح ما بين (83%) و (100%) وبذلك تكون جميع الفقرات صادقة وصالحة .

ثانياً : ثبات أداة

ويُقصد بالثبات في القياس النفسي " دقة الأداة في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه وطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المستجيب " ، وتعد الأداة ثابتة إذا كانت تؤدي النتائج نفسها في حالة تكرارها خاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالأداة والمستجيب متماثلة في كلا التطبيقين.

(مجيد وعيال ، 2011 : 81)

ولغرض الحصول على ثبات الاستبانتين استخدم الباحث الطرق الآتية:
أ. طريقة إعادة التطبيق (إعادة الاختبار):

تعني هذه الطريقة أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة بمعنى، تشير إلى الأشياء أو النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها بعد مدة زمنية ملائمة فعندما لا تتغير النتائج بإعادة تطبيق الأداة ولا تختلف استجابات المفحوص فهذا يعني أن الأداة ثابتة. (عطية، 2010 : 111)

وهذه الطريقة تدل على استقرار النتائج وقد طبقت الاستباننتين على عينة الثبات البالغ عددها (20) مدرسا ومدرسه من خارج عينة البحث وبطريقة العينة العشوائية وكانت المدة الفاصلة بين التطبيقين (14) يوما ثم أعيد التطبيق على العينة نفسها، وبحساب معامل الارتباط بين الدرجات لأفراد العينة في التطبيق الأول وبين درجاتهم في التطبيق الثاني بلغ معامل الثبات للاستبيان منظومة القيم الادارية (0,78) واستبيان الالتزام التنظيمي (0,77)

ب. طريقة معادلة ألفا كرونباخ :

اعتمد الباحث على طريقة معامل ألفا كرونباخ، للتحقق من ثبات أدوات البحث فقد تم قياس الثبات بمفهوم الاتساق الداخلي الذي يعني الثبات الداخلي لفقرات الاستباننتين ، ويستخدم لهذا الغرض معادلة ألفا كرونباخ، لأنها من الطرائق المعتمدة من قبل العديد من الباحثين في هذا المجال.(صلاح الدين، 2000 : 166) إذ بلغ معامل ثبات بهذه الطريقة للاستبيان منظومة القيم الادارية (0,81) واستبيان الالتزام التنظيمي (0,83)

الوسائل الإحصائية :

اعتمد الباحث في جميع المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وقد تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية: (، الاختبار التائي لعينة واحدة ، معادلة الفاكرونباخ ، معامل ارتباط بيرسون)

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الاول

التعرف على منظومة القيم الإدارية لدى مديري مدارس التعليم المهني من وجهة مدرسيهم

تم حساب متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على أداة منظومة القيم الإدارية اذ بلغ (80,44) درجة وبانحراف معياري مقداره (13.196) درجة وهو اكبر من الوسط الفرضي للاداة البالغ (75) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (5,049) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (149) والجدول (3) يوضح ذلك ، وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي لإفراد العينة وتشير هذه النتيجة إلى ان مديري مدارس التعليم المهني يتمتعون بمنظومة قيمية ادارية من وجهة نظر مدرسيهم اتفقت هذه الدراسة مع دراسة Mckinney, 2000.

الجدول (3)

نتائج الاختبار التائي لدرجات افراد العينة على اداة منظومة القيم الإدارية

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	منظومة القيم الإدارية
	الجدولية	المحسوبة					
دلالة احصائياً	1.96	5,049	75	13.196	80,44	150	

الهدف الثاني

التعرف على الالتزام التنظيمي لمدرسي ومدرسات التعليم المهني من وجهة نظرهم.

تم حساب متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيباً على أداة الالتزام التنظيمي اذ بلغ (65.71) درجة وبانحراف معياري مقداره (14.154) درجة وهو اكبر من الوسط الفرضي للاداة البالغ (60) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (6,991) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (149) والجدول (4) يوضح ذلك ، وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي لإفراد العينة وتشير هذه النتيجة إلى ان مديري مدارس التعليم المهني يتمتعون بالالتزام تنظيمي من وجهة نظر مدرسيهم أتفقت هذه الدراسة مع دراسة علاوي ،1998 ودراسة فلمبان 2008.

الجدول (4)

نتائج الاختبار التائي لدرجات افراد العينة على اداة الالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	منظومة القيم الإدارية
	الجدولية	المحسوبة					
دلالة احصائياً	1.96	6,991	60	14.154	65.71	150	

الهدف الثالث

التعرف على العلاقة الارتباطية بين منظومة القيم الإدارية والالتزام التنظيمي تحقيقاً للهدف الخامس تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة على أداة منظومة القيم الإدارية ودرجاتهم على أداة الالتزام التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة (0,655) وهي اكبر من القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (0,161) بدرجة حرية 148 عند مستوى دلالة 0,05 ، ثم استعمل الاختبار لدلالة معاملات الارتباط فكانت النتائج كما مبينة بالجدول (5).

جدول (5)

يوضح قيمة معامل ارتباط بيرسون وقيمة الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط

بين درجات أداتي منظومة القيم الإدارية والالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية		مربع قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية	قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة	درجة الحرية	العينة	منظومة القيم الإدارية
	الجدولية	المحسوبة						
توجد علاقة	1,96	10,56	0,429	0,161	0,655	148	150	الالتزام التنظيمي

تتضح من النتائج ان قيمة الاختبار التائي المحسوبة البالغة (10,56) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) بدرجة حرية 148 عند مستوى دلالة 0,05 مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين منظومة القيم الإدارية والالتزام التنظيمي ولتحديد مستوى العلاقة بين المتغيرين ربع قيمة معامل الارتباط الذي يدل على التباين المشترك بين المتغيرين فكانت النتيجة (0,429) وهو يدخل ضمن المدى لتقييم معامل الارتباط بين (0,25 – 0,49) لذلك يمكن عد معامل الارتباط معتدلاً والعلاقة بين المتغيرين معتدلة ، ومن خلال هذه النتيجة يتضح وجود علاقة ارتباطيه طردية متوسطة بين منظومة القيم الإدارية والالتزام التنظيمي .

الاستنتاجات:- في ضوء نتائج البحث تم التوصل للاستنتاجات الآتية:-

- مديري مدارس التعليم المهني من وجهة نظر مدرسيهم يعملون وفق منظومة قيمية ادارية
 - مديري مدارس التعليم المهني من وجهة نظر مدرسيهم يمتلكون الالتزام تنيمي في عملهم
 - توجد علاقة ارتباطية بين منظومة القيم الادارية والالتزام التنظيمي
- التوصيات :-** في ضوء نتائج البحث، يوصي الباحث بالاتي:-
1. أوصي بتصميم نظام حوافز يتصف بالعدالة والمرونة في ضوء المستجدات والمتغيرات البيئية، بما يكفل زيادة الالتزام التنظيمي والعمل وفق المنظومة القيمية الادارية .
 2. الحث من خلال الندوات والورش التدريبية على المنظومات القيمية الادارية وكيفية تفعيلها

المصادر

1. داوود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور (1990)، *مناهج البحث التربوي*، دار الحكمة، جامعة بغداد.
2. عطية، محسن علي (2010)، *البحث العلمي في التربية، مناهجه، أدواته، وسائل إحصائية، دار المناهج، عمان.*
3. مجيد ، عبد الحسين رزوقي وعيال ، ياسين حميد (2011) : *القياس والتقويم للطلاب الجامعي* ، ط 1، مكتب اليمامة للطباعة والنشر، بغداد.
4. المنسي، محمود عبد الحلیم (1998) *التقويم التربوي*، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
5. ملحم، سامي(2000) *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
6. صلاح الدين، محمود (2000)، *القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته المعاصرة*، دار الفكر العربي، القاهرة.

ملحق (1)

أستبيان منظومة القيم الادارية بصورته النهائية

حضرة الاستاذة.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يروم الباحث إجراء دراسته الموسومة (المنظومة القيمية الادارية لدى مديرية مدارس التعليم المهني وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمدرسين). ولتحقيق هدف الدراسة يرجو الباحث من حضرتكم قراءة كل عبارة في هذه المقاييس الثلاثة قراءة متأنية ودقيقة والإجابة عليها بوضع علامة (✓) إمام ما ترونه مناسباً من وجهة نظركم ، مع العلم بأن إجاباتكم ستكون موضع ثقة وسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع شكر وتقدير الباحث لجهودكم المخلصة

الباحث

م. د. وسام علي حاتم

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا
قيم العدالة التنظيمية						
1	يشركني المدير في القرارات المتعلقة بعملية					
2	أشعر أن عبء العمل الذي تقوم به مناسب					
3	يراعي المدير العدالة في توزيع الأعمال والأدوار					
4	يقدم المدير مبررات واضحة لكل قرار يتخذه في حق المدرسين					
5	يسعى لمدير لحل النزاعات والخلافات داخل المدرسة بأنصاف					
قيم المسؤولية الاجتماعية						
6	يراعي المدير في قراراته مسؤولياته الاجتماعية تجاه المسؤولية					
7	يراعي المدير ظروف المدرسين الاجتماعية عند توزيع أدوار العمل عليهم دون تعارض ذلك مع العدالة في توزيع المهام					
8	يوازن المدير بين العلاقات الاجتماعية مع أولياء أمور الطلبة داخل المدرسة					
9	يشارك بالمناسبات الاجتماعية الخاصة بالمدرسين					
10	يعامل المدير المدرسين على أنهم جزء من المجتمع الذي تسعى المدرسة لخدمته					
قيم الولاء التنظيمي						
11	تدل قراراته على ولائه للمدرسة					
12	قراراته الإدارية لا تتأثر بمصالحه الشخصية					
13	توزيعه للمهام على المدرسين لا تتأثر بأي اعتبارات عدا مصلحة العمل					
14	يتعامل مع مستجدات العمل في ضوء رؤية المدرسة ورسالتها					
15	يتحمل مسؤولية أخطائه داخل المدرسة					
القيم القيادية						
16	يتمتع بروح المبادرة بحيث يبادر باتخاذ القرارات في وقتها المناسب					
17	يصدر أوامر الادارية ذات تأثير في المدرسين					
18	يناقش بطريقة تفنن الآخرين					
19	لديه المقدرة على إدارة الوقت					
20	يدير الأزمات بطريقة فاعلة					
القيم الاعتبارية						
21	يعتز بعمله مديراً لهذه المدرسة					
22	مقتدر على إثارة اهتمام الآخرين بما يجري داخل المدرسة					
23	يستثمر علاقاته الخارجية لخدمة مصالح المدرسة					

					يحرص على كسب موافقة الآخرين على ما يقوم به من نشاطات	24
					يضحى براحته من أجل انجاز العمل	25

ملحق (2)

استبيان الالتزام التنظيمي بصورته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا
1	اشعر بالاعتزاز أمام الآخرين بأني عضو في هذه المدرسة					
2	أقدم مصلحة المدرسة على مصلحتي الخاصة					
3	استمتع بالحديث عن مدرستي أمام الآخرين					
4	أعد هذه المدرسة من أفضل الأماكن التي يمكن أن أعمل بها					
5	قيمي تتطابق مع قيم المدرسة التي أعمل فيها					
6	أكون سعيداً وأنا أقوم بأداء المهمات الموكلة الي					
7	أشعر بالرغبة الدائمة في المبادرة بالأعمال قبل أن تطلب مني					
8	أشعر أنني على استعداد أكبر لتقييم مجهود أكبر في سبيل نجاح مدرستي					
9	أعد مهنة التعليم من أفضل المهن التي يمكن أن أعمل بها					
10	أشعر بعلاقة حميمية بيني وبين زملائي في المدرسة					
11	تدفعني علاقتي بالإدارة المدرسية الى تقديم أفضل ما عندي من ناحية أدائي للعمل					
12	أشعر بالاستقلال و الحرية في التعبير عن رأيي أمام مدير المدرسة					
13	أهتم كثيراً بسمعة المدرسة التي أعمل فيها					
14	أهتم كثيراً بغايات المدرسة وأهدافها					
15	أشعر بمسؤوليتي الكاملة تجاه المدرسة					
16	أعد المحافظة على أوقات الدوام من صميم الأولويات اتجاه المدرسة					
17	أقوم بأداء المهمات المنوطة بي من غير الحاجة الى رقابة					
18	أرغب في الإسهام الفاعل في لجان تطوير العمل في مدرسه					
19	أتقبل قرارات إدارة المدرسة من غير تذمر					
20	أؤمن بأن المدرسة تسهم في تطوير أدائي					