

الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية  
للعلوم الانسانية والعلوم الصرفة جامعة البصرة

م.م فاطمة عادل داخل

قسم العلوم التربوية والنفسية

جامعة البصرة /كلية التربية/ للعلوم الانسانية



الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية  
للعلوم الانسانية والعلوم الصرفة جامعة البصرة

م.م فاطمة عادل داخل

مشكلة البحث

يعد الالتزام التنظيمي من الموضوعات التي تحظى بالدراسة لأثره في اداء وسلوك الأفراد وكذلك في انتاجية المؤسسات وانتظام أدائها على النحو المرغوب به فضعف الالتزام التنظيمي يقود الى العديد من السلبيات مثل .

الغياب ،التسرب الوظيفي وعدم الرضا ،والهدر في الموارد ،وعدم المحافظه على الممتلكات وتدني الأداء.....،وعكس ذلك في حال الولاء المرتفع حيث النتائج الأيجابية نتيجة اخلاص العاملين وتقانيهم في العمل وتحسين الأداء وزيادة الأنتاجية وسلوك المواطنه التنظيميه المطلوبه

(cYen and francesw – 1995-p179)

من ايجابيات وسلبيات الألتزام التنظيمي تبلورت لدى الباحثة مشكلة البحث حيث كانت الباحثة تدرك جيداً أهمية المؤسسه التربويه التي تنتمي اليها واهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس والذي يتطلب منه ان يتمتع بدرجة عاليه من الألتزام التنظيمي .لذلك تحددت مشكلة بحثها بالأجابه على السؤالين التاليين :

١- ما مستوى الألتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الانسانية وكلية التربية للعلوم الصرفة؟

٢- هل هناك فرق في مستوى الألتزام التنظيمي بين الذكور والاناث من اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الانسانية وكلية التربية للعلوم الصرفة

## أهمية البحث

يعد الألتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، تعزيز الأبداع، الأستقرار، الثقة بين المؤسسة والعاملين فيها، كما ويسهم الألتزام التنظيمي في تطوير قدرات المؤسسة على البقاء والنمو المتواصل

لذا نجد ان موضوع الألتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه قد نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الأدارة منذ الثمانينات وحتى يومنا هذا، لما له من تأثير كبير على سلوكيات الأفراد وما له من أنعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء .  
(Harry -Brown, 1992,p342)

ويتولد الألتزام التنظيمي من محصلة التفاعل القوي بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وضغط العمل والعوامل التنظيمية والمؤشرات المجتمعية والبيئية العامه، حيث نجد ان الألتزام التنظيمي هو ادراك من الأفراد بين قيمهم وأهدافهم مع اهداف وقيم التنظيم الذي يعملون به (عبد الناصر، ١٩٩٣، ص١٢٢)

وقد ذهب الكثير من الباحثين في هذا المجال الى دراسته طبيعة العلاقة بين مستوي الألتزام التنظيمي والعوامل التي قد تؤثر فيه ومن هذه العوامل ما هو شخصي وما هو سلوكي وما هو متعلق بالقيم المتعلقة وما هو متعلق بالعوامل الخارجيه مثل القيم والثقافه (سلامه، ١٩٩٩)

وقد اجتهد الكثير من الباحثين في تعريف الألتزام التنظيمي على انه "الرغبة الداخلية لدى الفرد في المؤسسة ببذل اقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الأيمان التام بأهداف وقيم المؤسسة والرغبة الشديده بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على استمراريته وتطويرها (عبد الناصر، ١٩٩٣، ص١٢٢)

ان أهمية دراسة الألتزام التنظيمي ترجع الى تأثيره البالغ لأهميته في الفعاليات التنظيمية ورفع مستوى الأداء حيث ترى الباحثة ان هناك بعض الأسباب التي دفعت الكثير من الكتاب والباحثين لدراسة الألتزام التنظيمي منها (ان الألتزام التنظيمي يشرح طبيعة العلاقة بين الفرد والمؤسسة ككل كما ان الألتزام التنظيمي للأفراد يعمل على تحسين القدره

التنافسيه للمؤسسات ويؤثر بالإيجاب في الفاعليه التنظيمية (العطيه، ٢٠٠٣، ص٤٣) كما ان تفعيل سلوكيات الألتزام التنظيمي للمرؤوسين تمثل محور أهتمام القيادات العليا بأبي مؤسسها وهي الأساس في زيادة فعالية الأداء ومدى تحسينه وتطوره، كما ان دراسة سلوكيات الألتزام التنظيمي للمرؤوسين يساعد على تشكيل كيان قادة المستقبل، وذلك لأن القادة الأكفاء يقومون بأفراز مرؤوسين أكفاء قادرين على التمسك بسلوكيات الألتزام التنظيمي الفعالة، مما يعد أثراء لعلم السلوك التنظيمي بصفه خاصه، ونظرية التنظيم بصفه عامه، (المخلافي، ٢٠٠١، ص١١٥-١١٧)

والمؤسسة التربوية هي من اهم المؤسسات التي يجب ان يمتاز العاملين فيها بالألتزام التنظيمي وخصوصاً أساتذة الجامعات نظراً لدورهم البارز في العملية التعليمية وأي ضعف في التزامهم سينعكس سلباً على الحاضر والمستقبل خصوصاً أسلئذة كلية التربية لكونهم مسؤولين عن اعداد مدرسين المستقبل وأي ضعف في التزامهم التنظيمي يؤدي الى ضعف في أداءهم وبالتالي الى ضعف المؤسسة في أداء مهمتها لذلك تبرز اهمية البحث الحالي من

١- أهمية الألتزام التنظيمي التي ترجع الى تأثيرة البالغ لأهميته في الفعالية التنظيمية ورفع مستوى الأداء وما له من أثر في قرار الفرد في البقاء بالمؤسسة او تركها (عبدالرحيم، ١٩٨٧، ص١٨٢)

٢- أهمية المؤسسة التربوية (كلية التربية) وأهميه الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في تحقيق اهداف الجامعة، والذي يتطلب منه ان يتمتع بدرجة عالية من الولاء التنظيمي تجاه مؤسسته ليجعل من أدائه اكثر فاعلية

٣- أهمية تحسين القدره التنافسية للمؤسسات

٤- أهمية اقرار مرؤوسين اكفاء قادرين على التمسك بسلوكيات الألتزام التنظيمي الفعالة

٥- دور الألتزام التنظيمي في تخفيف حدة ضغوط العمل

٦- تأتي أهمية الدراسة الحالية كونها أول دراسة على حد علم الباحثة التي تقيس مستوى الألتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية التربية للعلوم الانسانية وتأمل الباحثة من

الدراسة ان تسهم نتائجها في مستوى الألتزام التنظيمي لأساتذة كلية التربية في  
معرفة اسباب الضعف ومعالجتها او معرفة اسباب النجاح لتعزيزها، من قبل  
المسؤولين والمختصين في هذا المجال

#### اهداف البحث :

- 1- التعرف على مستوى الألتزام التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية  
للعلوم الانسانية وكلية التربية للعلوم الصرفة.
- 2- التعرف على مستوى الفروق بين الذكور والانات عند مستوى دلالة (0.05) في  
مستوى الألتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية التربية
- 3- تهدف الدراسة الى مد المسؤولين ببعض المقترحات التي تساعد في تحليل ظاهرة  
الأغتراب الوظيفي الذي يعد اكبر وباء يصيب المؤسسه التعليميه

#### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بأساتذة كلية التربية للعلوم الانسانية (قسم التربية وعلم  
النفس، وقسم الارشاد التربوي والتوجيه النفسي، وقسم التاريخ) وكلية التربية للعلوم الصرفة  
(رياضيات، فيزياء، بايلوجي) للعام الدراسي (2012-2013)

#### تحديد المصطلحات :

- 1- الألتزام التنظيمي كما عرفه باوشانان على الرغبه الفرديه في بذل مستوى عالي من  
الجهد لصالح المؤسسه او الرغبه الشديده للبقاء فيها ومن ثم قبول اهدافها (-smith  
1982-p23)
- 2- وعرفه كانتر بأنه الرغبه التي يبديها الفرد في التفاعل الأجتماعي من اجل تزويد  
المؤسسه بالحويوه والنشاط ومنحها الولاء (Vecchio-1991-p13)
- 3- وعرفه بيتر لو انه قوة ايمان الفرد وقبوله باهداف المؤسسه وقيمها والرغبه في بذل  
قصارى الجهود لصالحها والمحافظة على عضويته فيها (Kiesler-1991-p13)
- 4- وعرفه وينر على انه الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي  
يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسه (Vecchio-1991-p20)

٥- وقد عرفه العجمي بانه الحالة التي يكون فيها الموظف معروفاً من خلال مؤسسه  
معينه واهدافها ،ويرغب الأستمرار فيها

٦- كما عرفه (ريان)الالتزام التنظيمي بانه شعور داخلي يكمن في الخصائص التاليه

١- ايمان قوي باهداف المؤسسه وقيمها وقبول الفرد لهذه الاهداف

٢-الرغبه في بذل جهد معقول بالنيابه عن المؤسسه

٣-الرغبه القويه في البقاء بالمؤسسه

- وتعريف الباحثة نفس تعريف (ريان)للتزام التنظيمي فهي ترى بانه تعريف  
متكامل

- اما التعريف الاجرائي هو مقدار ما يحصل عليه عضو هيئه التدريس من الدرجات  
في اجابته على مقياس الالتزام التنظيمي

## أولاً: الأطار النظري

### ١/١. الالتزام التنظيمي

يدل مفهوم الالتزام في اللغة على الاندماج او الرغبه او القبول او الاستعداد ،وكان لعلماء  
الاجتماع ا لسبق في البحث في هذا المجال لان الانسان كائن اجتماعي،يعيش مع  
الآخرين في مجتمع،وتربطه بهم علاقات تشعره بالثقه والمسؤليه تجاههم .من هنا ندرك ان  
الالتزام التنظيمي هو جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر  
الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه،وبما يحويه من افراد ومنظمات،وما يسود فيه من  
افكار ومبادئ وقيم <سلامة/٢٠٠٣ ص ٣٢٠>

ثمة عدة تعريفات للالتزام التنظيمي تدور حول ذات المعنى :

- اقتناع الفرد التام وقبوله لاهداف المنظمة التي يعمل فيها وقيمتها،ورغبته في بذل  
اكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل افضل  
في منظمة اخرى <عاصي/٢٠٠٨>

- مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد ازاء منظمته الادارية والالتزام بقيمتها والاخلاص لاهدافها ، والشعور الدائم بالارتباط معها والافتخار بالانتماء اليها
- درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بتا ورغبته في بذل اكبر جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها ، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة >ابو العلاء، ٢٠٠٩، ص ٢٤
- تخلص الباحثة من التعريفات السابقة الى ان الالتزام التنظيمي يشير الى نوعية العلاقة بين الفرد والمنظمة، ويرسخ الشعور الايجابي لدى الموظف تجاه منظمته، ويعكس مدى ارتباطه بها ورغبته في ان يبقى عضوا فاعلا فيها، وانه يتصف بالخصائص الآتية:
- ان الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك الافراد العاملين في التنظيم وتصرفاتهم والتي تجسد مدى ولائهم.
- ان الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الانسانية والتنظيمية وظواهر ادارية اخرى داخل التنظيم.
- يستغرق الألتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد قناعه تامه للفرد . كما ان التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئه، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجيه.
- يتاثر الالتزام التنظيمي بمجموعه العوامل التنظيميه والظروف الخارجيه المحيطه بالعمل .
- وإذا كان الالتزام التنظيمي يشمل على مشاعر العاملين واعتقاداتهم حيال العمل بالمنظمة فقد حدد الباحثون نمطين شائعين للالتزام التنظيمي وهما (سلامه-٢٠٠٣-ص ٨٤)
- الالتزام المؤثر :الذي يعبر عن رضا العاملين في علاقاتهم مع بعضهم بعضاً، وعلاقاتهم التنظيميه والشعور العالي تجاه المنظمه وايلائها ما هو مطلوب منهم من العمل والاداء .
- الالتزام المتواصل: ويعبر عن ادراك العاملين لحقيقه الامتيازات والمنافع التي سيحصل عليها جراء استمراريه انتما ئهم للمنظمه الاداريه ،مقارنه بفقدانهم لمثل تلك الامتيازات والمنافع في حال تركهم للمنظمه مثل :الاقدميه ،الراتب التقاعدي ،الخدميه الصحيه .

اشارت الدراسات الى مجموعه من العوامل من شأنها ان تساعد على زياده الالتزام التنظيمي لدى العاملين ومن بين اهم هذه العوامل نذكر: (ابو العلا، ٢٠٠٩، ص٣٥) - الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي: ان التنظيمات ذات المناخ والبيئه المحبطه لمعنويات العاملين هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة الالتزام والنتماء لديهم، لذا لابد لهذه التنظيمات من ايجاد البيئه والمناخ التنظيمي الجيد وخلقها .

- المساعدة في اشباع الحاجات الانسانية للعاملين في التنظيم: يسعى العامل للبحث عن مجموعه من الحاجات التي تهمة في المنظمه التي يعمل فيها ويعمل على تحقيقها، فهو يسعى الناشباع حاجاته الفسيولوجيه وحاجته للامن والطمأنينه، كما يسعى ايضا لأن يكون مقدراً ومحبوياً، فظلاً عن سعيه الى جماعه معينه وتحقيق ذاته من خلالها، والتنظيم الذي لا يعمل على اشباع هذه الحاجات يعد تنظيماً مقصراً يدفع العامل الى ترك العمل ساعياً الى اشباع حاجاته في تنظيم اخر .

- وضوح الاهداف والادوار: كلما كانت الاهداف واضحه داخل التنظيم زادت درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين، فوضوح الاهداف يجعا العاملين اكثر قدره على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبه الى عمليه تحديد الادوار، فعمليه التحديد هذه تساعد على خلق الالتزام لدى العاملين نظراً الى ما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع في حالالتحديد للادوار. (الفهداوي وقطاونه، ٢٠٠٤، ص٩٢)

- العمل على وضع مناسب للحوافز: ونظام الحوافز هذا يجب ان يشمل الحوافز الماديه والمعنويه، وان يكون موجهاً للأفراد والجماعات تجدر الاشاره هنا الى ان المنظمات الحكوميه (قيد البحث) هي اقل المنظمات استخداماً للحوافز، مما يستدعي لفت نظر القائمين عليها لاعتماد نظام جيد للحوافز وبناء وخلق الانتماء والالتزام عند العاملين

- اشراك العاملين في التنظيم: اناشراك العاملين في التنظم يزيد من درجة الالتزام التنظيمي لديهم، فيتحدث عن المنظمه بقوله "نحن" وفي حال واجهتهم مشكله في العمل

يشيرون اليها على انها "مشكلتهم" ومن ثم يكونون اكثر قدره وورغبه في العمل  
الجماعي ،مما يعود على المنظمه بمزيد من الاداء الجيد .

## ١/٢. الرضا الوظيفي .

يشير مفهوم الرضا الوظيفي الى اتجاه الفرد الايجابي نحو عمله ،فالشخص الذي يشعر  
برضا عن العمل فيحمل اتجاهات ايجابية نحو العمل ،اما الشخص غير الراضي عن  
عمله فيحمل اتجاهات سلبية نحو العمل (Michele paulin-2006-p72)  
كما يرى اخرون ان الرضا الوظيفي عباره عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم،حيث تتولد  
هذه المشاعر عن ادراكهم لما تقدمه هذه الوظائف ولما ينبغي ان يحصلوا عليه منها ،  
فكلما كان هناك تقارب بين الادراكين ارتفعت درجة الرضا(حويحي،٢٠٠٩،ص٧٦)

- ميز الباحثين بين مظهرين من مظاهر الرضا الوظيفي وهما:
- المظهر الاول وهو الرضا عن جانب او بعد معين من ابعاد العمل ،وهو ما يطلق عليه  
ابعاد الرضا الوظيفي ،وهناك خمسة ابعاد اساسيه للرضا الوظيفي .
- المظهر الثاني ويشير الى الرضا الاجمالي للفرد عن عمله ،وهو ما اعتمدته الباحثة  
في دراسته الحاليه .
- الفرد والوظيفه(عاصي وهدي ،٢٠٠٨،ص١٢)وان العوامل المؤثره في الرضا ١-بيئه  
العمل :وتتمثل بنوع العمل وطبيعته كعمل روتيني او متنوع ،ابتكاري او عادي ،كما  
تشمل العوامل الخارجيه للعمل وهي كالآتي :
- =الرواتب والمكافآت:وتشمل مجموعه العوامل الماليه من اجور ومكافآت تدفعها المنظمه  
للعاملين مقابل جهودهم
- =نمط الاشراف :وهو اسلوب الاشراف الذي يتبعه الرئيس المباشر ،وطبيعته علاقته مع  
المرووسين
- =العلاقه مع جماعه العمل :اي علاقته الرسميه وغير الرسميه بين المرؤوسين وطبيعته  
هذه العلاقه
- =المركز الوظيفي الذي يشغله الفرد في المنظمه .

محتوى العمل: ويتمثل في العوامل التي تعكس طبيعه المهام التي يؤديها الفرد العامل في  
وظيفته والتي تسهم في تحقيق ذاته وهي كالآتي:

-الانجاز: ويمثل رغبة الفرد في اتمام المهام المكلف بها بنجاح ومساهمة في وضع  
الحلول لمعوقات العمل ،ومعرفة نتائج عمله ومدى اهمية انجازه للمنظمة .

-المسؤولية والتقدير: ويقصد بتا حجم مسؤوليته الفرد في العمل ،واهميه مركزه الوظيفي  
والاجتماعي ،والشعور بتحقيق الذات وتقدير الاخرين له .

فرص الترقية والتقدم: ويقصد بتا امكانيه التطوير الوظيفي للفرد وتحقيق التقدم على  
مستوى مركزه الوظيفي .

### ١/٣ مناخ الخدمة.

يعبر مناخ الخدمة في الاداره مجازاً عن مكان العمل والعوامل المحيطه به،واسلوب  
التعامل وكيفية تفاعل القوى البشريه الموجود هبه معى بعضها بعضاً .وهذا المصطلح  
غالباً ما يقتراً بمصطلح المناخ التنظيمي الذي يشير الى محصله الظروف والمتغيرات  
والاجواء الداخليه للمنظمة كما يعيها افرادها ،وكما يحلونها ويفسرونها عبر عملياتهم  
الادراكيه ليصتخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وادائهم  
ودرجه انتمائهم وولائهم للمنظمة .

او انه -المناخ التنظيمي-مجموعه الاجراءات والاساليب والنظم والقوانين السلئده في  
المنظمة ،وكذلك مجموعه الاتصالات والتفاعلات بين الموظفين انفسهم من جهة وبين  
الاداره من جهة اخرى والراميه في مجملها لتحقيق اهداف المنظمة .

### -العلاقة بين الالتزام التنظيمي وعلاقات العمل بين الرئيس وتابعيه

كثير هي الابحاث والدراسات التي تناولت دور القياده في التأثير على بيئه العمل  
ومحتويات وظيفه المرؤوس او التابع لها اضافة الى التأثير على مستويات اداء ذلك  
التابع. فالقياده مثلاً مسئوله مسئوليه مباشرة عن ربط الموظف بالوظيفه المناسبه وبالتالي  
لايمكن تجاهل دور القياده في عدم التزام الموظف او ضعف علاقته بوظيفته

ومنظمته، ويرى اوري ان رؤس العمل او المشرف احد المتغيرات المهمة التي تحدد مدى امكانيه استغلال طاقات وقدرات الموظف التابع له ، كما ترى الباحثة ان رئيس العمل يلعب دور اساسياً في التأثير على اداء وامكانيات وقيم المرؤوسين تجاه العمل ، اما مايرز فقد راي ان تأثير الرئيس في العمل مصدره قدرة ذلك الرئيس على التحكم في محتويات وظائف تابعيه لذلك يجب تدريب القيادات على كيفية اعطاء المرؤوسين المزيد من المستويات لتخطيط ومتابعه اعمالهم كمدخل لتوليد اتجاهات ايجابية لديهم نحو اعمالهم (الفضلي، ١٩٩٧، ص ٨٠)

ولقياده تاثير واضح في التزام الموظف بوظيفته وسعيه لخدمه اعراض منظمته والعمل على الاستمراريه فيها ، ويضرب بعض الباحثين امثله من الاداره الامريكيه على ذلك حيث وجد ان الموظف في بعض المنظمات الامريكيه اصبح يتطلع للحظة التقاعد باعتبارها لحظة الخروج من جحيم العمل نتيجة لسلوك وتصرفات الرئيس المباشر . وقد وجد ايفرسون بعد مراجعته لعدة دراسات حول تاثير اسلوب قياده على الالتزام ، ان الدعم والتفهم والتقدير الاجتماعي من جانب الرئيس لمرؤوسيه يساهم بوضوح في رفع معدلات الالتزام وأرتباط اولئك المرؤوسين باعمالهم ومنظمتهم ، اما مارتن وهنت ومايكلر وسبكتور ووليمز وهارز فقد اكدو على الاهميه غير المباشره لاسلوب وطبيعه العمل ما بين الرئيس وتابعيه على درجه الالتزام التابعين من خلال تاثير اسلوب الرئيس في التعامل على معدلات الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين والتابعين (الفضلي، ١٩٩٧، ص ٨٠)

كما وربطت دراسات اخرى ما بين الالتزام التنظيمي وطبيعه اسلوب قياده في تفاعلها اليومي مع التابعين لها ، ومن ابرز تلك الدراسات دراسه باتمان وستراسر ودراسه موريس وشيرمان ، وقد ايدت نتائج تحليل غرين ومتشل الرأي القائل بأهميه الاثار السلوكيه المترتبه على ممارسة القيادي اياً كان مستواه لمهام وظيفته وبالذات على التابعين له او الخاضعين لسلطته حيث اكد الباحثان على ان سلوك واتجاهات التابعين تتاثر الى حد كبير بنوعيه وطبيعه وسلوك قياده .

ثانياً . الدراسات السابقة:

١-مقدمه:

يعتبر موضوع الالتزام التنظيمي بشكل عام من بين الموضوعات التي لاقت اهتمام ملحوظ من قبل الباحثين والدارسين وفي عدة مجالات ،وقاموا بدراسة هذه الظاهره على المؤسسات بشتى انواعها الحكوميه منها او الخاصه ،الربحيه وغير الربحيه وذلك للوصول الى فهم اعمق لطبيعه السلوك الانساني وتحديد اوضح للعوامل المؤثره به ولتبيان اثره على فعاليه تلك المنظمات ومخرجاتها ،بالأضافة الى مساعدة ادارة تلك المنظمات في تحفيز السلوك الجيد وتعزيز الانتماء لما له الاثر في استمراريه المنظمه وبلوغها اهدافها وللوقوف على حقيقه الامر تورد الباحثة بعض هذه الدراسات سواء العربية او الاجنبية ، وذلك بهدف التواصل مع تلك النتائج التي توصلت اليها واثناء هذا البحث بها .

١-الدراسات العربية:

دراسة القطان (١٩٨٧)

٢-١-وهي دراسه بعنوان "العلاقه بين الالتزام التنظيمي والخصائص الشخصيه بما فيها الاداء الوظيفي" والتي هدفت الى:

(١)التعرف على مستويات الالتزام التنظيمي لدى مجموعه عمل من اصول مختلفه (اسيويه،اجنبيه،عربيه،وسعوديه).

(٢)التعرف على علاقته بين المتغيرات الفرديه(الجنس،مدة الخدمه،التعليم،والاداء الوظيفي)والالتزام التنظيمي.

وقد استهدفت الدراسه جموع العاملين في المؤسسات الخاصه والحكوميه في المملكه العربيه السعوديه ،وتمثلت عينه الدراسه بأربعه مجموعات عاملة اختيرت بطريقه عشوائيه والتي بلغ عددها ٤٧٠ فرداً(مجموعه عمال اسيويين ،مجموعه عمال غربيين،مجموعه عمال عرب ،ومجموعه عمال سعوديين).وتم استخدام الاستبانة في جمع المعلومات الخاصه بالدراسه ،والتي كانت نتائجها كالتالي :

أ-وجود علاقته بين الالتزام التنظيمي وكلاً من المتغيرات التاليه (الجنس،مدة  
الخدمه،التعليم،والاداء الوظيفي).

ب-ثبوت تمتع العمال الاسويه بمستوى عالي من الالتزام التنظيمي تفوق العمال العربيه  
والغريبيه والسعوديه .

٢-٢-دراسه علام (١٩٩٣).

وهي دراسه بعنوان "الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصنلصات التحويليه" والتي  
هدفت الى:

١)قياس مستوى الانتماء التنظيمي عند العاملين في قطاع الصناعات التحويليه بدوله  
قطر .

٢)بيان علاقته بين مستوى الانتماء التنظيمي والمتغيرات الديمغرافيه (السن  
،الجنس،المؤهل العلمي،المستوى الاداري،الحاله الزوجيه).

وقد اجريت هذه الدراسه على عينه عشوائيه مكونه من ٢٢٤ عامل في قطاع الصناعات  
التحويليه في قطر منقسمين الى مجموعتين رئيسيتين وهما مجموعه العمال القطريين  
والمجموعه الاخرى من العمال الوافده وقد استخدم الباحث الاستبانه في جمع بياناته  
وتوصل الى النتائج التاليه :

أ-ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويليه هـ

ب-تباين في درجه الانتماء التنظيمي للقطريين والوافدين ناتج عن تباين تأثير المستوى  
الاداري،فالمستوى الاداري له اثر كبير على مستوى الانتماء التنظيمي اكثر من الوافدين.

ت-وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الانتماء التنظيمي في العماله القطريه  
العماله الوافده لصالح العماله القطريه.

ث-وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية كالسن،الجنس،المؤهل العلمي،المستوى الاداري  
،الحاله الزوجيه،ومدة الخدمة داخل المؤسسة وبين الانتماء التنظيمي.

٢-٣ دراسة العطايله (١٩٩٥)

وهي دراسة بعنوان "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية: دراسة مقارنة بين القطاع العام و الخاص الاردنيين" والتي هدفت الى :

(١) معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بعض منظمات القطاع العام والخاص بأردن والمقارنه بينهما .

(٢) بيان علاقه بين مستوى الالتزام التنظيمي والمتغيرات الديمغرافيه (السن،مدة خدمه،المؤهل العلمي ،المركز الوظيفي،عدد سنوات خدمه،ومستوى الاداء الفردي). وقد استهدفت الدراسه جميع الموظفين في ثلاث بنوك اردنيه تمثل القطاع الخاص وثلاث وزارات تمثل القطاع العام وقد اجريت هذه الدراسه على عينه عشوائيه بحجم ٤٨٠ فرداً موزعين على مستويات اداريه مختلفه وكان الاستبيان الوسيله التي اعتمدها الباحث في جميع معلوماته وخلصت للنتائج التاليه:

- أ-وجود مستوى متوسط من الالتزام لجميع افراد العينه .
- ب-وجود علاقه ايجابيه بين الالتزام التنظيمي والمركز الوظيفي ومستوى الاداء الفردي
- ت-وجود علاقه سلبيه بين الالتزام والمؤهل العلمي في كلا القطاعين وفسرها المؤلف ان حملة المؤهلات العاليه يجدون فرص عمل اكثر من ذوي المؤهلات المتدنيه .
- ث-وجود علاقه ايجابيه بين العمر ومستوى الالتزام .
- ج-وجود علاقه ايجابيه بين مدة خدمه في الوظيفه الحاليه ومستوى الالتزام التنظيمي.
- ٢-٤ دراسة خضير واخرون (١٩٩٦).

وهي دراسه بعنوان "الالتزام التنظيمي وفاعليه المنظمه" والتي هدفت الى

(١) الكشف عن وجود علاقه بين الالتزام التنظيمي وفاعليه المنظمه .

(٢) الكشف عن الفروق المعنويه بين الكليات العلميه والانسانيه في ابعاد الالتزام التنظيمي وقد استهدفت هذه الدراسه المدرسين ومساعدتي المدرسين في الكليات العلميه والانسانيه في جامعه بغداد والبالغ عددهم ٢٧٤ مدرس ومساعد ،وقد تمت الدراسه على عينه عشوائيه تمثل ١٠٪ منهم اي ٢٨ فرد موزعين على ٩ كليات ذات تخصصات انسانيه

و ١٠ اكليات ذات تخصصات علميه ، وتم استخدام الاستبيان المكون من جزئين الاول  
منهما لقياس الالتزام التنظيمي والذي عبر عنه في ٣٠ فقره ، والثاني الذي يقيس الفاعليه  
التنظيميه ومؤشراتها ، وقد خلصت الدراسه الى النتائج التاليه :  
أ- انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي وتفاوت مستوى الفاعليه في الكليات العلميه  
والانسانيه بين الارتفاع في الانتاجيه والارجح للرضا الوظيفي والتماثل في تحقيق  
الاهداف .

ب- وجود علاقه ايجابيه بين الالتزام التنظيمي والفاعليه بنسبه ٥٩,٢٥ /١٠ اي ان زياده  
الالتزام تزيد من الفاعليه التنظيميه .

ت- وجود تماثل في درجه الولاء والمسئوليه والايما بالمنظمه واختلاف في رغبة اعضاء  
هيئة التدريس في مواصلة العمل في الجامع هاو الكليه ، وكذلك وجود تماثل في درجه  
الفاعليه بصوره عامه قبل المجموعتين باستثناء مؤشر الاشراف والذي اظهر وجود فروق  
معنويه بينهما .

## ٢-٥ دراسة عوامله (١٩٩٦)

وهي دراسه بعنوان "الالتزام التنظيمي لدى مدراء اجهزة المؤسسات العامه في جهاز  
الخدمه المدنيه بالأردن" والتي هدفت الى :  
١) ادخال مفهوم الالتزام التنظيمي الى مجالات الاداره في مؤسسات الخدمه المدنيه  
بالأردن .

٢) قياس مستوى الالتزام التنظيمي في البلاد الناميه ومن ضمنها الاردن .

الدراسات الاجنبيه:

## ١- دراسة كومار وجيري (kumar and Giri, 2009)

او ما ترجمته "تأثير العمر والخبره على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي"  
هدفت هذه الدراسه الى التعرف على تأثير العمر وخبره العاملين على الرضا الوظيفي  
والالتزام التنظيمي ، وقد استخدمت الدراسه الاستبانة كأداة للدراسه ، حيث وزعت على عينه  
الدراسه المكونه من ٣٨٠ عاملاً في المستويات الاداريه الدنيا والوسطى والعليا من

منظمات خاصة وعامه ،عامله في قطاعات المصارف والاتصالات في الهند،وقد توصلت  
الدراسه الى ان الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي قد اختلفا بصورة هامه عبر المراحل  
الوظيفيه المختلفه للعاملين،وقد وجده دراسه ان الرضا الوظيفي ،والالتزام التنظيمي لدى  
العاملين المتقدمين بالسن اكبر مما هو لدى الاصغر منهم سناً،كما ان الرضا الوظيفي  
والالتزام التنظيمي اختلفا بصورة هامه بالاعتماد على خبرة العمل والعاملين.وان العمال  
الاكثر خبره في العمل لديهم رضا وظيفي والتزام تنظيمي اعلى.

### ٢-دراسة موريه واخرون (Mcmurray,et,al,2004)

اوما ترجمته "العلاقه بين الالتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي في الصنائه "  
هدفت هذه الدراسه لاكتشاف العلاقه بين الالتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي  
(الابداع،والاستغلاليه،والثقه،والعداله ،والدعم،التمسك،والنقد،وضغط العمل)على  
العاملين في شركات تصنيع مكونات السيارات الاستراليه.ولتحقيق هذا الهدف وزعت  
(١٤١٣)استبانته،وقد تم استرداد (١٣٨٢)استبانته منها بنسبه(٩٧.٨)وبعد اجراء التحليل  
الاحصائي واختبار الفرضيات توصلت الدراسه الى وجود ارتباط مهم بين الالتزام  
التنظيمي والمناخ التنظيمي .

### ٣-دراسة ميخائيل واخرون(Michaels ,et,at,1988)

او ما ترجمته "تأثير الرسميه على الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي للبايعين والمشتريين  
الصناعيين "

هدفت هذه الدراسه لاستقصاء تأثير الرسميه التنظيميه على الاعتراب الوظيفي من خلال  
غموض الدور وصراع الدور والالتزام التنظيمي ،ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تصميم  
استبانته من اجل جمع البيانات وزعت على (255)رجل بيع،وقد تم استرداد(215)استبانته  
وينسبه استرداد (84,3,./.)،وبعد اجراء التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات توصلت  
الدراسه الى وجود مستويات اعلى من الرسميه التنظيميه مترافقه مع مستويات اقل  
لغموض الدور لرجال البيع والشراء ،ووجدت الدراسه ان هناك مستويات عاليه من الرسميه  
التنظيميه تترافق مع مستويات اقل من صراع الدور في كل سياسات البيع والشراء .اضافه

الى وجود التزام تنظيمي اكبر يرافقه مستويات اقل من ترك العمل ،اما صراع وغموض الدور فقد ظهر بمستويات عاليه يرافقها مستويات اقل من الالتزام التنظيمي ،ومستويات عاليه من ترك العمل.

#### ٤-دراسة لمبرت واخرون (Lambert,et,at,2006)

او ما ترجمته "تاثير المركزيه والرسميه على الرضا الوظيفي والالتزام لموظفي مراكز اصلاح الاحداث :دراسه استكشافية".

هدفت هذه الدراسه لاختبار اثر المركزيه (المشاركه في اتخاذ القرارات،واستغلال الوظيفه ) والرسميه على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لموظفي مراكز الاصلاح في سجن الولاية الكبير في الوسط الغربي في الولايات المتحده،ولتحقيق هذا الهدف وزعت استبانات من اجل جمع البيانات على (272) موظف في السجن .وبعد اجراء التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات توصلت الدراسه الى النتائج التاليه:

- يوجد مستويات منخفضه من المشاركه في اتخاذ القرارات واستغلال الوظيفه لدى موظفي مراكز الاصلاح في سجن الولاية الكبير .
- يوجد اثر سالب ذو دلالة احصائية للمركزيه (المشاركه في اتخاذ القرارات واستغلال الوظيفه)على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي .
- يوجد اثر هام ذو دلالة احصائية للرسميه على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

### مناقشة الدراسات السابقة

لقد اطلعت الباحثة على عدد كبير من الدراسات السابقة العربية والاجنبية وقد استفادت الباحثة من هذه في اجراءات بحثها من حيث الهدف .هدفت دراسة القطان سنة (١٩٨٧) الى التعرف على مستويات الالتزام التنظيمي لدى مجموعة عمل من اصول مختلفه (اسيويه، اجنبية، عربية، سعودي) والتعرف على علاقه بين المتغيرات الفرديه (الجنس، مدة خدمه، التعليم والولاء الوظيفي) والالتزام التنظيمي، اما دراسة علام سنة (١٩٩٣) فقد هدفت الى قياس مستوى الانتماء التنظيمي عند العاملين في قطاع الصناعات التحويلية بدولة قطر .

اما الدراسه الحاليه فقد هدفت الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الانسانيه والتعرف على الفروق بين الذكور والاناث في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس عند مستوى دلالة ٥% .  
اما من حيث العينه فكانت عينه الدراسه لدى القطان (٤٧٠) فرد وتمثلت بأربعة مجموعات عامله (مجموعة عمال اسيويين، مجموعة عمال غربيين، مجموعة عمال عرب، مجموعة عمال سعوديين) اما علام فتكونت عينه دراسته من (٢٢٤) عامل .  
اما الدراسه الحاليه ،فبلغة عينه الدراسه (٤٨) عضو هيئة تدريس اما من حيث النتائج فقد حدد القطان وجود علاقه بين الالتزام التنظيمي وكلاً من المتغيرات التاليه (الجنس، مدة خدمه، التعليم والولاء الوظيفي) وكذلك ثبوت تمتع العماله الاسيويه بمستوى عالي من الالتزام التنظيمي تفوق العماله العربية والغريبه والسعوديه ،اما نتائج دراسة علام فكانت ،ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية وتباين في درجة الانتماء التنظيمي للقطريين والوافديين ناتج عن تباين تأثير المستوى الاداري، فالمستوى الاداري له اثر كبير على مستوى الانتماء التنظيمي اكثر من الوافديين ،اما الدراسه الحاليه فكانت نتائجها هو التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية التربية للعلوم الانسانيه واساتذة كلية التربية للعلوم الصرفة وستوضح في نهاية الدراسة .

### ١\_مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية للعام الدراسي (٢٠١٢\_٢٠١٣) والبالغ عددهم (١٦٥) عضو ، واعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الصرفة والبالغ عددهم (١٨٩) بعد استبعاد المبعوثين خارج القطر من طلبة الدكتوراه(كما هو موضح في جدول رقم (١))

### جدول رقم(١) يوضح مجتمع البحث الأصلي

المجموع	اناث	ذكور	الكلية الانسانية
			القسم
٢٢	٨	١٤	اللغة الانكليزية
٥٠	٢٦	٢٤	اللغة العربية
٢٦	٤	٢٢	التاريخ
٢٥	٥	٢٠	الجغرافية
٢٢	٥	١٧	الأرشاد التربوي
٢٠	١٣	٧	العلوم التربوية والنفسية
١٦٥	٧٩	٨٦	المجموع

المجموع	اناث	ذكور	الكلية العلمية
			القسم
٤٣	١٥	٢٨	الفيزياء
٢٧	٨	١٩	الرياضيات
١٣	٢	١١	الحاسبات
٥٨	١٩	٣٩	البايولوجي
٤٨	١٦	٣٢	الكيمياء
١٨٩	٦٠	١٢٩	المجموع

## ٢\_ عينة البحث

### العينة الأساسية

بعد تحديد مجتمع البحث تم اختيار عينة عشوائية من أساتذة قسم العلوم التربوية  
والنفسية ، وقسم التاريخ ، وقسم الارشاد التربوي . وقسم الرياضيات، وقسم الفيزياء  
والبايولوجي و روعي في اختبار العينة التمثيل المتوازن من حيث الجنس والقسم ، كما  
موضح في جدول رقم (٢)

### جدول رقم (٢) يشير الى عينة البحث موزعة حسب متغير الجنس

القسم	ذكور	أناث	المجموع
العلوم التربوية والنفسية	٥	٩	١٤
الارشاد التربوي	٨	٦	١٤
التاريخ	١٧	٣	٢٠
المجموع	٣٠	١٨	٤٨
القسم	ذكور	أناث	المجموع
الرياضيات	12	2	14
الفيزياء	11	3	14
البايولوجي	5	4	9
المجموع	28	9	37

يشير جدول رقم (٢) الى عينة البحث موزعة حسب متغير الجنس والقسم وكانت العينة  
تمثل ٢٧% من مجتمع البحث وهذا يعني انه ممكن اعتماد استجابات أفراد العينة في  
تحقيق أهداف البحث الحالي وتصميم النتائج التي سيتم التوصل اليها ، على المجتمع  
الكلية

### ٣- اداة البحث

لغرض التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية  
لابد من وجود أداة يعتمد عليها فكانت الأداة عبارة عن مقياس للباحثة (سامية خميس أبو

ندا، للعام ٢٠٠٧ ) وتم الاعتماد عليها في معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة  
التدريس

### - صدق الفقرات وصلحياتها .

بالرغم من أن الأداة جاهزة وتم بنائها من قبل الباحثة ( سامية خميس أبو ندا، للعام  
٢٠٠٧ ) قبل مدة قصيرة وحاصلة على الصدق والثبات لكن مع هذا قامت الباحثة  
بعرضها على عدد من المحكمين والخبراء في قسم التربية وعلم النفس لغرض تقويمها  
وابدأ آرائهم في مدى مطابقتها للغرض الذي وضعت من اجله والتأكد من صلاحيتها  
وعدم صلاحيتها في قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك  
بوضع إشارة (صح) أمام الفقرة والحقل المخصص لها فيما اذا كانت صالحة أو غير  
صالحة أو أنها بحاجة الى تعديل والتعديل المقترح وقد أبدى  
المحكمون صلاحية جميع الفقرات وبذلك يكون الباحثة قد أبتقت على جميع الفقرات ملحق  
رقم (١) أن الحكم الصادر منهم يعتبر مؤشرا على صدق المقياس . ( الأداة )

### ٣\_ثبات الأداة

يعرف الثبات بأنه اتساق النتائج مع نفسها اذا ما استخدم أكثر من مرة تحت ظروف  
متماثلة ( عبد السلام ،٢٠٠٣، ص٥)  
حيث تم تطبيق المقياس على (٣٠) تدريسي وتدرسية من نفس عينة البحث وبصورة  
عشوائية وقسمت فقرات الأداة الى فقرات زوجية وفردية حيث تسمح هذه الطريقة بالتكافؤ  
بين الفقرات وباستخدام معادلة ( معامل ارتباط بيرسون ) وهي أكثر  
معاملات الارتباط استعمالا وشيوعا وبلغ معامل الارتباط بين نصفي الاختيار ٥٣%  
وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون بلغ معامل الثبات المستخرج ٦٢%  
وهو معامل ثبات مقبول في الاختبارات وله دلالة ، وبهذا الأجراء أصبحت الأداة  
جاهزة للتطبيق على أفراد عينة البحث الأساسية

### التطبيق النهائي لأداة البحث

بعد أن حصلت جميع الفقرات على الصدق الظاهري وصدق المحتوى والثبات قامت  
الباحثة بتطبيقها على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (٨٥) عضو هيئة تدريسية . حيث  
قامت الباحثة بنفسها بتوزيع الاستبيان وتوضيح هدف البحث .

### -تصحيح الأداة

اي الحصول على الدرجة الكلية النهائية للمستجيبين وذلك من خلال مجموع الدرجات  
التي حصل عليها كل تدريسي وتدرسية من خلال اجابته على فقرات الأداة وقد أعطيت  
قيم الدرجات من (٥\_١) لهذه البدائل وقد تراوحت درجات المستجيبين ما بين (٣٥-

١٣٢) بينما تنحصر الدرجة النظرية ما بين (٢٨-١٤٠)

### -الوسائل الإحصائية

-النسبة المئوية لتحديد نسبة العينة في مجتمع الكلي

-الاختبار التائي لعينه واحده

-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين بالعدد

-الوسط الحسابي

-الانحراف المعياري

-معامل ارتباط بيرسون

-معادله سبيرمان براون

### عرض النتائج وتفسيرها

تستعرض الباحثة في هذا الفصل النتائج التي توصلت اليها مع تفسيرها ومناقشتها وذلك  
في ضوء أهداف البحث الحالي .

أولاً\_ فيما يخص الهدف الأول (هو التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية  
التربية للعلوم الانسانية . واساتذة كلية التربية للعلوم الصرفة.

لقد بلغ الوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الأساسية والبالغ عددهم (٨٥) تدريسي

وتدرسية (٦٦،٩٧) وبانحراف معياري (٣٢،١) في حين بلغ الوسط الفرضي (٨٤)

**الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الانسانية والعلوم الصرفة جامعة البصرة.....**

وللتعرف على دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي والفرضي قامت الباحثة باستخدام معادلة (الاختبار التائي لعينة واحدة ) فبلغت القيمة التائية المحسوبة (٩٧٣، ١) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٦٨٤) عند درجة حرية(٨٤) ومستوى دلالة ٥ %٠ ، كما موضح في جدول رقم (٣)

جدول رقم (٣) يشير الى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة البحث و الوسط

الفرضي لأداة البحث ودرجة الحرية والقيمة التائية المحسوبة والجدولية

العينه	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
٨٥	٦٦.٩٧	٣٢.١	٨٤	٨٤	١.٩٧٣	١.٦٨٤	٥ %٠

وهذا يعني وجود فرق ذو دلالة احصائية بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الفرضي . وهو فرق لصالح الوسط الحسابي للعينة لأنه اكبر من الوسط الفرضي وهذا يعني أن هناك التزام تنظيمي لدى أساتذة كلية التربية نجاه مؤسساتهم التعليمية وتعزو الباحثة سبب هذه النتيجة الى كون الأستاذ الجامعي هو رمز وعنصر واعي ومتقف يؤدي واجبة ويلتزم ولديه ولاء الى مؤسسته في كل الظروف يدفعه في ذلك حبه الى مهنته بالإضافة الى أن الباحثة قد تعزو سبب هذه النتيجة الى ان هناك توافق وحب بين الأساتذة لبعضهم البعض و أن راتب الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الباحثة مجزي ليكون لدى الأستاذ الجامعي التزام تنظيمي تجاه مؤسسته

أما بالنسبة للهدف الثاني

(هو التعرف على الفروق بين الذكور والاناث من التدريسيين في مستوى الالتزام التنظيمي) فقد قامت الباحثة باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري للذكور والوسط الحسابي والانحراف المعياري للاناث ثم ايجاد الاختيار التائي بينهما ، وقد كانت القيمة التائية المحسوبة (١٨٥، ٠) وهي اقل من الجدولية التي قيمتها (٠,٦٨٤) عند درجة حرية (٨٣) ومستوى دلالة (٥٠%) والجدول رقم (٤) يوضح ذلك .

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية ومستوى الدلالة للفروق بين الذكور

والاناث ،موضح في جدول رقم (٤)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	٤٦	٩٥. ٨٢	٣. ٢٧	٠. ١٨٥	٠. ٦٨٤	٨٣	%٠.٥
اناث	٣٨	٩٩. ٦٩	٢١. ٦٠				

يوضح الجدول رقم (٤) أن القيمة التائية المحسوبة اقل من الجدولية وهذا يعني لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس وتفسر الباحثة هذه النتيجة الى أن التدريسيين والتدريسيات يمتازون في نفس أخلاقيات المهنة ولهم نفس الولاء والالتزام تجاه مؤسستهم من جانب آخر هذا يثبت أن الرجل والمرأة اذا توفرت لهم نفس الشروط ونفس الظروف سيؤدون نفس المهمة في نفس القدرات ونفس الولاء والالتزام

### الاستنتاجات

في ضوء ما توصلت اليه الباحثة من نتائج في البحث الحالي يمكن تلخيص واستنتاج ما يأتي :

١- يتمتع أساتذة كلية التربية للعلوم الانسانية بمستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي

٢\_ لا يوجد فروق بالالتزام التنظيمي بين الذكور والاناث

### -المقترحات

١\_ اجراء دراسة مماثلة على أساتذة المدارس الثانوية .

٢\_ استخدام مقياس الالتزام التنظيمي بهدف المقارنة في مستوى الالتزام التنظيمي بين

شرائح أخرى من الأساتذة .

٣\_ اجراء دراسة أخرى مماثلة على أساتذة الجامعة بادخال متغيرات أخرى مثل (مدة  
الخدمة ، العمر ، الدعم الاجتماعي .....الخ

#### التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث في هذه الدراسة فإنه يوصي بالتالي:  
١- تقدير الالتزام التنظيمي لدى الاساتذة في كلية التربية عن طريق الندوات بحيث يكون  
محورها تعزيز الممارسات الايجابية للاساتذة بما يخدم اهداف الموسسه وخططها .  
٢- اثراء مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في رسم السياسات المستقبلية عن  
طريق استخدام فرق العمل التي يشارك فيها الاساتذة وعلى اختلاف مستوياتهم الوظيفية  
،لما له من مردود ايجابي في تقدير مستوى التزامهم باهداف الكليه وتطلعاتها المستقبلية.

#### -المصادر العربية-

- ١- انتصار محمد طه سلامه(٢٠٠٣)،مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة  
بينهم لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلصطينيه ،رسالة ماجستير غير  
منشوره،جامعه النجاح الوطني في نابلس
- ٢- فهمي الفهداوي ،ونشأت القطاونه (٢٠٠٤)،تأثيرات العدالة التنظيميه في الولاء  
التنظيمي دراسه ميدانيه للدوائر المركزيه في محافظات الجنوب الاردنيه ،المجله  
العربيه للاداره القايره،جامعة الدول العربيه ، المنظمه العربيه للتنميه الاداريه :المجلد)  
(٢٤)العدد (٢).
- ٣- نايف علي عاصي ،هدى محمد حسين (٢٠٠٨)الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي  
للعاملين دراسه ميدانيه في هيئة التعليم التقني ،مجلة القادسيه للعلوم الاداريه  
والاقتصاديه ،المجلد (١٠)العدد (٣) .
- ٤- محمد صلاح الدينابو العلا (٢٠٠٩) "ضغوط العمل واثرها على الولاء دراسه تطبيقيه  
على المدراء العاملين في وزارة الداخليه في قطاع غزه،رسالة ماجستير غير منشوره  
كلية التجاره الجامه الاسلاميه،غزه

- ٥- مروان حويحي (٢٠٠٩)، اثر العوامل المسببه للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في استمرار العمل في اتخاذ لجان العمل الصحي في قطاع غزه ورقهعمل مقدمه لمؤتمر واقع المؤسسات الاهليه. افاق وتحديات غزه
- ٦- العطايله ،علي محمد (١٩٩٥)،الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصيه والتنظيميه. دراسه مقارنه بين القطاع العام والخاص الاردنين "مجله مؤنه للبحوث والدراسات ،العدد(٦) المجلد (١٠)
- ٧- الفضلي ،فضل مصباح (١٩٩٧)،علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديمغرافيه ،مجلة الاداره العامه ،معهد الاداره العامه ،الرياض المجلد(٣٧)
- ٨- القطان ،عبد الرحيم (١٩٨٧)،العلاقه بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصيه والاعداء الوظيفي دراسه مقارنه بين العمال الاسويويه ،والعربيه،والسعوديه،والغربيه،المجله العربيه للاداره العدد(١١)
- ٩-خضير ،د-نعمه عباس،النعيمي ،د-عدنا تايه ،والنعيمي د.فلاح تايه (١٩٩٦) "الالتزام التنظيمي وفاعليه العمل"مجلة اتحاد الجامعات العربيه،العدد(٣١)
- ١٠-سلامه،عبد عدنان عبد الفتاح(١٩٩٩)،الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئه التدريس بكلية جامعة عين شمس،دراسه ميدانيه،مجلة كلية التربية،العدد(٢٣)الجزء الاول،القاهره
- ١١-علام،اعتماد محمد(١٩٩٣)،الالتزام التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحوليه حول كليه الانسانيات والعلوم الاجتماعيه،جامعة قطر .العدد(١٩)
- ١٢-علي عبد الناصر محمد(١٩٩٣)، "بناء نموذج انحداري متعدد المراحل للتنبؤ بالالتزام التنظيمي واثاره"المجله العلميه لكلية تجاره،جامعه اسبوط،مصر ،العدد (١٩)
- ١٣-عومله،نائل (١٩٩٦)،الالتزام التنظيمي لدى مدرء الخدمه العامه في الاردن "مجله التطوير الاداري ،الجامعه الاردنيه،عمان ،العدد الخامس .

### المصادر الأجنبية

- 14- schmidt ,k,2007,organizational commitment; A further in the relationship between work stress and strain ? International Journal of stress management, 14 ,pp26-40.
- 15- michele paulin ,Ronald J.ferguson ,Jasmin Bergeron .2006,'service climate and organizational commitment the importance of customer linkages',journal of business Research ,59,pp906-915
- 16- Boon, Ooikeng ,Arumugan (2006).the Influence of corporate culture on Organizational commitment; case study of semiconductor organizations,in. malaysia,sunway Academic Journal,VO,103 ,PP99-115
- 17-clayton,Bruce ,Stanley petal,Barbara lunch,and Iulie Margaret (2007).An.Examination of the organizational commitment of financial planners International Review.of business Research papers ,vo103,No.1,pp66-72.
- 18- Kumar ,B.pavan .vijan NGiri (2009).Effects of Age and Experience on Job satisfaction and organizational Commitment,the Icfai(Institute of chartered financial Analysts of India) University Journal of organizational Behavior ,VOL,V111,NO,1,PP,28-36
- 19- Lambert, Eric, paoline, Eugene and Hogane Naney Lynne(2006).the Impact of centralization and formalization on correctional staff job satisfaction and organizational commitment ;An Exploratory study ,criminal Justice studies ,VOL.19,Issue 1,PP,23-44
- 20- McMurray, Adelaj,scott,D.R,pace ,R.wayne (2004).the Relationship between organizational climate in manufacturing ,Human Resource Development Quarterly vol.15,NO .4
- 21- Michaels ,Ronald E.,Gron ,William L.,Dubinsk, Alan .J., and Joachimsthaler,Erich A.(1988).Influence of formalization on the

## ملحق (١)

كلية التربية للعلوم الانسانية  
قسم العلوم التربوية والنفسية

م / استبانة آراء محكمين

الأستاذ الفاضل .....

تروم الباحثة القيام بدراسة (الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية والعلوم الصرفة/ جامعة البصرة) وأستاذة كلية التربية للعلوم الصرفة) معتمدة على مقياس سامية أبو ندا لقياس الالتزام التنظيمي للعام / ٢٠٠٧ / ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال علم النفس والإرشاد تضع بين أيديكم فقرات هذا المقياس لاستبيان مدى صلاحية فقراتة والمقصود بالرضا الوظيفي (( هو إحساس الموظف بالولاء لمنظّمته والرغبة في العمل فيها والموافقة على أهدافها والتزام بقيمها العلمية والمهنية و الرغبة القوية في البقاء فيها))

مع جزيل الشكر والتقدير

الباحثة

م.م. فاطمة عادل داخل

ت	العبارة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
١	تشعر بالفخر والاعتزاز كونك احد افراد هذه الكلية .			
٢	وفقا لتوقعاتك وما تؤمن به يجعلك تخطط لان تكون عضوا في هذه الكلية وان تعمل لصالحتها			

الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الانسانية والعلوم الصرفة جامعة  
البصرة.....

٣	يعتبر وجود الاستاذ في هذه الكلية مؤشراً لكفاءة.		
٤	تعتبر مشاكل الكلية هي مشاكلك		
٥	لا تتوقع ان يمتلك زملاؤك في الكلية رغبة قوية في الانتماء لها .		
٦	يشعر المرؤوسون في الكلية أكثر من مدارهم بالرضا والأمان.		
٧	تشعر بضعف الولاء تجاه الكلية.		
٨	تفتك بأغلب اساتذت الكلية ضعيفة .		
٩	تتحدث بأطراء واعجاب عن الكلية لاصدقائك.		
١٠	توفر الكلية امتيازات كثيرة بالانتماء لها.		
١١	كان قرار ارتباطك بهذه الكليه صاباً		
١٢	هناك اختلاف بين قيمك وقيم الكليه.		
١٣	قلما تخبر الاخرين انك أستاذ في هذه الكليه		
١٤	لا يتطلب بقاءك واستمرارك في الكليه جهوداً كبيره		
١٥	لا يحصل الأساتذه على مكافأة مادية مجزيه مقابل الجهود المبذوله		
١٦	بالرغم من عدم الرغبه في العمل في الكليه فأن عليك تنفيذ شروط الوظيفه وبنودها		
١٧	من مسؤوليه كل أستاذ في الكليه متابعة التزام الاداره بشروط الوظيفه وبنودها		
١٨	من واجب كل استاذ الاهتمام بالحصول على معلومت ذات فائده للكليه		
١٩	من واجب كل استاذ مساندة باقي افراد الكليه من خلال تشجيعهم على تقديم الشكاوى والتظلمات		
٢٠	من واجب كل استاذ التعرف على شروط الوظيفه وبنودها بدقه		
٢١	من مسؤوليه كل استاذ في الكليه متابعة التزام سائر الاساتذه بتنفيذ الشروط الوظيفه وبنودها		

الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الانسانية والعلوم الصرفة جامعة  
البصرة.....

٢٢	يجب ان يضع كل استاذ نصب عينه ان الشكوى والتظلم يتطلبان وقتاً ومخاطره		
٢٣	ترغب في بذل جهود كبيره لنجاح اهداف الكليه		
٢٤	ترغب في المشاركة في احدى اللجان من اجل خدمة الكليه		
٢٥	يرأودك شعور بالأسى اذا ما سألت عن دورك الوظيفي في الكليه		
٢٦	ان ولأءك لمبدأ العمل وليس للكليه		
٢٧	طالما انك تتمتع بعملك الحالي فأن مسألة انتسابك للكليه لا يشكل اي اهميه		
٢٨	بأمكانك العمل في كليات اخرى تؤدي عملاً يختلف عن عملك الحالي		

## ملحق (٢)

### أسماء المحكمين

ت	الدرجة العلمية	الاسم	التخصص
١	أ. م. د	بتول غالب الناهي	الارشاد النفسي
٢	أ. م. د	نداء محمد باقر الياسري	المناهج وطرائق التدريس
٣	أ. م. د	زينب حياوي بديوي	علم النفس
٤	أ. م. د	نضال عيسى عبد المظفر	المناهج وطرائق التدريس
٥	أ. م. د	عياد إسماعيل صالح	الإرشاد التربوي

الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الانسانية والعلوم الصرفة جامعة  
البصرة.....

الإرشاد التربوي	عبد القادر عبد الرحيم الانصاري	أ.م.د.	٦
المناهج وطرائق التدريس	صلاح خليفة اللامي	أ.م.د	٧
الإرشاد النفسي	صفاء عبد الزهرة الجمعان	أ.م.د	٨
المناهج وطرائق التدريس	نبيل كاظم نهير	م	٩
علم النفس التربوي	أسماء صالح علي	م.م	١٠