

Research Paper

الالتزام التنظيمي لدى مشرفي قسم النشاط الرياضي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة ضياء عبد الزهرة علي

Dhiaa.Abdulzahra1204b@cope.uobaghdad.edu.iq, المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة

This open-access article is available under the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) International License, which allows for unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided that the original work is properly cited

This article has undergone rigorous peer review by distinguished scientific committees and is one of the papers presented at the 1st International Scientific Conference on Sports Sciences 2024, held on August 28-29, 2024.

DOI: <https://doi.org/10.37655/uaspesj.2024.186069>

Submission Date 13/06/2024

Accept Date 13/11/2024

المستخلص

هدف البحث الى: الالتزام التنظيمي لدى مشرفي قسم النشاط الرياضي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة، والتعرف على الالتزام التنظيمي لدى مشرفي قسم النشاط الرياضي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته مع طبيعة المشكلة. تمثلت عينة البحث من مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة مديريات وعددهم (160) مدرساً، وتم تقسيم العينة الى عينة التجربة الاستطلاعية بعدد (5) مدرسين، وعينة تجربة البناء بعدد (85) مدرساً، وعينة التجربة الرئيسة بعدد (70) مدرساً. وتم وضع عدد من العبارات عددها (22) عبارة، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء، وبعد تطبيق الأسس العلمية أصبح المقياس يتكون من (22) عبارة إذ لم يتم حذف أي عبارة، ومن ثم تم تطبيق صورة المقياس النهائية على عينة البحث. وتم عرض النتائج ومناقشتها وصولاً الى تحقيق اهداف البحث. واستنتج الباحث ان قرارات الإدارة العليا لا تحقق الاهداف المرجوة بشكل جيد، لا يحصل الموظفون على مكافآت مادية اثناء التزامهم بالعمل، هناك دورات تدريبية يشترك فيها الموظفون لكنها ليست بالمستوى المطلوب. وأوصى الباحث بتعزيز القيم التنظيمية، وتحسين بيئة العمل، وتقديم فرص للتطوير المهني، وتعزيز التواصل الداخلي، ومكافأة الأداء الجيد.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، قسم النشاط الرياضي، مدرسي التربية الرياضية، تربية الرصافة الثالثة.

The reality of organizational commitment of the education directorates of Baghdad Governorate/Rusafa from the point of view of its members

Diaa Abdel Zahra Ali

General Directorate of Education, Third Rusafa

Abstract

The research aims to: build and apply a scale of the reality of organizational commitment of the education directorates of Baghdad/Rusafa Governorate from the point of view of its members, and to identify the reality of organizational commitment of the education directorates of Baghdad/Rusafa Governorate from the point of view of its members. The researcher used the descriptive approach with the survey method to suit the nature of the problem. The research community consisted of members of the education directorates of Baghdad/Rusafa Governorate, numbering (160) individuals. The sample was divided into a exploratory experiment sample of (5) individuals, a construction experiment sample of (85) individuals, and a main experiment sample of (70) individuals. A number of (22) phrases were developed and presented to a group of experts. After applying the scientific foundations, the scale became composed of (22) phrases, as no phrase was deleted. Then, the final form of the scale was applied to the research sample. The results were presented and discussed to achieve the research objectives. The researcher concluded that the decisions of senior management do not achieve the desired goals well, employees do not receive material rewards while they are committed to work, there are training courses that employees participate in but they are not at the required level. The researcher recommended enhancing organizational values, improving the work environment, providing opportunities for professional development, enhancing internal communication, and rewarding good performance.

Keywords: Organizational commitment, Baghdad Governorate, Education Directorates, Rusafa Education.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

حظيت الإدارة باهتمام كبير، ويعزى هذا الاهتمام إلى طبيعتها، ووظائفها، وغاياتها، فمن حيث طبيعتها تُعد فرعاً من فروع العلوم الإنسانية، وإيضاً تنتمي الإدارة بالحتمية بمعنى أن إنجاز الأعمال في المؤسسات لا يكون إلا بها، وبذلك فليس للمؤسسة الخيار في أن تأخذ بها أو ترفضها، ومن حيث وظائفها تتطوي الإدارة على مجموعة من الوظائف، (التخطيط، التنظيم، التنسيق، التوجيه والرقابة)، وتنتمى هذه الوظائف بالتداخل فيما بينها، فمع أن لكل وظيفة خصوصية معينة، وتستهدف تحقيق أغراض محددة، إلا أن هذه الأغراض تجتمع معاً لتحقيق أهداف المؤسسة، وبناءً على ما سبق يتبين أن الإدارة وسيلة تتشدد إلى تحقيق غايات معينة وأغراض محددة لتحقيق أهداف المؤسسة، فهي تعمل على استثمار القوى البشرية والإمكانات المادية المتاحة من أجل الوفاء بتطلعات الفرد والجماعة⁽¹⁾.

وتُعد الإدارة "نشاط متميز له علاقة مباشرة بمعظم جوانب حياة الإنسان، في الوقت نفسه هي وسيلة فاعله ونجاحه لتحقيق الأهداف المنشودة لأي مجال من مجالات حياة الإنسان، فإن غابت الإدارة يحل محلها العشوائية، مما يؤدي إلى عدم تحقيق الغايات والأهداف المطلوبة مهما كانت حجم هذه الأهداف، فبدون الإدارة يواجه كل إنسان صعوبة وفوضى في عمله⁽²⁾.

ويعد موضوع الالتزام التنظيمي من المواضيع المهمة التي لها مكانه في أدبيات السلوك التنظيمي، وله أسس عميقة امتدت عبر التاريخ، كانت زخرة بجهود ومساهمات الكتاب والباحثين والتي عكست قدم هذا الموضوع وأهميته على المستوى النفسي والاجتماعي والسلوكي للأفراد تجاه العمل، زملاء العمل، والنادي، ومن هنا جاء هذا البحث ليعطي صورة واضحة عن مفهوم الالتزام التنظيمي، ومعرفة الالتزام التنظيمي لدى قسم النشاط الرياضي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة.

2-1 مشكلة البحث

إن دراسة موضوع الالتزام التنظيمي كبحث تعد ضرورية لأنها تسلط الضوء على كيفية تأثير الالتزام على الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمات. الالتزام التنظيمي يعكس مدى ارتباط الموظف وإخلاصه للمنظمة التي يعمل بها، وهذا الارتباط يلعب دوراً حاسماً في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية. عندما يكون الموظفون ملتزمين، فإنهم يكونون أكثر استعداداً لبذل جهد إضافي، ويزيدون من كفاءتهم الإنتاجية ويقللون من معدل التسرب، مما يساهم في استقرار البيئة التنظيمية. من خلال دراسة الالتزام التنظيمي، يمكن للمؤسسات فهم العوامل التي تعزز هذا الالتزام وتطبيق استراتيجيات لتحسينها، مما يؤدي إلى زيادة الفعالية والتنافسية. أيضاً، وفهم هذه الديناميكيات يساعد في تحديد المشكلات التي قد تنشأ نتيجة لانخفاض الالتزام، مثل ضعف الروح المعنوية أو انخفاض الإنتاجية، ويساعد في إيجاد حلول مناسبة لتعزيز البيئة التنظيمية وجعلها أكثر جذباً وملاءمة للموظفين. لذا تمثلت مشكلة البحث من خلال التساؤل الآتي: ما مدى الالتزام التنظيمي للالتزام التنظيمي لدى قسم النشاط الرياضي؟

3-1 أهداف البحث

1. بناء وتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي لدى مشرفي قسم النشاط الرياضي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة.
2. التعرف على الالتزام التنظيمي لدى مشرفي قسم النشاط الرياضي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة.

5-1 مجالات البحث

1-5-1 المجال: البشري: مدرسو التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة.

2-5-1 المجال الزمني: 2024/03/01 ولغاية 2024/06/01

3-5-1 المجال المكاني: مدارس مديرية تربية الرصافة الثالثة.

6-1 تعريف المصطلحات

الالتزام التنظيمي: هو "ارتباط قوي وانتماء واندماج الأفراد لمؤسستهم وقبولهم بأهداف المؤسسة وإسهامهم الفاعل لبذل الطاقة والوفاء للتنظيم"⁽³⁾.

2- منهج البحث وأجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث

انتهج الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته طبيعة البحث.

(1) محمود داود الربيعي: التنظيم الإداري في العمل الرياضي، ط2، النجف الاشرف، دار الضياء، 2010، ص10.
(2) قتيبة أحمد شهاب الدين: الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية لطلبة كليات وأقسام التربية الرياضية، ط1، الموصل، العلي، 2013، ص11.
(3) احمد حميد العبادي: الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري التعليم العام للبنين بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية، 1999، ص44.

2-2 مجتمع البحث وعينته

تمثلت عينته البحث من مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة مديريات وعددهم (160) فرداً، وتم تقسيم العينة إلى عينة التجربة الاستطلاعية بعدد (5) أفراد، وعينة تجربة البناء بعدد (85) فرداً، وعينة التجربة الرئيسية بعدد (70) فرداً.

2-3 أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات:

- أن توصيف الأدوات المستخدمة في البحث تعطي مدلولاً عن الاحتياج منها في الإجراءات الميدانية جميعها⁽⁴⁾، إذ أعتمد منها الآتي:
- المصادر العربية والأجنبية.
 - مقاييس الالتزام التنظيمي.
 - استمارات ورقية لجمع البيانات وتفرغها.
 - حاسبة إلكترونية نوع (hp) صناعة صينية عدد (1).

4-2 إجراءات البحث الميدانية

لاستكمال خطوات بناء مقياس الدراسة تم استخدام الأسس العلمية لبناء المقياس، إذ قام الباحث بعملية التحليل الإحصائي لعبارات المقياس، فبوساطة العملية الإحصائية تم التأكد من توافر الشروط العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات والموضوعية⁽⁵⁾.

2-4-1 صدق المقياس: قام الباحث باستخدام الصدق للتحقق من المقياس باستحداث الصدق الظاهري وصدق البناء الذي يشمل القدرة التمييزية، ومعامل الاتساق الداخلي للعبارات.

2-4-1-1 الصدق الظاهري

جدول (1) يُبين اتفاق الخبراء على عبارات المقياس

ت	العبارات	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	النسبة المئوية للاتفاق	الصلاحية
1	يشعر المشرفين في قسم النشاط الرياضي بالاعتزاز لانتمائهم للقسم.	6	1	85.714%	معنوي
2	يشعر المشرفين ان اهداف القسم تشجعهم على العمل.	7	-	100%	معنوي
3	يسعى المشرفين الى استخدام مهاراتهم اثناء العمل.	7	-	100%	معنوي
4	يشعر المشرفين ان ارتباطهم بالقسم كان مجدياً مهنيّاً.	6	1	85.714%	معنوي
5	يشعر المشرفين ان انتمائهم للقسم يمنحهم مكاسب معنوية.	7	-	100%	معنوي
6	يرى المشرفين ان قرارات الإدارة العليا لا تحقق الاهداف المرجوة	7	-	100%	معنوي
7	يحصل المشرفين على مكافآت اثناء التزامهم بالعمل.	6	1	85.714%	معنوي
8	اشعر ان معظم المشرفين لا يكون الولاء للقسم.	7	-	100%	معنوي
9	يهتم المشرفين برفع اسم القسم عالياً.	7	-	100%	معنوي
10	اتحدث باطراء واعجاب عن قسم النشاط الرياضي.	6	1	85.714%	معنوي
11	يشعر المشرفين ان قيمتهم تختلف عن قيم المكان الذي ينتمون اليها.	7	-	100%	معنوي
12	يشركني القسم بالدورات التدريبية.	7	-	100%	معنوي
13	أشارك في بعض الاحيان الآراء واتخاذ القرارات مع المسؤولين.	6	1	85.714%	معنوي
14	هناك مكافآت للعمل المبدع.	6	1	85.714%	معنوي
15	يسعى المشرفين الى تنمية معلوماتهم في مجال اختصاصهم	7	-	100%	معنوي
16	يعمل المشرفين باستمرار على الارتقاء بالواقع العملي للقسم.	6	1	85.714%	معنوي
17	ارغب في بذل جهود كبيرة لإنجاح اهداف المديرية.	6	1	85.714%	معنوي
18	يسهم المشرفين في حل المشكلات.	7	-	100%	معنوي
19	يسهم المشرفين بشكل فعال في انجاح العمل داخل القسم.	6	1	85.714%	معنوي
20	يبعد المشرفين عن المنفعة الخاصة على حساب منفعة القسم.	6	1	85.714%	معنوي
21	في بعض الاحيان يعمل المشرفين حتى بعد انتهاء الدوام.	7	-	100%	معنوي
22	يخطط المشرفين لمستقبل القسم.	6	1	85.714%	معنوي

⁽⁴⁾ حيدر راضي رحيم؛ عبدالله هزاع علي: التوجه الإداري نحو الخصخصة الرياضية لأندية بغداد المشاركة في الدوري العراقي الممتاز بكرة القدم، مجلة التربية الرياضية، جامعة بغداد، المجلد 31، العدد 2، 2019، ص 51-59.

⁽⁵⁾ صلاح وهاب شاكر؛ حيدر راضي رحيم حيدر راضي رحيم: الأداء الابداعي لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية، مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة، الجامعة المستنصرية، مجلد 5 عدد 2، 2023، ص 109-119.

2-1-4-2 صدق البناء

1-2-1-4-2 الصدق التمييزي

للتحقق من ذلك اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القدرة التمييزية للعبارة باستخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، وان الهدف من تحليل العبارات هو الإبقاء على العبارات ذات التمييز العالي وهي العبارات الجيدة في المقياس⁽⁶⁾. ويشير (تأثير داود، 2018) أن خطأ العينة يزداد كلما كان عدد أفراد العينة صغيراً ويفضل أن تكون النسبة لكل مجموعة لا تقل عن (25%) ولا تزيد عن (33%)، لذا فالباحث يحق له أن يختار أي نسبة مئوية من التي تم الإشارة لها وبما يتلاءم مع عمله⁽⁷⁾. لذا قام الباحث باختيار نسبة (25%) من المجموعة الدنيا و(25%) من المجموعة العليا، وتم استخدام اختبار (T-Test) لدلالة فروق الاوساط الحسابية بين المجموعتين الدنيا والعليا، وتبين ان جميع العبارات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، كما مبين في الجدول (1).

جدول (2) يبين القدرة التمييزية لعبارة المقياس بين المجموعتين العليا والدنيا

العبارات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	*Sig	الدلالة
1	المجموعة الدنيا	4.7273	.45584	12.900	.000	معنوي
	المجموعة العليا	2.2727	.76730			
2	المجموعة الدنيا	5.0000	.00000	4.107	.000	معنوي
	المجموعة العليا	3.4091	1.81683			
3	المجموعة الدنيا	5.0000	.00000	7.372	.000	معنوي
	المجموعة العليا	3.0000	1.27242			
4	المجموعة الدنيا	5.0000	.00000	7.372	.000	معنوي
	المجموعة العليا	2.6364	1.25529			
5	المجموعة الدنيا	5.0000	.00000	8.832	.000	معنوي
	المجموعة العليا	4.1364	1.08213			
6	المجموعة الدنيا	4.0000	.00000	8.832	.000	معنوي
	المجموعة العليا	2.0000	.00000			
7	المجموعة الدنيا	4.0000	.00000	3.743	.000	معنوي
	المجموعة العليا	3.7273	.45584			
8	المجموعة الدنيا	4.0000	.00000	3.743	.000	معنوي
	المجموعة العليا	2.9091	.29424			
9	المجموعة الدنيا	3.0000	.00000	2.806	.000	معنوي
	المجموعة العليا	1.9091	.29424			
10	المجموعة الدنيا	3.1818	.58849	2.806	.000	معنوي
	المجموعة العليا	1.0000	.00000			
11	المجموعة الدنيا	5.0000	.00000	17.390	.000	معنوي
	المجموعة العليا	1.0000	.00000			
12	المجموعة الدنيا	4.0000	.00000	17.390	.000	معنوي
	المجموعة العليا	2.9091	.29424			
13	المجموعة الدنيا	4.0909	.29424	17.390	.000	معنوي
	المجموعة العليا	2.0000	.00000			
14	المجموعة الدنيا	5.0000	.00000	17.390	.000	معنوي
	المجموعة العليا	3.8182	.58849			
15	المجموعة الدنيا	4.0000	.00000	33.330	.000	معنوي

(6) صلاح وهاب شاكر؛ حيدر راضي رحيم : الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية، مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة، الجامعة المستنصرية، المجلد 5، العدد 2، 2023، ص 98-108.

(7) تأثير داود القيسي: الطرق الإحصائية لحساب صدق وثبات الاختبارات والمقاييس باستخدام (IBM SPSS Statistics Version24)، النجف الاشرف، دار الضياء للطباعة والتصميم، 2018، ص 107.

			0.0000	2.0000	المجموعة العليا	
معنوي	.000	33.330	0.0000	4.0000	المجموعة الدنيا	16
			0.0000	2.0000	المجموعة العليا	
			.50965	4.5455	المجموعة الدنيا	
معنوي	.000	9.419	.67098	2.5455	المجموعة العليا	17
			.00000	5.0000	المجموعة الدنيا	
معنوي	.000	11.133	.29424	1.9091	المجموعة العليا	18
			.00000	5.0000	المجموعة الدنيا	
معنوي	.000	11.133	.00000	1.0000	المجموعة العليا	19
			.00000	5.0000	المجموعة الدنيا	
معنوي	.000	49.271	.00000	1.0000	المجموعة العليا	20
			.00000	5.0000	المجموعة الدنيا	
معنوي	.000	49.271	.29424	2.9091	المجموعة العليا	21
			.00000	5.0000	المجموعة الدنيا	
معنوي	.000	33.330	.00000	4.0000	المجموعة الدنيا	22
			.00000	2.0000	المجموعة العليا	

2-2-1-4-2 صدق الاتساق الداخلي: ويهدف الاتساق الداخلي الى التحقق من مدى تجانس العبارات وانسجامها في دراسة الظاهرة المدروسة ولغرض التحقق من صدق المقياس باستخدام معامل الاتساق الداخلي قام الباحث بالتعرف على مدى الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون. وظهرت جميع العبارات متسقة لأنها كانت تحت مستوى دلالة (0.05)، كما مبين في جدول (3).

جدول (3) يبين معاملات الارتباط بين عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس باستعمال طريقة الاتساق الداخلي

رقم العبارة	معامل الارتباط	*sig	الدلالة
1	.771**	0.000	معنوي
2	.887**	0.000	معنوي
3	.981**	0.000	معنوي
4	.367**	0.000	معنوي
5	.862**	0.000	معنوي
6	.378**	0.000	معنوي
7	.876**	0.000	معنوي
8	.654**	0.000	معنوي
9	.987**	0.000	معنوي
10	.921**	0.000	معنوي
11	.943**	0.000	معنوي
12	.907**	0.000	معنوي
13	.352*	0.000	معنوي
14	.761**	0.000	معنوي
15	.352**	0.000	معنوي
16	.243**	0.000	معنوي
17	.876**	0.000	معنوي
18	.715**	0.000	معنوي
19	.734**	0.000	معنوي
20	.951**	0.000	معنوي
21	.741**	0.000	معنوي
22	.934**	0.000	معنوي

معنوي > (0.05)

2-4-2 ثبات للمقياس

وتم استخدام معامل الثبات (الفكرونباخ) للتأكد من ان المقياس ثابت. وتبين ان المقياس ثابت إذ كانت درجته (0.853).

2-4-3 التجربة الاستطلاعية

بعد الانتهاء من بناء مقياس الالتزام التنظيمي بصورة متكاملة مع استمارة التعليمات، وقبل تطبيقه على العينة الرئيسة؛ لا بد من إجراء تجربة استطلاعية على عدد من أفراد عينة البحث، وتم إجراء التجربة الاستطلاعية في (2024/4/5) على عدد من العينة عددهم (5) افراد، والتجربة الاستطلاعية تعني: "استطلاع الأحوال المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث بدراستها"⁽⁸⁾.

2-4-4 تطبيق المقياس

بعد إجراء التجربة الاستطلاعية، قام الباحث بتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي على عينة من مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة، عددهم (70) فرد، للفترة من (2024/04/24) ولغاية (2024/05/25).

2-5 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss): الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الالتواء، معامل الارتباط البسيط.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

1-3 عرض النتائج

جدول (4) يبين الوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق لمقياس البحث

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
مقياس الالتزام التنظيمي	77.214	1.360	68.945	0.000	معنوي
الوسط الفرضي			66		

معنوي $0.05 >$ عند درجة حرية (69).

2-3 مناقشة النتائج

بينت النتائج الجدول أعلاه ان الوسط الحسابي بلغ (77.214) درجة بانحراف معياري (1.360) وبلغ الوسط الفرضي (66) ولما كان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي فهذا يعني ان الفرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي للعينة، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي استخدم الباحث الاختبار التائي وبينت النتائج وجود فرق دال احصائياً بين المتوسطين بلغ (0.000) عند مستوى دلالة (0.05). ويشير الالتزام التنظيمي إلى درجة انخراط الأفراد في مؤسساتهم وولائهم لها، وكيف يؤثر ذلك على سلوكهم وأدائهم داخل المنظمة. عندما يكون الأفراد ملتزمين تنظيمياً، فإنهم يشعرون بارتباط عاطفي وذاتي تجاه أهداف وقيم المؤسسة، ويظهرون استعداداً للمساهمة بفاعلية في تحقيق تلك الأهداف. وان الالتزام التنظيمي يتضمن عدة جوانب، منها الالتزام الوظيفي، حيث يُظهر الأفراد التزاماً بمسؤولياتهم وواجباتهم الوظيفية، والالتزام بالقيم الثقافية للمؤسسة، مما يعني أنهم يتبنون القيم والمبادئ التي تروج لها المنظمة.

ويرى (عبد الله بن ماجد الدوسري)⁽⁹⁾ ان الالتزام التنظيمي يعد عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الإبداع، الاستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما ويسهم الالتزام التنظيمي في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل، وتشير الأدبيات الإدارية إلى ان الالتزام التنظيمي

⁽⁸⁾ نوري ابراهيم الشوك؛ رافع صالح فتحي: دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية، بغداد، مطبعة دار النهضة، 2004، ص88.

⁽⁹⁾ عبد الله بن ماجد الدوسري: فلسفة الاشراف التربوي، السعودية، 2005، ص41.

أصبح من أكثر المسائل المهمة التي تشغل بالإدارة المنظمات، وبرز مفهوم الالتزام في السلوك التنظيمي، إذ ركزت أغلب الدراسات والبحوث على تفسير طبيعة وعلاقة الفرد بالمنظمة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين.

ويرى الباحث مما تقدم ان الالتزام التنظيمي يسهم في تعزيز روح الفريق ويزيد من مستوى رضا الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. كما يساعد في تقليل معدل الدوران الوظيفي ويعزز الاستقرار المؤسسي. كما انه يعد من العوامل الأساسية التي تحدد مدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها واستمرارها في سوق العمل.

4- الاستنتاجات والتوصيات

1-4 الاستنتاجات

1. يشعر مدرسو التربية الرياضية ان ارتباط المشرفين بالقسم كان مجدياً.
2. ان قرارات الإدارة العليا لا تحقق الاهداف المرجوة بشكل جيد.
3. لا يحصل المشرفون على مكافآت مادية اثناء التزامهم بالعمل.
4. هناك دورات تدريبية يشترك فيها المنتسبون لكنها ليست بالمستوى المطلوب.
5. يعمل المنتسبون في بعض الأحيان حتى بعد انتهاء الدوام.

2-4 التوصيات

1. تعزيز القيم التنظيمية من خلال التأكد من أن قيم وأهداف المنظمة واضحة ومفهومة لجميع الموظفين.
2. تحسين بيئة العمل بواسطة العمل على خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة تشجع الموظفين على البقاء والالتزام. يشمل ذلك توفير ظروف عمل جيدة، والاهتمام بالصحة النفسية والبدنية للموظفين.
3. تقديم فرص للتطوير المهني بواسطة توفير برامج تدريب وتطوير مستمرة تساعد الموظفين على تحسين مهاراتهم وتنمية مسيرتهم المهنية، مما يعزز شعورهم بالانتماء والتزامهم بالمؤسسة.
4. تعزيز التواصل الداخلي: بناء قنوات تواصل فاعلة بين الإدارة والموظفين. ينبغي أن يكون هناك تبادل مستمر للمعلومات حول الأهداف والسياسات وأداء المؤسسة، مما يساعد على بناء الثقة ويعزز الالتزام.
5. مكافأة الأداء الجيد: تطوير نظام مكافآت وتحفيز يقدر ويكافئ الأداء المتميز والمساهمة الإيجابية في المنظمة. وبذلك يمكن أن يعزز شعور الموظفين بقيمة عملهم ويزيد من التزامهم.
6. تعزيز التوازن بين العمل والحياة: دعم مبادرات التوازن بين العمل والحياة، مثل مرونة ساعات العمل أو العمل عن بُعد، مما يساعد في تحسين رضا الموظفين وتعزيز ولائهم.

المراجع

- احمد حميد العبادي: الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري التعليم العام للبنين بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القرى، مكة المكرمة، السعودية، 1999.
- ثائر داود القيسي: الطرق الإحصائية لحساب صدق وثبات الاختبارات والمقاييس باستخدام (IBM SPSS Statistics Version 24)، النجف الاشرف، دار الضياء للطباعة والتصميم، 2018.
- حيدر راضي رحيم؛ عبدالله هزاع علي: التوجه الإداري نحو الخصخصة الرياضية لأندية بغداد المشاركة في الدوري العراقي الممتاز بكرة القدم، مجلة التربية الرياضية، جامعة بغداد، المجلد 31، العدد 2، 2019.
- صلاح وهاب شاكر؛ حيدر راضي رحيم : الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية، مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة، الجامعة المستنصرية، المجلد 5، العدد 2، 2023.
- صلاح وهاب شاكر؛ حيدر راضي رحيم حيدر راضي رحيم: الأداء الابداعي لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية، مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة، الجامعة المستنصرية، مجلد 5 عدد 2، 2023.
- عبد الله بن ماجد الدوسري: فلسفة الاشراف التربوي، السعودية، 2005.
- قتيبة احمد شهاب الدين: الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية لطلبة كليات واقسام التربية الرياضية، ط1، الموصل، العلي، 2013.
- محمود داود الربيعي: التنظيم الإداري في العمل الرياضي، ط2، النجف الاشرف، دار الضياء، 2010.
- نوري ابراهيم الشوك؛ رافع صالح فتحي: دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية، بغداد، مطبعة دار النهضة، 2004.

الملاحق

ملحق (1) يبين مقياس الالتزام التنظيمي

ت	العبارات	موافق عليها بدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	يشعر المشرفين في قسم النشاط الرياضي بالاعتراف لانتمائهم للقسم.					
2	يشعر المشرفين ان اهداف القسم تشجعهم على العمل.					
3	يسعى المشرفين الى استخدام مهاراتهم اثناء العمل.					
4	يشعر المشرفين ان ارتباطهم بالقسم كان مجدياً.					
5	يشعر المشرفين ان انتمائهم للقسم يمنحهم مكاسب معنوية.					
6	يرى المشرفين ان قرارات الإدارة العليا لا تحقق الاهداف المرجوة					
7	يحصل المشرفين على مكافآت اثناء التزامهم بالعمل.					
8	اشعر ان معظم المشرفين لا يكونون الولاء للقسم.					
9	يهتم المشرفين برفع اسم القسم عالياً.					
10	اتحدث باطراء واعجاب عن قسم النشاط الرياضي.					
11	يشعر المشرفين ان قيمتهم تختلف عن قيم المكان الذي ينتمون اليها.					
12	يشركني القسم بالدورات التدريبية.					
13	أشارك في بعض الاحيان الآراء واتخاذ القرارات مع المسؤولين.					
14	هناك مكافآت للعمل المبدع.					
15	يسعى المشرفين الى تنمية معلوماتهم في مجال اختصاصهم					
16	يعمل المشرفين باستمرار على الارتقاء بالواقع العملي للقسم.					
17	ارغب في بذل جهود كبيرة لإنجاح اهداف المديرية.					
18	يسهم المشرفين في حل المشكلات.					
19	يسهم المشرفين بشكل فعال في انجاح العمل داخل للقسم.					
20	يبتعد المشرفين عن المنفعة الخاصة على حساب منفعة القسم.					
21	في بعض الأحيان يعمل المشرفين حتى بعد انتهاء الدوام.					
22	يخطط المشرفين لمستقبل القسم.					