

الالتزام التنظيمي وفق نظرية كلايتن لدى معلمي التربية الخاصة

م.د. محمد عبد الكريم جعو
أ.م.د. علاء عبد الحسن حبيب
الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

مستخلص البحث:

هدفت هذه الدراسة التعرف على (الالتزام التنظيمي وفق نظرية كلايتن لدى معلمي التربية الخاصة) لذلك تم صياغة أهداف الدراسة الآتية:

1- مستوى الالتزام التنظيمي على وفق نظرية كلايتن لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس محافظة بغداد في جانب الرصافة (الأولى والثانية والثالثة).

2- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

وشمل مجتمع الدراسة على جميع اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الابتدائية في محافظة بغداد بجانب (الرصافة الاولى، والثانية، والثالثة) وللعام الدراسي (2023- 2024) والبالغ عددهم (58) معلماً ومعلمة، وتكونت من (40) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتبنى (مقياس كلايتن للالتزام التنظيمي)، الذي تكون من ثلاث مجالات (المجال الاولى وتكون من (7) فقرة، المجال الثاني وتكون من (7) فقرة، المجال الثالث وتكون من (7) فقرة)، قام الباحثان بإختيار الفقرات التي تكون إجاباتها مناسبة لمعلمي التربية الخاصة ومتحررة من العوامل الثقافية، مع إمكانية تطبيقها، وتكون مراعية للوقت المخصص لتطبيق المقياس، وبلغ عدد الفقرات (21) فقرة، وبعد عرضه على الخبراء تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس في ضوء المفهوم النظري للالتزام التنظيمي.

مشكلة البحث:

أصبحت المجتمعات البشرية تُركز في وقتنا الحاضر الى تحقيق مدى الاستفادة المرجوة ألى أفرادها وطاقتهم المختلفة، بصفتهم ثروة بشرية لا تقل أهمية عن الثروات الطبيعية. وكما نرى بعض المجتمعات تعد الطاقة البشرية هي المصدر الرئيسي للتنمية، وأن أدواتها الأولى هو المعلم لذا فهم يحتاجون إلى ما يميزهم عن أقرانهم، وبخاصة أن لديهم الكثير من الاحتياجات النمائية والإرشادية التي تصب في تنمية امكانيات تلامذة التربية الخاصة (علوان، 2006: 3).

فإن ما يعانيه معلمي التربية الخاصة في الحاضر من معضلات كثيرة بسبب الظروف التي تحدث على شغلهم التربوي من ناحية ادارية او بيئية من الضغوطات التي تقابلهم والمشمولة في زيادة مصادر العمل انضغاط النفسانية التي يواجهونها لها في ادارتهم لتلك الشريحة من المجتمع وانعكاس آثار تلك الضغوطات على عملهم التربوي، فإن هذا الخلط يبدو واضحاً في هذه المزاوالات التي في جملتها أشكال سلبية كثيرة أهمها بيان ظاهرة الالتزام التنظيمي، فهنا تكمن مشكلة الدراسة فلا بد من وجود حاجة إلى إجراء التعديل الإيجابي الذي يسعى إلى تحسين امكانيات هذه الشريحة في هذه المؤسسات التربوية بكل مفاصلها التربوية والادارية (غيث وبنات، 2018: 4).

وأن عدم الالتزام بالعمل التنظيمي في المؤسسات التربوية في ادارتها وجب الاستمرار في إجراء البحوث والدراسات لغرض فهم المعوقات التي يواجهها معلمون التربية الخاصة. (المؤتمر التعليمي التاسع، 2019 : 33).

أهمية البحث :

ان العمل في المؤسسات التربوية وخاصتاً المدارس التي تحمل في طياتها الكثير من الممارسات الادارية والتعليمية ينبغي ان يحسن التعامل مع كل ظروفها الادارية والتربوية بغية الحصول على اهدافها المرجوة، وهذا دور سيشكل عائقاً امام مسؤولياتها التربوية والادارية وهنا يكمن الثقل الاكبر على قيادات تلك المؤسسات التربوية فعليها الاخذ بيد قيادة المدرسة إلى التقدم عن طريق وضع الخطط السليمة لمجابهة تلك التغيرات اتجاه عملها الدؤوب والمستمر لخدمة الصالح العام، وأنا نعيش في بيئة قابلة للتغير وفقاً للظروف المحيطة بها، المستمر وهذا التغير لا يقف عند حد معين. وعليه فان وضع الاحتمالات من اولويات القيادة المدرسية وتوائم مع ما متوفر من احتمالات وترشيد وحسن الاستخدام لتلك الاحتمالات (بني احمد، 2008:27). وهذا يلقي على عاتق معلمي التربية الخاصة عبئاً كبيراً كونهم شريحة مهمة من هذه المدرسة ليس فقط لأنهم ذات اتصالاً مباشراً بحياة كل فرد بل لأنهم ذات تأثيراً جوهرياً في الحاضر والمستقبل وعليهم مسؤولية تحسين امكانيات هذه الشريحة من التلاميذ. (البزاز، 2009: 14).

ومن هذه الاساسيات والتغيرات تظهر اهمية الدراسة الحالي ضمن المجال التعليمي و التربوي لسببين رئيسيين هما:

1- ان معلمي التربية الخاصة يمثلون مجتمع تربوية اداري مهم في التنظيم الاداري التربوي في المجتمع.

2- ان معلمي التربية الخاصة يعتمد عليهم في تحسين الجانب والتربوي والاداري للمدرسة و في خدمة المجتمع.

حدود الدراسة :

يحدد الدراسة الحالي في :

- الحدود البشرية : معلمي التربية الخاصة في جانب الرصافة الاولى والثانية والثالثة .

- حدود مكانية : محافظة بغداد.

- الحدود الزمانية : للعام الدراسي 2023 – 2024.

أهداف الدراسة :

يهدف الدراسة الحالي التعرف على :

1- مستوى الالتزام التنظيمي على فق نظرية كلايتن لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس محافظة بغداد في جانب الرصافة (الاولى والثانية والثالثة).

2- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة على وفق متغير الجنس (ذكور – إناث).

تحديد المصطلحات:

1- الالتزام التنظيمي : مستوى ما يقدمه المعلم تجاه مهامه المناطة إليه في مكان العمل من (الروح المعنوية، والرضا الوظيفي، والتمكين) وإنه الشعور بالمسؤولية التي يتحملها المعلم تجاه أهداف ورسالة ورؤية المدرسة التي يرتبط بها. (كامل، محمد، 1995).

2- نظرية كلايتون : هي تعديل لتسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات. بدلاً من الاحتياجات الخمسة التي يتم تنظيمها ويمكن تجميع الاحتياجات البشرية الأساسية تحت ثلاث فئات هي:

أ- المناخ التنظيمي

ب- العلاقات الإنسانية

ت- التحسين والتحديث (حواس محمد، 2003)

3- تبنى الباحثان تعريف كلايتن.

4- التعريف الأجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (معلم التربية الخاصة) ويقاس من خلال استجاباتهم على مقياس كلايتون.

5- معلم التربية الخاصة: هو معلم يكون على رأس العمل من خريجي الاقسام المتخصصة في مجال التربية الخاصة بكليات التربية او كليات المعلمين، والحاصل على درجة البكالوريوس او المؤهل خصيصاً للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة. (كتاب المديرية العامة للتخطيط التربوي، 2006).

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي:

أولاً : مفهوم الالتزام التنظيمي:

يُعرّف الالتزام التنظيمي بأنه حالة (المعلم) تجاه تمسكه بالمدرسة التي يعمل بها. ويلعب الالتزام التنظيمي دوراً رئيسياً في تحديد ما إذا كان المعلم سيبقى مع المدرسة لبرهة زمنية ام لا، وهذا يساعد على التنبؤ بمدى توافق ورضا المعلم ومدى بقائه في العمل الوظيفي، وادائه داخل المدرسة. فمن المهم معرفة درجة التزام المعلم تجاه عمله من وجهة نظر العمل الذي يقدمه حتى يتمكن من معرفة اخلاصهم في الاعمال الموكلة إليهم على أساس دائم في هذه الحالة، من حيث التزام مؤسسياً تربوياً حيث يكون سعيداً بالبقاء في تلك المدرسة لما يقدمه لتلك الشريحة من التلاميذ من خلال تحسين امكانياتهم بما يساعدهم على اقل التقديرات من ممارسة حياتهم بصورة طبيعية قادرة على التكيف مع محيطهم الخارجي، وهذا ما يستشعره معلمي التربية الخاصة بضرورة البقاء في الوظيفة مما يؤدي إلى التزامهم التنظيمي. وعليه فإن نجاح أية مؤسسة تربوية (مدرسة) يتطلب الالتزام بعملها الاداري واحتياجاتها التعليمية وهذا يقع بالتأكيد على عاتق المعلم وتوافقه العملي من جهة وما بين المعلم والمهام الادارية المناط عليه من قبل المدرسة من جهة اخرى، بغية تحقيق الاهداف المرجوة للمدرسة. وهذا بدوره يعود إلى العناية بدور المعلم في المدرسة، وفي الوقت نفسه فإن اتجاهاته وافكاره وعواطفه ودوافعه تكون نتيجة توافقه مع ذاته وعمله باتجاه واحد قابل للتغيير والتحسين. (عاشوري، 2015، 52). فقيم المعلم في المدرسة كلما تماثلت رؤيته مع رؤية المدرسة كلما بات لديه الميل القوي في التركيز على وظيفته، من خلال الجهد المستمر في أعلى مستويات العمل للبقاء فيها و ويبين ذلك في عملهم وقيامهم بالمهام المطلوبة منهم في عملهم، فالالتزام التنظيمي يكثر من فرص المعلم ويخفض من النتائج السلبية كالإهمال في الدوام أو الغياب وترك الوظيفة (الثبتي، 2014: 49).

ثانياً: أهمية الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي هو " حالة تربوية ادارية تدل على توافق أهداف المعلمين مع رؤية المدرسة، وشعور كل طرف بواجباته تجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم المدرسة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في البقاء فيها" (ابنسام عاشوري، 2015، 186). وعرفه الثبتي (2015، 11) بأنه " اعداد المعلم لبذل مستوى عالي من العمل لمصلحة المدرسة التي يوظف فيها مع تحقيق الرغبة الثابتة في العمل داخل المدرسة كما و ذكرت ابنسام مرزوق أن هنالك أكثر من سبب أدى إلى الاهتمام الزايد بهذا المتغير ومن هذه الأسباب تتمثل في مؤسساتهم منها ما يأتي:

أ- الالتزام التنظيمي يمثل كينونة اساسية للتجديد بعيد من الاتجاهات التربوية والادارية وخاصة الدوران الوظيفي، وعليه فإن المعلمون سيكونون أطول فترة في المدرسة وأكثر جهداً نحو نجاح المدرسة.

ب- الالتزام التنظيمي يعد عامل إثارة للدارسين وعلماء السلوك التربوي والاداري من كونه توجهاً جيداً.

ث- يساعد الالتزام التنظيمي إلى حد ما في تعديل أسلوب المعلمين ركيزة مهمة لهم في العمل. وقد أشار الثبيتي (2015، 53) إلى أن الالتزام التنظيمي ذات اهمية تمثلة في عدة نقاط منها:
أ- انتماء المعلمون لمؤسساتهم التربوية يعد حافزاً لتلك المؤسسة.
ب- الالتزام التنظيمي احد اهم المفاهيم الادارية التربوية التي توظف بالإدارة المؤسسات لانها أصبحت تتولى مسؤولية العمل التربوي والاداري على المدرسة في حالة جيدة تمكنها من البقاء.
ج- اتباع المعلمون لمؤسساتهم يُعد فصلاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجيتها.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

هنالك عدة عوامل تساعد في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وهي بذلك قادرة على تحسين الالتزام التنظيمي لدى المعلمون داخل تلك المنظمات، وتجعل المعلمون فيها متصلين ببيئتهم الخارجية والداخلية. وتأكيداً على ذلك ما أشارت إليه ابتسام عاشوري (2015-58-60) بان هنالك عدة عناصر تشارك في تكوين الالتزام التنظيمي وتتمثل هذه العوامل في ما يلي:

أ- السياسات المتبعة في المؤسسة: ان العمل على ترتيب الاولويات ذات قرارات صحيحة سوف تشجع على إشباع متطلبات المعلمين في المدرسة، فإذا تمكنت هذه المتطلبات فإن ذلك سينتج عليه إتباع اتجاه عملي ناجح.
ب- صياغة الاهداف: ان وضوح الغايات للمعلمين عامل مهم، فكلما كانت تلك الغايات مبينة ومحددة كلما كانت عملية فهمها للمعلمون سهلة.
ت- مشاركة المعلمين في اتخاذ بعض القرارات: إن هذه القرارات تعمل على تحسين اختيار القرارات السليمة.

ث- العمل على تجديد البيئة المؤسسية: إن البيئة التنظيمية الجيدة للمدرسة تشجع على توالف جو عمل هادف، من خلال رسم سياسات اتخاذ القرار.

هـ- تطبيق أنظمة حوافز مناسبة: يؤدي هذا النظام إلى زيادة الالتزام الوظيفي وهذا بدوره يؤدي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الأداء.

ز- نوع القيادة: إن القيادة المدرسية الناجحة هي القيادة المستعدة على تحسين المعلمين، لذا يعد نمط القيادة المتبع في تلك المنظمات من اهم العوامل القادرة على تحسين وتغيير واستخدام افضل الاساليب والطرق الحديثه في عملهم اليومي، ويعد النمط المتبع من اهم العوامل القادرة على جذب المعلمين وكسبهم للالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

هناك عدة عوامل تورد في تجديد وتقوية الالتزام التنظيمي وهي ما يأتي:

1- العوامل المدرسية : وهذه العوامل ذات ارتباط بالمعلم ذاته مثل: قدرته على تحمل المسؤولية شخصية المعلم أو توقعاته للوظيفة بالعمل أو المدرسة.

2- العوامل التنظيمية: وتعتمد على مدى اكتساب الخبرة العملية أو نطاق العمل كالتحدي والاستقلالية والإشراف وتماسك الافراد في العمل باتجاهات المدرسة.

3- العوامل غير التنظيمية: وترتكز هذه الجوانب على مدى توفر فرص عمل متاحة ومستقبلية للفرد بعد تثبته بقراره الأول في الانضمام بالمدرسة بحيث تكون درجة الالتزام لدى المعلمين عالية عندما يكون الأجور المتوفرة مما يعكس على عمله بالسلب او الايجاب اتجاه عملهم.

رابعاً: خصائص الالتزام التنظيمي:

يرى بعض الباحثين والكتاب على أن هذا المتغير هو أحد أنواع المتغيرات الفردية المتبعة داخل المؤسسات بشتى مفاصلها، ويتصف هذا المتغير بالكثير من المزايا، حيث نبهت ابتسام مرزوق (2011: 40) جزء من تلك الخصائص، ما يلي:

1- الالتزام التنظيمي يسلك بشدة التمسك بقيم وأهداف المدرسة.
2- هذا المتغير مستمراً ومتواصلاً ومصحوباً راغباً في الاستمرار.
3- أن هذا المتغير يوفر الرغبة في تقديم كل ما لديه من خلال بذل الجهد في طريق تأمين أهداف المدرسة.

4- أن رغبة هذا المتغير يعبر عن الاستمرار في عضوية المدرسة وتنميتها.
أما الثبتي (54، 2015) فقد ذكر أن الالتزام التنظيمي يمتاز بعدد من الخصائص منها:

1- الالتزام هو نتيجة مفاعلة العديد من العناصر الإنسانية والادارية وأسطح إدارية أخرى داخل المؤسسة.

2- أنه يعقد ميزة الثبوت اي أن درجة هذا المتغير هو مستوى تأثير العناصر المشابه له. ويرى الباحثان أن هذا المتغير هو حالة نفسانية اجتماعية تصور درجة العلاقة بين المعلم والمدرسة التي ينتج فيها، ويتشخص ذلك المستوى من خلال عملية قد تكون طردية او عكسية ناتجة عن التفاعل الحاصل ما بين المعلم والمدرسة من جهة، وما بين المعلم والبيئة الخارجية من جهة أخرى وهذه العلاقة تبين مدى التزام المعلم باعمال المدرسة الادارية والتربوية، لذا يُعد الالتزام التنظيمي مفهوماً نفسياً اجتماعياً.

خامساً: أبعاد الالتزام التنظيمي: للالتزام صور كثيرة من بينها ما يحققه من اهداف مرجوة للمؤسسة التربوية، ويرى ذلك الباحثين مثل الثبتي (2015) ومرزوق، (2011)، والعوفي (2005) وعليه فإن الكثير من البحوث توجهت إلى تعيين عدد من المسافات للاستنباط بها على مستوى العمل الإداري، وتحديد طبيعة وتأثير ذلك المفهوم على الجوانب والمستتبات التنظيمية والمعنوية الاخرى، ويرى الباحثان ان هنالك عدة جوانب من اهمها:

1- **الالتزام الشخصي:** ويرى البعض ان هذا الجانب مؤثر بمدى فهم المعلم للسمات المميزة لعمله مع درجة استقلالية عمله، من خلال تنوع وتفوق والاشراف والاشترك الفعال من خلال البيئة التنظيمية القوية.

2- **اخلاقيات العمل المهني:** هو شعور المعلم بالالتزام الاداري مع المدرسة ومدى تقبله للواقع والعمل بالممكن وما هو موجود، والحث على تفاعله الايجابي من خلال التزامه الاخلاقي بكل ما يباين عليه من واجبات داخل البيئة المدرسية.

3- **الالتزام التوافقي:** ويقصد به مدى توافق المعلم مع ما يتم طرحه من افكار وتغيرات داخل بيئة المدرسة وكيفية التعامل مع تلك الافكار، سواء كانت موافقة لبيئة العمل او لا، وكيفية التعامل معها، لانها ستظهر الدور الحقيقي للمعلم كفرد مهم من افراد المجتمع وكتربوي ذات تأثير مهم في المؤسسة التربوية.

سادساً: مستويات الالتزام التنظيمي:

لكي نحقق مدى الافادة من الالتزام يحتاج وقتاً مفصلاً، لأنه يجسد حالة التزام متكاملة للمعلم، ويرتأى ذيب والسعود (2014، 334) أن التوافق الذي يشمل معنى انسجام المعلم مع مدرسته ورضاه

باعتباراتها مع انفعاله في توظيفه يتوطد لدى المعلم عبر مستويات يمر بها في مدرسته، لذا وجب على المعلم التعرف عليها كي يستفاد منها على تجديد درجة الالتزام بالمدرسة وهي كالاتي:

أ- فترة التنفيذ: ويرى البعض على انها فترة قبول المعلم للبيئة المحيطة به والتقبل بتغييراتها.

ب- فترة تقبل الذات: وفي هذه الفترة يكون فيها قبول المعلم لتحقيق التوافق الدائم له في المدرسة وتوفير الانسجام مع النفس والاحساس بالعز لكونه ينتسب لهذه المدرسة.

ج- فترة القبول أو الرفض: وهي الفترة التي تشير إلى مدى فهم المعلم للمدرسة على انها اساس جزء منه وأن رؤيته تنسجم مع رؤيتها. او على العكس من ذلك.

ويرى الباحثان أن هنالك تصنيف آخر لمراحل الالتزام للمعلم في ما يأتي:

أ- مدة التأهيل: هي الفترة التي تشمل عام واحد، يكون المعلم خلالها خاضعاً للتدريب والتحسين.

ب- مدة التطبيق: ويسعى المعلم خلالها هذه الالفترة التي تصل بين سنتين الى اربع سنوات تصوره للإنجاز والانتماء للمدرسة.

ج- مدة الاستمرار: وتبدأ بعد الفترة التأهيل والتطبيق حيث يكون فيها المعلم قد وصل الى مرحلة الاستقرار في مدرسته، وكيفية تعامله مع المشكلات التي يواجهها وتكيفه مع العمل وصولاً إلى الفترة الاندماج والابداع.

سابعاً: السلبيات المترتبة على الالتزام التنظيمي:

ان بعض السلبيات المترتبة على الالتزام التنظيمي في المنظمات التربوية، بصورة مباشرة على الكثير من الاشكال التربوية والادارية، وذلك حسب توجهات المعلمون بالبقاء في الصف، وطول تثبتهم بالمشاركة إلى العمل ونسبة عملهم وحبهم لذلك. ويرى العوفي (34، 2005) ان الالتزام يؤثر على المعلم من خلال مايلي :

اولاً: على المعلم ان يرى ان التزامه خارج نطاق المدرسة سواء أكان هذا العمل إيجابياً أو سلبياً، قد يقوي حب المعلم في استمرارية المثابرة بالمدرسة ويجعله يستمتع عند أدائه لعمله. وبالتالي يزداد حبه لعمله و يتبنى الاهداف المرجوة، وهذا في جانبه الإيجابي، أما الجانب الثاني السليبي يؤثر بالالتزام على المعلم ويجعله يستغل كل جهوده للعمل داخل مدرسته.

ثانياً: أن المعلم ذو الالتزام المرتفع كونه في العادة حريصاً في عمله، وأكثر حباً والتزاماً في تأمين غايات المدرسة المرجوة، ويتصاعد إيمانه في المدرسة بأنها ستجزيه على قوة أمانته واحترامه. (العوفي، 2005:43).

و ترى الباحثة إيناس فلمبان (2008، 36) إلى أن الالتزام يتضح من خلال عاملين هما:

1- الأداء المتميز: ان الالتزام يؤثر على عمل المؤسسات التربوية لما له من تأثير مباشر على أداء المعلمين على المدرسة ويرى اغلب الباحثين إلى أن الولاء من أهم مقومات الالتزام التنظيمي.

2- دوران العمل: أن زيادة الالتزام لدى المعلمين يخفض معدلات دوران عملهم. لان الالتزام يساعد إلى حد كبير على خفض مستوى عدم الحضور والحد من مشكلة التغيب.

ويرى الباحثان بأن الالتزام التنظيمي له تأثيرات مباشرة على المعلم نفسه ينعكس ادائها على اداء العمل المدرسي ومنها ما يأتي:

1- فاعلية الاداء: المعلمون الملتزمون تكون لديهم رؤيا واضحة بأهداف المدرسة. وهذا مؤشر واضح على فاعلية ادائهم العالية التي يُظهرونها اثناء العمل، ويؤثر هذا الاداء على مستوى المدرسة سواء كان بالسلب او بالإيجاب.

2- مستوى الالتزام: يظهر المعلمون الملتزمون بالقوانين والقرارات الصادرة من الجهات الادارية العليا ومنها الالتزام بـ(الحضور، تنفيذ المقررات الدراسية، اتباع اللوائح والتعليمات...) التزاماً تنظيمياً عالياً بالاداء وهذا ما تتطلع اليه المؤسسة التربوية في تحقيق أهدافها المرجوة.

ثامناً: **كيفية تحسين الالتزام التنظيمي:** يعد الالتزام التنظيمي عملية إدارية تقع مسؤولياته على عاتق العاملين في المنظمات التربوية كافة، من خلال انجاز الأعمال المناطة للعاملين والموكلة اليهم من قبل تلك المؤسسة، وان تحسين العمل بتلك المنظمات هو بحاجة الى تقييم العاملين من خلال مقاييس الرضا عن العمل، وتقليل العمل البيروقراطي، وغيرها. هذا هو مستوى الالتزام الذي تتوقعه المدرسة من معلمها. ولكن كيفية الوصول إلى ذلك؟ ويرى (غيث وبنات، 2018). ان هنالك بعض النصائح التي يقدمها لتحسين الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة:

- **بيئة العمل الجماعي:** إن بيئة اي عمل جماعي يسود فيها نظام اداري صحي، بمعنى انها قابل لتقبل كل الظروف والتغيرات التي تحدث في تلك البيئة، فلا يمكن أن يكون هنالك معلمان متماثلان تماماً في أي مدرسة، وذلك وفقاً لاختلافاتهم الثقافية والمدراسية وغيرها اذن ستكون هنالك اختلافات ثقافية واجتماعية وتعليمية وادارية في طريقهم فعليهم ادراك لما يحيط بهم. وينطبق هذا الشيء نفسه عندما يعمل المعلمون في فريق واحد، وسيساعد ذلك على تعزيز مستويات التزامهم وخلق تناغم ثقافة العمل على المدى الطويل.

- **الأهداف المخطط لها:** يريد بعض المعلمين أن يكونوا جزءاً من مستقبل لا يقاوم، فهم يريدون أن يعرفوا ما هو الأهم في عملهم وكيف يمكنهم تحقيق التميز في عملهم. لكي يكون للأهداف معنى وتكون فعالة، يجب فهم المعلمين للأهداف والتوقعات من الإدارة. ويميل المعلمون عندما يشعرون بإحساس الملكية إلى البقاء لفترة أطول في المدرسة.

- **التواصل والشفافية من احتياجات الإدارة المدرسية:** ان السماح للمعلمين بالمشاركة فيما يحدث داخل المدرسة، يمكنهم المساهمة بشكل أكبر في تحسين المدرسة. عندما تكون الإدارة متواصلة ومتفهمة مع معلمها وتشاركهم في اتخاذ بعض القرارات، فإن ذلك يزيد من فرص شعور المعلمين بالتقدير وزيادة الشعور بالانتماء. وبالتالي تحسين أداء المعلمين من خلال التواصل و الشفافية.

- **أخلاقيات العمل الوظيفي:** يرغب المعلمون في الشعور بالرضا تجاه المدرسة التي يعملون بها، وان وجود معايير عالية لأخلاقيات العمل يجعل المعلمين يشعرون بوجودهم داخل المدرسة فإنهم يستمرون بالعمل وفق منهج اخلاقي منظم.

- **ثقافة العمل الإيجابية:** ثقافة العمل الإيجابية هي المكان الذي يشعر فيه المعلمون بالسعادة لكونهم جزءاً من المدرسة، حيث يشعرون بالحافز والتشجيع لمشاركة الأفكار الجديدة وتسهيل التواصل مع الإدارة دون الخوف من سوء الفهم. والعمل على تشجيع المعلمين على إيجاد التوافق المعلمي والاجتماعي مع ثقافة المدرسة.

- **تنمية العمل الإداري:** يمكن للمعلمون في تحسين عملهم الإداري من خلال (المشاركة في اتخاذ القرار او صنعه، طرح الافكار الجديدة) فهذه علامة إيجابية على التزامهم التنظيمي. وذلك يتم من خلال مراقبة المعلمون باستمرار العمل الإداري للمدرسة من أجل التحفيز والتشجيع، وكيف تساعد تلك التغييرات على احداث التغييرات الايجابية داخل المدرسة.

- **تشجيع الابتكار:** الابتكار هو أحد أفضل الطرق لتشجيع المعلمين، عندما يكون لدى المعلم فكرة عن القيام بالأشياء بشكل مختلف وبطريقة أفضل، فهذا يصب لصالح اهداف المدرسة.

- **تفويض المهام:** ان الادارة المدرسية التي تعمل بكفاءة تعرف فن تفويض المهام، فيجب على الادارة المدرسية أن تعي أنه لا يمكن القيام بأي عمل من قبل شخص واحد، فهناك اعمال ادارية بحاجة الى تشكيل لجان مخصصة في المدرسة للقيام بمهام معينة.
تساعاً: النظريات المُفسرة للالتزام التنظيمي:
أ- نظرية كلايتن ألدرفر :

تعد ضمن الأساسيات للدافعية قام ألدرفر (Alderfer, 1969)، بطرح فكرة معدلة للتنظيم الهرمي و التي ترسخ الظروف البشرية في مواقف منظمة، وهي مدرج "ماسلو" إلى مجاميع من الاحتياجات باسم نظريه (ERG) أو تسمى بنظرية الكينونة وتقسم الحاجات الى (E) حاجة البقاء (R) حاجة الانتماء (G) حاجة التحسين.

1- **احتياجات الكينونة أو البقاء: (Existence Needs)** وذلك من خلال توفر احتياجات وجودها للإنسان التي أطلق عليها ماسلو الاحتياجات البيولوجية، و الاحتياجات الى الأمن
2- **احتياجات الانتماء أو العلاقات: (Relatedness Needs)** وتتمثل في رغبة المعلم على الاتصال المستمر مع الافراد لبناء علاقات جيدة بحيث تتوافق مع احتياجات الحب والاحترام. (Alderfer, 1969 ; 74)

3- **احتياجات النماء أو التحسين: (Growth Needs)** رغبة المعلم في التحسين الذاتي تتضمن جهود المعلم نحو تحقيق التحسين الظاهر أو الذاتي في الوظيفة و ينتج إشباع احتياجات التحسين عن تولى المعلم لمهام فقط استخدام المعلم لبعض امكانياته، و قد يتطلب ذلك تحسين امكانيات جديدة لديه و تشابه احتياجات تحقيق الذات و بعض احتياجات تقدير الذات و الاحترام في هرم ماسلو (سيزلاقي وآخرون، 1991: 102)

ب- نظرية التوازن : (Homeostatic Balance Theory,1950)

ترى هذه الدراسة ان الالتزام وفقاً لمفهوم التوافقات الداخلية أو التجانس ، ويوضح العالم والتر (Walter, 1950) ان الحاجات البيولوجية وأنماط التصرف من عدم التوافق في التوافقات العضوية للأفراد، الأمر الذي يتسبب في عدم ديمومة هذه العمليات حتى يتم تحقيق هذا التوافق، ويؤكد والتر (Walter) أن الدوافع تنشأ من عدم توازن مع غير عملي معرفية مما يؤدي إلى انحدار السلوك الهادف لإشباع الاحتياجات وإعادة حالة التوازن الداخلي لدى المعلمون (يونس ، 2006 : 105).
و يرى بعض باحثين النفس التربوي والاداري على أن الافراد يسعون دائماً لإنجاز حالات من التوافق النسبي للحماية على بقائهم الاداري ولكي يتم ذلك لابد من العمل على إشباع الاحتياجات الفسيولوجية الى درجة التوافق، لذا ولا بد من اتقان وبقاء نفسي اجتماعي يستدعي إرضاء الاحتياجات العملية، والتي تعد لزام لكي يبقى الإنسان قادراً على الترابط مع غيره، وهذه تمثل في شغف الاستطلاع والشعور بالأمن والكفاءة والحاجة الى الانتماء وكذلك احترام الذات والسعي الى تحقيقها (الازيرجاوي، 1991: 69).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة واجراءاته:

تضمن هذا الفصل تحديد لمنهجية الدراسة الحالية والإجراءات التي اتبعتها الباحثان من أجل تحقيق أهداف بحثهما، بدءاً من وصف مؤشرات مجتمع الدراسة إعداد أداة الدراسة، وإجراءات من صدقه وثباته، و الإحصائية المستعملة في الدراسة. وسيتم استعراض ذلك وعلى النحو التالي:
أولاً: منهجية الدراسة :

اعتمد الدراسة الحالي المنهج الوصفي في ضوء متغيرات الدراسة وأهدافه، إذ لا يقتصر هذا المنهج على كشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها أو بين ظواهر دراسية أو نفسية أو اجتماعية، ولا يقف الدراسة الوصفي كما يبدو من التسمية عند حدود وصف الظاهرة موضوع الدراسة، إنما يذهب أبعد من ذلك فيحلل، ويفسر، ويقارن، ويقيم وصولاً إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها معرفتنا عن تلك الظاهرة، (الزوبعي وآخرون، 1981: 53).

ثانياً: إجراءات الدراسة (Procedures of Research) :

1. مجتمع الدراسة (Society of Research):

يتكون مجتمع الدراسة الحالي من معلمي التربية الخاصة في مدارس الالفترة الابتدائية في محافظة بغداد لمديريات الرصافة (الاولى، والثانية، والثالثة) للسنة الدراسية 2023-2024. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (1) يبين مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات

ت	عدد المدارس	الذكور	الاناث	المجموع
1	58	28	30	58

عينة الدراسة : العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الذي طبق عليه المقياس، يختارها الباحثان على وفق اجراءات جزء من مجتمع الدراسة تمثيلاً حقيقياً (داود وعبد الرحمن، 1990: 67). تكونت عينة الدراسة الحالي من (40) معلم ومعلمة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (2) يبين عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات

ت	عدد المدارس	الذكور	الاناث	المجموع
1	40	18	22	40

أداة الدراسة

مقياس الالتزام التنظيمي:

تبني الباحثان (مقياس كلايتون للالتزام التنظيمي) الذي تكون من ثلاث مجالات (المجال الاول وتكون من (7) فقرة، المجال الثاني وتكون من (7) فقرة، المجال الثالث وتكون من (7) فقرة)، قام الباحثان باختيار الفقرات التي تكون إجاباتها مناسبة لمعلمي التربية الخاصة ومتحررة من العوامل الثقافية، مع إمكانية تطبيقها، وتكون مراعية للوقت المخصص لتطبيق المقياس، وبلغ عدد الفقرات (21) فقرة، وبعد عرضه على الخبراء تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس في ضوء المفهوم النظري للالتزام التنظيمي.

تحديد مفهوم للالتزام التنظيمي:

اعتمد الباحثان على وجهة نظر "كلايتون" وتبنى تعريفه للالتزام التنظيمي، والذي ينص على أنه: " مستوى ما يقدمه المعلم تجاه مهامه المناطة إليه في مكان العمل من (الروح المعنوية، والرضا

الوظيفي، والتمكين) وإنه الشعور بالمسؤولية التي يتحملها المعلم تجاه أهداف ورسالة ورؤية المدرسة التي يرتبط بها. (كامل محمد، 1995).".

التحقق من صلاحية الفقرات:

اعتمد الباحثان في التحقق من صلاحية فقرات المقياس البالغة (21) فقرة في قياس الالتزام التنظيمي على الصدق الوصفي (Descriptive Validity) الذي يعتمد أساساً على الحكم المنطقي الموضوعي أكثر من الحكم الإحصائي.

الوثبات:

وقد اعتمد الباحثان طريقة الاتساق الداخلي لكونها مناسبة لطبيعة مقياس الالتزام التنظيمي وقام بحساب الثبات على عينة التحليل الإحصائي وبلغ معامل الثبات بمعادلة "ألفا - كرونباخ" (0,84)، ويُعد معامل ثبات عالي (298 : Cronbach, 1964).

الصورة النهائية للمقياس :

بعد الإجراءات التي تحققت في الخطوات السابقة أصبح مقياس الالتزام التنظيمي بصيغته النهائية مكون من (21) فقرة، ويمنح المستجيب لكل فقرة درجة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها الدراسة الحالي، على وفق الأهداف التي تم عرضها في الفصل الأول، ومناقشة النتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة، وتفسيرها في ضوء الإطار النظري، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات بموجب تلك النتائج وأدناه عرض لنتائج الدراسة :

الهدف الأول: التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة.

أستخرجت المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة البالغة (40) معلماً ومعلمة في اختبار التفكير الإيجابي إذ بلغ (8,41) درجة، وبانحراف معياري مقداره (3,918) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين الحسابي والنظري للاختبار البالغ (12,5) درجة، استعمل الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، ، وللتحقق من هذا الهدف قام الباحثان بتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي لكلايتون المتكون من ثلاث مجالات و (21) فقرة على عينة الدراسة (40) معلماً ومعلمة في المدارس الابتدائية. إذ قام الباحثان باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المستجيبين ، ومعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي البالغ (34) درجة، استخدم الباحثان ان الاختبار التائي لعينة واحدة، فأظهرت النتائج أن الفرق دال إحصائياً لصالح المتوسط النظري، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (21,938)، أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، عند مستوى دلالة (0,05)، وبدرجة حرية 39، مثلما مبين في الجدول (4). وهذا يشير إلى أن أداء أفراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي كان جيداً. وهذا مؤشر على أن معلمي التربية الخاصة مهتمين اجتماعياً وبصورة أفضل وتحسين رغبة العمل للمهام الموكلة لهم وتحمل كافة الاعمال المناطة اليهم من اجل تحقيق أهداف المدرسة.

الجدول (4)

الاختبار الثاني للفرق بين متوسط العينة والمتوسط النظري لمقياس الالتزام التنظيمي

عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	درجة الحرية	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
40	8,41	3,918	63	39	21,938	1,96

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة على وفق متغير الجنس (ذكور – إناث).

أُستخرجت المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية لدرجات أفراد العينة في مقياس الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس، مثلما مبين في الجدول (5). يتبين من الجدول ادناه النتائج الآتية:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للالتزام التنظيمي

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	6,79	2,874
اناث	7,33	3,453

وقد بلغت القيمة (f) للذكور والاناث المحسوبة للفرق بين متوسطات (12,5) وهي أصغر من القيمة الفائئة الجدولية البالغة (3,86) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (39)، مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الجنس.

الاستنتاجات:

استناداً إلى نتائج الدراسة يستنتج الباحثان ما يأتي:

1. أن الالتزام التنظيمي بما يتضمنه من ممارسات تدريسية وأنشطة قادرة على تنمية المهارات عند المعلمين لكون الالتزام التنظيمي يعتمد المنطقية في بنائه، وهذا يتطلب الخروج عن المألوفية والتقليدية التي لا يسمح به المناخ التعليمي الذي يؤكد على الإلتزام بالتعليمات والقوانين التي تنظم العملية التعليمية.

2. أن البنية المكونة للالتزام التنظيمي لا تحددها البيئة المدرسية فحسب بل تعتمد على جميع الظروف والمتغيرات المحيطة بالمعلم ومنها المؤثرات البيئية والخبرات التعليمية والمناخ التعليمي.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصل إليها الدراسة الحالي يوصي الباحثان بالآتي:

1- ضرورة حث ودعم المعلمين على الإلتزام التنظيمي السليم من خلال الندوات الدراسية لما له من أهمية بالغة في تحسين وتحسين المهارات التربوية والتعليمية لديهم.

2- ضرورة تهيئة بيئة واقعية وغنية بكل الاحتياجات التي يحتاجها معلمي التربية الخاصة لهوض بواقع التربية الخاصة في المجتمع العراقي.

3- على الجهات المختصة في وزارة التربية العمل على تحسين مهارات وامكانيات معلمي التربية الخاصة وذلك من خلال زجهم في دورات تدريبية للتعرف على افضل الوسائل والاجهزة المستخدمة وخاصةً المعلمين الجدد. وعلى ان تكون تلك الدورات بشكل دوري ومستمر لكشف بعض المهارات التربوية الخاصة لدى المعلمين وكيفية استغلالها بشكل اوسع.

المقترحات :

يقدم الباحثان في ضوء نتائج الدراسة واطلاعه على الدراسات السابقة المقترحات الآتية:

1- القيام بدراسات مماثلة على عينات من معلمي الالفتره المتوسطة للطلبة العاديين في متغير الدراسة الحالي.

2- القيام بدراسات تجريبية حول أثر متغيرات مثل: برامج تدريبية في تنمية الالتزام التنظيمي.

المصادر

المصادر العربية:

1- ابتسام، مرزوق، (2011)، دعوة للتفكير من خلال القران الكريم ، ط 2 ، مركز دي بونو للطباعة والنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.

2- ايناس فلبمان، (2008)، الإبداع الجاد استخدام قوة التفكير الجانبي لخلق أفكار جديدة مكتبة العبيكان، الرياض.

3- بني احمد ، عزيز، (2008) تنمية امكانيات التفكير عند التلاميذ اقتراح تطبيق برنامج كورت للتفكير ، كلية التربية جامعة الملك سعود . رسالة ماجستير غير منشورة .

4- حواس، أميرة محمد (2003) أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، إدارة اعمال.

5- العوفي، سيد ، (2005)، علم النفس التربوي (أسس النظرية والتجريبية) دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت – لبنان 0

6- المغربي، كامل محمد ، (1995) ، السلوك التنظيمي . مفاهيم وأسس . سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، الطبعة الثانية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان .

7- الزوبعي، فتحى عبد الرحمن، (1981)، تعليم التفكير، مفاهيم وتطبيقات ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان الأردن.

8- المسعود، ابتسام عاشوري، (2015)، علم النفس الابداعي، من منشورات جامعة طنطا، مصر

9- المرسي، محمد (2002). دراسة تجريبية - جليفورد - بلوم، ط1 ، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

10- غيث، صالح محمد علي، ونوفل، محمد بكر(2018)، تعليم التفكير النظرية والتطبيق 0 ط (1) دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان – الأردن.

11- سيزلافي واخرون (1991) الامكانيات العقلية، ط1، بيروت: دار الكتب الجامعية.

12- داود، عبد الرحمن (1990). بناء اختبار مقنن للتفكير التباعدي عند طلبة الالفتره الإعدادية (بناء وتطبيق)، (أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية - ابن رشد، جامعة بغداد.

13- يونس، عمر محمد علوان، (2006)، التفكير الجانبي وعلاقته بسمات المدراسية على وفق أنموذج قائمة العوامل الخمسة للشخصية لدى طلبة الجامعة، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية – الجامعة المستنصرية.

14- البزاز، عبد الله جاد (2009)، التوافق الزوجي في علاقته ببعض عوامل المدراسية والذكاء الانفعالي، مصر، كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (60) .

المصادر الأجنبية:

15- Cronbch, L. (1964). The Cognitive underpinnings of creative thought: Alaten variable analysis exploring the roles of intelligence and working memory in three creative thinking processes. Intelligence, 41, p 306-320.

16- AIderfer C.P (1969) : An Empirical Test of a new theory of Homan Need , Organizational Behavior and Human Performance

الجامعة المستنصرية
كلية التربية الاساسية
قسم التربية الخاصة

مقياس الالتزام التنظيمي بصيغته النهائية

يروم الباحثان إجراء بحثه الموسومة بـ (الالتزام التنظيمي وفق نظرية كلايتون لدى معلمي التربية الخاصة)، ونظراً لكونكم معلمي طلبة التربية الخاصة نود أن نستعين بأرائكم السديدة في تحديد درجة تطبيق كل فقرة من فقرات المقياس راجياً منكم التفضل بالإجابة على جميع الفقرات بدقة وموضوعية بوضع علامة (✓) في الحقل الذي ترونه مناسباً من وجهة نظركم خدمة للبحث العلمي.

وتقبلوا منا وافر الامتنان

المجال الأول: احتياجات الوجود: وتتمثل تلك الاحتياجات في مختلفة الأشكال لتلك النفس اجتماعية في البيئة التنظيمية و تقابل هذه الاحتياجات الفسيولوجية هذه الفئة .

ت	الفقرات	تنطبق عليـة بدرجة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
1	احرص على توفير المناخ التعليمي المناسب لانجاز العمل				
2	اواجه كافة أزمات التدريس بشجاعة				
3	اسعى إلى توفير بنية تربوية داخلية لتشجيع التلاميذ على تحسين أدائهم				
4	اوزع المكافأة بصورة عادلة ومستمره				
5	اسعى إلى توفير الأمن والاستقرار مع الجميع من خلال الابتعاد عن التحيز				
6	اشجع على المبادرات التي تطور الانجاز				
7	اسعى إلى إشباع الاحتياجات				

					النفسية للطلبة باستخدام التحفيز الايجابي لديهم
--	--	--	--	--	--

المجال الثاني: احتياجات العلاقات أو الانتماء: وهي تمثل اغلب الاحتياجات الخاصة بالعلاقات المدرسية (التربوية والادارية) مع الافراد في اماكن وظيفتهم .

ت	الفقرات	تنطبق عليـة بدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	احترم آراء جميع التلاميذ					
2	امتلاك مهارة التفاوض والإقناع والتأثير في التلاميذ					
3	اراعي ظروف التلاميذ في أنجاز الواجبات اليومية					
4	امنح جميع التلاميذ التقدير والاحترام العالي					
5	أتجنب المواقف المدرسية التي تتطلب تحمل المسؤولية					
6	أحرص على أن أتقيد بالسلوك الذي تتطلبه مني ادارة المدرسة					
7	أحرص على تقديم ما يحبونه التلاميذ من دروس بكل شفافية					

المجال الثالث: احتياجات التحسين: وهي كل المتطلبات التي تؤمن جهود المعلم نحو تحقيق التحسين والابداع الذاتي في الوظيفة و ينتج قناعة احتياجات المعلم عن تولي المعلم للمهام الموكلة.

ت	الفقرات	تنطبق عليـة بدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	اشجع التلاميذ على المشاركة في كافة النشاطات المدرسية					
2	امتلك رؤية واضحة لأحداث عملية تحسين لدى التلاميذ					
3	أؤمن بأن التحسين هو فرصة للنمو والارتقاء					
4	أسعى دائماً إلى تحسين الصف الدراسي					
5	اشجع الحوار مابين التلاميذ في دورات تدريبيه لتحسين مهاراتهم					

					أحث على المنافسة بين التلاميذ في الأداء من أجل تحسين امكانياتهم	6
					لدي رغبة قوية للاستفسار عن اولياء امور التلاميذ	7

Organizational Commitment According To Clayton's Theory Among Special Education Teachers

Dr. Mohammed Abed . K .Jaoo

Assistant Professor Doctor Abdul Hassan Habeeb Alaa

Abstract:

This study aimed to identify (organizational commitment according to Clayton's theory among special education teachers), so the following research objectives were formulated: -

1-The level of organizational commitment according to Clayton's theory among special education teachers in Baghdad Governorate schools on the Rusafa side (first, second, and third).

2-Identifying statistically significant differences in organizational commitment among special education teachers according to the gender variable (males – females).

The research community included all members of the teaching staff in primary schools in Baghdad Governorate, in addition to (Rusafa First, Second, and Third) for the academic year (2023-2024), who numbered (58) male and female teachers. The research sample was chosen by random stratified method and consisted of (40) A male and female teacher from the research community, and to achieve the research objectives, the researcher adopted (Clayton Organizational Commitment Scale), which consists of three domains the first domain, consisting of (7) items, the second domain, consisting of (7) items, the third domain, consisting of (7) items. paragraph), the researcher chose the items whose answers were appropriate for special education teachers and free from cultural factors, with the possibility of applying them, and taking into account the time allotted for applying the scale. The number of items reached (21), and after presenting it to the experts, all items of the scale were kept in light of The theoretical concept of organizational commitment.