

قياس الالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية

أ.د. نشعة كريم عذاب اللامي

علي حميد رحيم عبد

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية

الملخص:

تعد القيادة بمختلف عملياتها أداة التغيير والتطوير والتقدم في جميع المنظمات سواء كانت صناعية، أو تجارية، أو تربوية، وهي التي تعمل على تحقيق الأهداف من خلال إدخال التحسينات الضرورية في التنظيم الإداري، وسلوك العاملين، والوسائل، والأساليب القيادية، وإن تحليل السلوك القيادي في المنظمات وتغيير طبيعته والكشف عن محدداته، يعد ضرورة لفهم الأداء التنظيمي وتفسيره، ليس هذا فحسب بل إن أساليب إدارة العنصر البشري كافة وحل المشكلات الناجمة عن استعماله ليكتب لها النجاح، ومما يؤكد أن القائد الناجح هو الذي يستطيع أن يعمل على زيادة الولاء والالتزام التنظيمي لدى الأفراد وانتمائهم للمنظمة وزيادة رغبتهم في العمل، فمن المهم جداً البحث في المقومات التي تجعل من شخص ما قائداً، حتى يمكن تزويد المدير بهذه المهارات وحتى لا تبقى السلطة الرسمية والسلطة التي يعطيها المركز الوظيفي تفتقر لدعامة أساسية، وتبرز مشكلة البحث الحالي بالإجابة على السؤال الآتي:

هل هناك التزام تنظيمي في المدرسة المتوسطة من وجهة نظر المدرسين والمدرسات؟

اعد الباحثان أداة لقياس الالتزام التنظيمي تضمنت (3) مجالات هي: (الشعوري، الاستمراري، المعياري)، واشتملت على (23) فقرة. ووُزعت أداة البحث على أفراد العينة والبالغ عددهم (400) مدرس ومدرسة في المديرية العامة لتربية بغداد جانب الكرخ (الأولى، الثانية، الثالثة)، وبنسبة (5%)، بواقع (144) من الذكور، و(256) من الإناث، للعام الدراسي (2013-2014)، وأوصت الدراسة بالآتي:

1. الاستفادة من مقياس الالتزام التنظيمي كأحد مؤشرات الجودة الشاملة لدى تقويم أداء مديري المدارس المتوسطة من قبل المشرفين التربويين.
2. ضرورة أن تعمل المديرية العامة للتربية على عقد ندوات وحلقات مناقشة دورية وإشراك الهيئة الإدارية والتدريسيين فيها لمعرفة كل ما هو جديد في سياق العمل الإداري كالالتزام التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والنجاح التنظيمي، وغيرها من المفاهيم الجديدة.

مشكلة البحث:

إن القائد الناجح هو الذي يستطيع أن يعمل على زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين وإنتمائهم للمؤسسة وبناء ثقتهم بها، وزيادة رغبتهم في العمل، وتنمية المحافظة على العلاقات التنظيمية الجيدة، فعمل قادة المدارس هو توفير بيئة مدرسية تساعد المدرسين والطلبة في أن يكتسبوا متطلبات سابقة في مجال الالتزام التنظيمي، كما يحتاج هؤلاء القادة إلى أن يكونوا ماهرين في الاستجابة إلى الحياة الداخلية للمدرسة. إذ عليهم أن يوفرُوا للمدرسين فرص المشاركة في قيادة المدرسة وفي أن يصبحوا أعضاء في فريق ليتعلموا فيه مهارات المشاركة من خلال الالتزام التنظيمي (دوناي، 2013: 158).

ويمثل الالتزام التنظيمي عنصراً أساسياً في الربط بين المؤسسة والأفراد العاملين بها، لا سيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المؤسسة أن تقدم الحوافز الملائمة لعاملها، ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز، وإن التزم العاملين لمؤسساتهم يعتبر عاملاً أساسياً في ضمان نجاح تلك المؤسسات واستمرارها، وزيادة إنتاجها، فالالتزام التنظيمي هو ترجمة للرغبات والميول والإعتقادات التي تكون داخل الفرد العامل تجاه مؤسسته إلى سلوك ايجابي يدفع المؤسسة إلى التقدم والبقاء، كما إن الالتزام التنظيمي حاله غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات العاملين في التنظيم، والتي تجسد مدى ولاءهم (بالاطرش، 2010: 20).

ومن الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي هي: دراسة (الطائي، 2007)، في مجال إدارة الأعمال، لذا رأى الباحثان هناك ندرة في الدراسات العراقية في مجال الإدارة التربوية التي تناولت الالتزام التنظيمي، فقد أرتأوا إلى ضرورة تناول هذا المتغير، فضلاً عن أحساس الباحثان بوجود مشكلة بالالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية، أثناء فترة التطبيق. وتكمن مشكلة البحث الحالي في الإجابة على السؤال الآتي:

هل هناك التزام تنظيمي في المدرسة المتوسطة من وجهة نظر المدرسين والمدرسات؟
أهمية البحث:

تعد الإدارة اليوم متغيراً مهماً في تمتع النظم واتصافها بالكفاية والفاعلية وهي من أولى المجتمعات الحديثة بل إن أهميتها تزداد بتزايد النشاطات الإدارية وأتساعها واتجاهها نحو مزيد من التخصص والتنوع (الدعيلج، 2006: 62). لذلك ركزت الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري والبحث العلمي على أهمية الإدارة بوصفها مهنة ونوعاً من التخصص في الدراسة والتطبيق العلمي (العجمي، 2000: 73). فهي تلك العملية التي يقوم بها العنصر

البشري والتي تشمل الأنشطة الاقتصادية والفنية كافة في المؤسسة وعملها، لخلق التفاعل الايجابي والإنسجام والتوازن في ممارسة تلك النشاطات، ووسيلة الإدارة في ذلك كعملية اتخاذ القرارات التي توجه عمل الأفراد العاملين، وتعمل على تنظيم الموارد واستثمارها لتحقيق الأهداف المرسومة بأفضل صورة ممكنة وأحسن الوسائل (البديري، 2001: 22). وأشارت دراسة (حنونة، 2006)، أن الالتزام التنظيمي يتأثر تأثيراً مباشراً بولاء الأفراد تجاه المؤسسة التي يعملون بها، ويرغب هؤلاء الأفراد الأستمرار بالعمل في تلك المؤسسات، ومسؤوليتهم تجاهها، بالإضافة إلى مستوى إيمانهم بأهدافها وقيمها (حنونة، 2006: 118). كما أظهرت نتائج دراسة (الطائي، 2007)، أن القيادة التحويلية (X1)، والقيادة التبادلية (X2)، تؤثر في الالتزام التنظيمي (y)، بوصفه متغير استجابي في آن واحد (الطائي، 2007: 187).

وبناءً على ما تم ذكره فقد جاءت أهمية هذا البحث للأسباب الآتية:

- تتطلب المرحلة الراهنة وجود قيادة تربوية كفوءة في المدارس بصفة عامة والمرحلة المتوسطة خاصة مستوعبة لواقع العملية التربوية وآفاقها المستقبلية في إعداد قادة المستقبل.
- يخفض الالتزام التنظيمي في المدرسة المتوسطة مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتا الغياب والتهرب عن أداء العمل.
- يعد البحث الحالي إضافة علمية إذ يضيف جهداً متواضعاً يغني المكتبة التربوية حيث يسלט الضوء على متغيري البحث.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

1. الالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية في المدارس المتوسطة.
2. الفروق في الالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية تبعاً لكل من متغيري النوع (ذكور- إناث)، ومدة الخدمة (أقل من 5سنوات- أكثر من 5سنوات).

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمدربي ومدرسات المدارس المتوسطة في المديریات العامة لتربية بغداد جانب الكرخ (الأولى، الثانية، الثالثة)، للعام الدراسي 2013-2014.

تحديد المصطلحات

أ-التعريف اللغوي:

أ.د. نشعة كريمة محاذي اللامي ، علي حميد رحيم محجد

ورد الالتزام في اللغة العربية نحو كلمة (لزم)، ولزم الشيء فلانا، يعني ثبت وداوم، ولزم الشيء من شيء يعني نشأ عنه وحصل منه، ولزم الشيء يعني وجب عليه (علي بك، 2001: 19).

ب-التعريف الاصطلاحي وعرفه كل من:
:Smith 1982

على أنه الرغبة الفردية في بذل مستوى عال من الجهد لصالح المنظمة والرغبة الشديدة للبقاء فيها ومن ثم قبول أهدافها (Smith, 1982: 23).

:Lee 2000

أنه امتداد لتوافق أهداف المنظمة مع توجيهات الموظف أو أهداف المنظمة بشكل يساهم في هذه الأهداف والقيم (Lee, 2000: 48).

صالح 2001:

استجابة شعورية ناتجة عن تقويم حالة العمل التي تربط الأفراد بالمنظمة

(صالح، 2001: 28).

الشريفي 2002:

هو القوة الكلية التي تجعل من الصعب على أحد الأشخاص التخلي عن موقفه تجاه موضوع معين أو تغيير اتجاه واعتقاده، أو حكمه أو رأيه نحو موضوع ما، أو إنهاء علاقة تربطه بأحد الأشخاص أو المنظمة التي يعمل بها (الشريف، 2002: 24).

احمد 2006:

ثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية يترتب عليه سلوك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من أجل الإسهام في نجاح المنظمة، كالاستعداد لبذل مجهود اكبر والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية (احمد، 2006: 33).

التعريف النظري:

يعرفه الباحثان نظرياً بأنه: إيمان المدرس وقناعته بقيم وأهداف المؤسسة التربوية إلى درجة التوافق معها والرغبة في مضاعفة الجهود لأداء أعمالها لتمكين المؤسسة التعليمية من أداء دورها التربوي البناء.

أ- التعريف الإجرائي:

هو التزام المدرس أو المدرسة الشعوري والمستمر والمعياري والذي يقاس من خلال اجابات التدريسيين على مقياس الالتزام التنظيمي المعدّ بهذا البحث.

الفصل الثاني/ خلفية نظرية ودراسات سابقة

مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام، وفي منظمات الأعمال بشكل خاص، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الأبحاث الميدانية والتطبيقية في المرحلة الأخيرة والتي هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة (خضير وآخرون، 1996: 75). فالالتزام 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 لذا نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه قد نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة منذ الثمانينيات وحتى يومنا هذا، وتشير الأدبيات الإدارية إلى إن الالتزام التنظيمي أصبح من أكثر المسائل المهمة التي تشغل بالإدارة المنظمات، إلا أن مفهومه العلمي الصحيح لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين في العالم الغربي إلا في نهاية الستينيات وأوائل السبعينيات من القرن العشرين وحتى وقتنا الحاضر، تحديداً في عام (1950)، برز مفهوم الالتزام في السلوك التنظيمي، إذ ركزت أغلب الدراسات والبحوث على تفسير طبيعة وعلاقة الفرد بالمنظمة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين وعلى الرغم من الاهتمام بظاهرة الالتزام بشكل عام من قبل العديد من البحوث والدراسات إلا أنها لم تستطع أن تقدم مفهوماً واضحاً ومحددًا ذلك لتداخله مع بعض المفاهيم النفسية السلوكية الأخرى (الدوسري، 2005: 41).

لقد تطرق العديد من الباحثين إلى مفهوم الالتزام التنظيمي من عدة جوانب، ويعود ذلك إلى تعدد المنطلقات التي نظر الباحثون من خلالها الأمر الذي أدى إلى تعدد تفسيراته وتصنيفاتها، ومن أوائل من قدموا تفسيراً للالتزام التنظيمي كان (بوتر وسميث)، عام 1970، حيث نظراً إليه من منظور نفسي بأنه "توجه يتسم بالفاعلية والايجابية نحو المنظمة، وهو الذي اتفق عليه اغلب الباحثين في مجال الالتزام التنظيمي. أما الباحثان (اورايلي وشاتمن)، فيقولان الالتزام من المنظور النفسي "أنه الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج في العمل، ويشير الباحثان إلى أن هناك ثلاثة جوانب للارتباط النفسي هي:

- 1.الاذعان: يعود هذا المفهوم عند الفرد للمنظمة إلى توقعه تلقي المكافآت الخارجية (كالرواتب، والبيئة المادية المناسبة لأداء العمل).
- 2.تحديد الهوية: ويقصد بها مدى الأهمية التي يعلقها الشخص أما العضوية أو الانتساب للمنظمة.
- 3.التسرب أو الاستبطان: ويقصد به مدى التوافق بين قيم الفرد والمنظمة (العوفي، 2005: 33).

خصائص الالتزام التنظيمي:

- لقد أورد (سالم وحرشوش، 1991)، بعض خصائص الالتزام التنظيمي وهي:
- 1.الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد في التنظيم.
 - 2.الالتزام التنظيمي لن يصل إلى مستوى الثبات المطلق إلا أن درجة التغيير فيه تكون أقل نسبياً من درجة التغيير التي تتصل بالظواهر الإدارية الأخرى.
 - 3.يتسم الالتزام التنظيمي بكونه متعدد الأبعاد، وعلى الرغم من اتفاق أغلب الباحثين على تعدد أبعاده إلا إنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد.
 - 4.يعد الالتزام التنظيمي كونه حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية التنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم (الدوسري، 2005: 58).

العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

- أشار (احمد، 2006)، إلى العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي كما مبين أدناه:
- أولاً/ العوامل الشخصية: يتباين الأفراد فيما بينهم من حيث شخصياتهم في مستويات الالتزام تجاه منظماتهم كالاتي:
1. العمر: يأتي هذا العامل في المقدمة، حيث أثبتت الدراسات أن مستوى الالتزام يزداد طردياً مع تقدم عمر الموظف.
 2. الجنس: النساء أكثر التزاماً من الرجال، إلا أن هذا المتغير غير حاسم.
 3. المؤهل: العاملون ذوو المؤهلات العليا هم أكثر التزاماً من ذوي المؤهلات الدنيا.
 4. مدة الخدمة: العاملون من ذوي الخدمة الطويلة هم أكثر التزاماً ممن هم أقل خدمة في هذا الجانب.
 5. المسؤولية الاجتماعية: العاملون من ذوي المسؤولية الاجتماعية العائلية هم أكثر التزاماً ممن لا يتحملون مثل هذه المسؤولية.

ثانياً/ العوامل التنظيمية: تتباين المنظمات فيما بينها من حيث بيئات العمل الداخلية التي تؤثر على مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين ومنها:

1. المشاركة في اتخاذ القرار: المنظمات التي تفصح المجال للمرؤوسين في المشاركة في اتخاذ القرارات يتميز أفرادها بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي.

2. الأجور أو المردودات المالية: المنظمات التي تمنح أجوراً مناسبة يتميز أفرادها بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي.

3. نمط الإشراف: يؤثر السلوك القيادي للمدير أو المسؤول على مستوى الالتزام فالمدير الذي يتميز نمط إشرافه بالتعامل الإنساني، واحترام مشاعر العاملين يتميز بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي.

ثالثاً: خصائص العمل: لقد أثبتت الدراسات وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي ودرجة تحديد المهام، ودرجة الاستقلالية في أثناء العمل، فكلما كانت المهام المناطة بالعاملين محددة وموصوفة زادت درجة الاستقلالية في إنشاء العمل، مما تؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي.

رابعاً: العوامل الخارجية: تتمثل البيئة الخارجية (الأبعاد والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية)، حيث أنها تؤثر على الالتزام التنظيمي، إلا أن هذا التأثير يختلف باختلاف الالتزام المتكون ومرحلت (احمد، 2006: 41).

أنواع الالتزام التنظيمي وأبعاده:

حددت الدراسات التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات عدداً من الأبعاد التي توضح طبيعة ومفهوم الالتزام التنظيمي حيث أشار (العبادي، 2000) إلى تحديد (ستاو، وسلانك)، عام (1977)، أبعاد الالتزام التنظيمي إلى بعدين هما:

1. الالتزام الاتجاهي (Behavioral commitment).

2. الالتزام السلوكي.

ويذكر (كيدرون، 1978) بعدين للالتزام هما:

1. الالتزام الاخلاصي (moral commitment).

2. الالتزام المحسوب (calculative commitmen) (الغامدي، 2007: 60).

أما (ماير، والن، وسميث) 1993، فقد ذكروا أنواع الالتزام التنظيمي وهي:

أولاً/ الالتزام المؤثر (الوجداني، العاطفي) Affecyive Commitment: يصف (Muthuveloo & Rose, 2005)، الالتزام الشعوري بأنه "يقترّب من مفهوم الالتزام

القيمي من حيث تطابق أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة من خلال جملة من المشاعر مثل (الولاء، الانتماء، التعلق بالمنظمة) (Muthuveloo & Rose, 2005: 80).

ويشير "التك" (2010)، إلى مفهوم الالتزام التنظيمي بأنه "الارتباط العاطفي الشعوري بقيم وأهداف المنظمة من خلال عدد من الأسس المذكورة آنفاً (التك، 2010: 79).

أما (الطائي، 2007)، فقد أشارت بأن "الأفراد الذين يكون ارتباطهم الرئيس بالمنظمة نابعاً من شعورهم تجاه المنظمة فأنهم يستمرون في ذلك العمل (الطائي، 2007: 87).

ثانياً/ الالتزام الأخلاقي (المعياري) Normative Component : يرى Uqboro, (2006)، أن الالتزام التنظيمي هو "شعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المنظمة وهذا ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة (التوجه الثقافي أو العائلي)، أو بعد دخوله المنظمة (التوجه المنظمي)، أن مثل التكاليف المصاحبة لتدريبه على العمل، وتكاليف الزواج والدراسة (Uqboro, 2006: 23).

أما (جيرنج وبارون، 2009)، فقد أشارا إلى مفهوم الالتزام المعياري بأنه "شعور الفرد بأن يلتزم البقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في النظر ماذا يمكن أن يقول لهم الآخرون لو ترك أحدهم العمل بالمنظمة فهو لا يريد أن يسبب قلقاً في مكان العمل أو يترك انطباعاً سيئاً لدى زملائه بسبب تركه العمل فهو التزام أدبياً، وإن كان على حساب نفسه.

ثالثاً/ الالتزام المستمر (المتواصل) continence conent: يصف (جيرنج وبارون، 2009) الالتزام المستمر بأنه قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بان ترك العمل فيها يكلفه الكثير وقد تكون هذه الكلف مادية أو معنوية، لذا فإن تركه العمل سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت (كالترقية، والتقاعد والصدقة الحميمة لبعض الأفراد)، فمثل هؤلاء الأفراد يقال عنهم: أن درجة ولائهم الاستمراري عالية (جيرنج وبارون، 2009: 216).

ويرى (الغامدي، 2007)، أن الالتزام المستمر هو "ما يحققه الفرد من قيمة استثمارية في حالة استمراره مع التنظيم مقابل ما سيفقده عند التحاقه بجهات أخرى (الغامدي، 2007: 60).

مراحل تطور الالتزام التنظيمي:

يمر الالتزام التنظيمي بثلاث مراحل رئيسة هي:

1. مرحلة التجربة (الالتزام): تمتد هذه المرحلة من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد، يكون فيها الفرد خاضعا للتدريب والأعداد والتجربة، ويكون اهتمامه منصبا على تأمين قبوله في المنظمة من خلال التوفيق بين أهدافه وأهداف المنظمة التي يعمل بها، ومحاولته مواجهة المواقف التي تكون في مرحلة التجربة ومنها: تحديات العمل، وعدم وضوح الدور، ظهور الجماعات المتلاحمة، إدراك التوقعات، نمو الاتجاهات نحو التنظيم، الشعور بالصدمة.

2. مرحلة العمل والانجاز (التطابق بين الفرد والمنظمة: تتراوح هذه المرحلة بين (2_4) سنوات، حيث يتقبل الفرد سلطات الآخرين لرغبته في الاستمرار في العمل بالمنظمة، وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد، وتخوفه من العجز، وضوح الولاء للعمل والمنظمة.

3. مرحلة الثقة بالتنظيم (مرحلة التبنّي): تبدأ هذه المرحلة من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما لا نهاية، وتتمثل في قبول الفرد بأهداف وقيم المنظمة كما لو كانت أهدافه الخاصة (العوفي، 2005: 36).

المبحث الثاني/ دراسات سابقة:

أولاً: دراسات عربية

1. دراسة (خضير وآخرون، 1996):

(الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن:

1. وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة.

2. الفروق المعنوية بين الكليات العلمية والإنسانية.

تكون مجتمع الدراسة من المدرسين ومساعدتي المدرسين في الكليات الإنسانية والعلمية بجامعة بغداد والبالغ عددهم (1274) مدرساً مساعداً، وقد تمت الدراسة على عينة عشوائية تمثل 10% منهم أي (128) فرداً، موزعين على (9) كليات ذات تخصصات إنسانية، و(10) كليات ذات تخصصات علمية وزع عليهم استبيان مكون من جزأين:

الأول: لقياس الالتزام التنظيمي، والثاني: لقياس الفاعلية التنظيمية ومؤشراتها.

وقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من الوسائل الإحصائية في تحلي البيانات هي: اختبار مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، تحليل التباين الأحادي، معادلة ألفا كرونباخ، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معادلة سبيرمان براون.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. انخفاض مستوى الالتزام وتفاوت مستوى الفاعلية في الكليات العلمية والإنسانية.
 2. وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والفاعلية بنسبة (25، 59%) أي أن زيادة الالتزام يزيد من الفاعلية.
 3. وجود تماثل في درجة الولاء والمسؤولية والإيمان بالمنظمة، واختلاف في رغبات أعضاء هيئة التدريس في مواصلة العمل في الجامعة أو الكلية (خضير وآخرون، 1996).
2. دراسة (الفضلي، 1997):

(العلاقة بين الالتزام التنظيمي وعلاقات العمل بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديمغرافية)

هدفت الدراسة إلى التعرف على:

1. درجة تأثير طبيعة علاقات العمل مابين الرئيس وتابعيه على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم.
 2. التعرف على العلاقة فيما بين الالتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الديمغرافية ومنها (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة، والمركز الوظيفي).
 3. التعرف على متوسط الالتزام التنظيمي في الأجهزة الحكومية موضع الدراسة.
- الانحراف المعياري، الوسط الحسابي، معامل الانحدار البسيط، معامل الاختلاف، النسب المئوية، الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين، تحليل التباين الاحادي والتثائي.
- وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. وجود علاقة ايجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وعلاقات العمل أي بين الرئيس وتابعيه.
2. وجود فروق معنوية في متوسط الالتزام التنظيمي لدى الذكور والإناث (الفضلي، 1997).
3. دراسة (العبادي، 2000):

(الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة)

هدفت الدراسة إلى التعرف على:

1. درجة الالتزام التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة.
2. الكشف عن العوامل المرتبطة بالالتزام التنظيمي.

أ.د. نشعة كريم محاذج اللامي ، علي حميد رحيم عبد

استهدفت الدراسة جميع مدرّاء مدارس التعليم العام للبنين في محافظة جدة، وقد أستعمل الباحث استبياناً يحتوي على مقياس (موتاز)، لمعرفة العوامل المرتبطة بالالتزام التنظيمي ومقياس (بوتر وزملائه)، لقياس الالتزام التنظيمي.

وقد تم استعمال عدد من الأساليب الإحصائية الآتية:

النسب المئوية، المتوسط الحسابي، معامل الانحدار البسيط، معامل الاختلاف، الانحراف المعياري، معامل ارتباط سبيرمان.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصفات الشخصية إلي تشمل (العمر، مستوى الوظيفة، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الراتب)، وبين الالتزام التنظيمي.

2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم وتشجيع المشرفين والزملاء لمدير المدرسة وبين الالتزام التنظيمي.

3. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحدي بالعمل والالتزام التنظيمي

(العبادي، 2000).

4. دراسة (حنونة، 2006):

(قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة)

هدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، ومعرفة تأثير بعض العوامل الشخصية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم التنظيمي مثل (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، ومكان العمل، ونوع العمل).

طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية عددها (340) موظفاً وموظفة، موزعين

حسب طبيعة العمل، ومستوى التعليم.

وتم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

الوسط الحسابي، معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ، الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين، النسب المئوية، تحليل التباين الثنائي.

وخرجت الدراسة بعدد من النتائج أهمها:

1. وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة

2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الشخصية (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة، والمستوى الوظيفي) (حنونة، 2006).

ثانياً/ دراسات اجنبية

دراسة (Chuqhati & Zafar، 2006):

(نتائج الالتزام التنظيمي بين أساتذة الجامعة الباكستانية)

هدفت الدراسة إلى مجموعة من الأهداف هي:

1. تحديد فيما إذا كانت الخصائص وعوامل الرضا الوظيفي (مجتمعة معاً)، وإدراك العدالة التنظيمية ببعديها ذات تأثير في تباين مستويات الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعات في ثلاث مدن باكستانية.

2. توضيح مدى تأثير الالتزام التنظيمي على معدل دوران العمل والأداء الوظيفي. أعتد المنهج الوصفي لملائمته أغراض البحث، وطبقت الدراسة على عينة أُختيرت عشوائياً من (33) جامعة في المدن الثلاث الباكستانية، وكانت تتألف من (125)، (أستاذ، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك).

وقد استخدمت الأدوات الإحصائية الآتية:

الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، معامل الارتباط المتعدد، الوسط الحسابي. وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

إن عوامل الرضا مجتمعة معاً هي الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي، بمعنى أن مستويات الالتزام تكون عالية بين هيئة التدريس إذا كانت عادلة في توزيع العوائد والمكافآت (Chuqhati & Zafar، 2006).

2. دراسة (Yilma & Bokeoqln، 2008):

(سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المدارس الابتدائية في تركيا)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي من خلال إدراكهم لتلك المتغيرات.

أتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق هدف الدراسة، واستعملت الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، طبقت على عينة تكونت من معلمي المدارس الابتدائية في أنقرة_تركيا وبلغت (225) معلماً.

وقد أستعملت الوسائل الإحصائية الآتية:

الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ، الاختبار التائي لعينة واحدة، تحليل التباين الأحادي.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

1. وجود علاقة ايجابية بين سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي وإدراكات الموظفين حول تلك العلاقة .

2. أن المعلمين يرغبون بالبقاء في مدارسهم لأنهم يريدون العمل فيها بسبب إدراكهم الايجابي لمستوى الالتزام التنظيمي (العاطفي، والمستمر).

3. بسبب ادراكات واتجاهات المعلمين الايجابية لسلوك المواطنة التنظيمية فإنهم لديهم الرغبة في السلوك التطوعي لمساعدة المنظمة على النجاح (Bokeoqln, 2008 & Yilman).

مناقشة الدراسات السابقة:

1- لجأت معظم الدراسات السابقة إلى أخذ عينة من مجتمع الدراسة الأصلي وهو يطابق ما قام به البحث الحالي.

2- اتفقت معظم الدراسات السابقة مع البحث الحالي في استعمالها الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات.

3- أظهرت نتائج الدراسة التي تناولت علاقة الالتزام التنظيمي بمتغير آخر بأن هناك تأثير كبير للالتزام التنظيمي على علاقات العمل، فقد توصلت دراسة (الفضلي، 1997)، إلى وجود علاقة ايجابية معنوية بين الالتزام التنظيمي وعلاقات العمل.

الفصل الثالث/ منهجية البحث وإجراءاته

أولاً/ منهجية البحث: تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتحقيق أهداف البحث.

ثانياً/ مجتمع البحث وعينته: يتكون مجتمع البحث الحالي من مدرسي ومدرسات المدارس المتوسطة في مدينة بغداد لمديريات التربية الثلاث جانب الكرخ (الأولى، الثانية، الثالثة)،

وتم اختيار عينه بلغت (400) مدرس ومدرسة، وبنسبة (5%) من المجتمع الأصلي.

ثالثاً/ أداة البحث: تكونت فقرات مقياس الالتزام التنظيمي بصيغته الأولية من (23) فقرة، موزعة على مجالات الالتزام الثلاث (الشعوري، الاستمراري، المعياري)، وقد تحقق الباحثان من صدق الأداة من خلال استخدام الصدق الظاهري والصدق البنائي لها، كما تم التحقق

من ثبات الأداة من خلال إعادة الاختبار على عينة بلغت (40) فرداً، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون فبلغ معامل الثبات (0,83)، كذلك استخدم الباحثان معادلة ألفا كرونباخ بتطبيق الأداة على عينة بلغت (40) فرداً باستخدام معامل ارتباط بيرسون فبلغ معامل الثبات (0,81)، ويعد هذا معامل ثبات جيد يمكن الركون إليه وفقاً للمعيار المطلق. رابعاً/ الوسائل الإحصائية: بعد تفرغ البيانات وتحليلها في البرنامج الإحصائي (SPSS)، استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

- 1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لاستخراج رتب فقرات الالتزام التنظيمي.
- 2- اختبار مربع كاي: لقياس دلالة الفروق بين الموافقين وغير الموافقين من المحكمين لقياس الصدق الظاهري.
- 3- معامل ارتباط بيرسون: لاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لأداة البحث، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمجالات أداة البحث، وحساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار.
- 4- معادلة ألفا كرونباخ: لاستخراج قيمة الاتساق الداخلي للثبات.
- 5- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: لاستخراج تمييز فقرات لمقياس الالتزام التنظيمي.
- 6- الاختبار التائي لعينة: لقياس الالتزام التنظيمي.
- 7- تحليل التباين الثنائي: للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية تبعاً لكل من متغيري النوع ومدة الخدمة.
- 8- الوسيط، المنوال، الالتواء، التفرطح.

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الأول:- (التعرف على الالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية في المدارس المتوسطة)

وقد تم حساب متوسط درجات أفراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي، وقد بلغ (86,132) درجة، وبانحراف معياري قدرة (6,471) درجة، وبمقارنة هذا المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (69) درجة، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (52,951)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)، وبدرجة حرية (339)، وتشير هذه النتيجة إلى إن عينة البحث لديها التزام تنظيمي، لأن الوسط الحسابي

للعيينة أعلى من الوسط الفرضي، من خلال المقارنة بين الأوساط الحسابية والمتوسط الفرضي للعيينة، والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

نتائج الاختبار التائي لعيينة واحدة لمقياس مجالات الالتزام التنظيمي

الدالة 0,05	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد أفراد العيينة	الالتزام التنظيمي
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	52,951	69	6,471	86,132	400	

الهدف الثاني:- (التعرف على الفروق في الالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية تبعاً لكل من متغيري النوع (ذكور - إناث)، ومدة الخدمة (أقل من 5سنوات - أكثر من 5سنوات)
أ- النوع (ذكور - إناث)

ب_ مدة الخدمة (أقل من 5سنوات - أكثر من 5سنوات)

لغرض التعرف على دلالة الفروق في مقياس (الالتزام التنظيمي) وفقاً لمجالاته، تم استعمال تحليل التباين التائي والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

نتائج تحليل التباين الثنائي لمقياس الالتزام التنظيمي حسب متغيري (النوع، ومدة الخدمة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	الدلالة 0,05
النوع	30,210	1	30,210	0,720	غير دالة
مدة الخدمة	74,027	1	74,027	1,763	غير دالة
النوع، ومدة الخدمة	15,857	1	15,857	0,378	غير دالة
الخطأ	166,759	396	41,797		
الكلية	167,977	396			

يتضح من الجدول أعلاه أن الفرق في درجات مقياس (الالتزام التنظيمي)، للمجالات الثلاثة (الشعوري، الأستمراري، المعياري)، وحسب متغير النوع (ذكور، إناث)، عند مستوى دلالة (0,05)، لم يكن ذات دلالة إحصائية لأن القيمة الفائية المحسوبة البالغة (0,720)، أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,842)، وبدرجتي حرية (1,396)، فقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في (الالتزام التنظيمي)، لمدرسي المدارس المتوسطة تعزى لمتغير النوع (ذكور، إناث).

أما بالنسبة لمتغير مدة الخدمة (أقل من 5 سنوات، أكثر من 5 سنوات)، عند مستوى دلالة (0,05)، لم يكن ذات دلالة إحصائية لأن القيمة الفائية المحسوبة البالغة (1,763)، أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,842)، وبدرجتي حرية (1,396)، فقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مدة الخدمة (أقل من 5 سنوات، أكثر من 5 سنوات).

أما بالنسبة لتفاعل (النوع، ومدة الخدمة)، بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأن القيمة الفائية المحسوبة البالغة (0,378)، أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,842)، عند مستوى دلالة (0,05)، وبدرجتي حرية (1,396). ويعزى ذلك إلى إن مدرسي عينة البحث من مدة الخدمة (أقل من 5 سنوات، أكثر من 5 سنوات)، من الذكور والإناث لديهم مستوى متقارب في مجالات الالتزام التنظيمي، والجدول السابق يوضح ذلك. الاستنتاجات: في ضوء نتائج البحث الحالي توصل الباحثان إلى الاستنتاجات الآتية:

- ظهر أن لدى المدرسين والمدرسات في المدارس المتوسطة التزام تنظيمي بدرجة متوسطة.

التوصيات: بناءً على نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي:

3. الإفادة من مقياس الالتزام التنظيمي كأحد مؤشرات الجودة الشاملة لدى تقويم أداء مديري المدارس المتوسطة من قبل المشرفين التربويين.

4. ضرورة أن تعمل المديرية العامة للتربية على عقد ندوات وحلقات مناقشة دورية وإشراك الهيئة الإدارية والتدريسيين فيها لمعرفة كل ما هو جديد في سياق العمل الإداري كالالتزام التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والنجاح التنظيمي، وغيرها من المفاهيم الجديدة.

المقترحات: استكمالاً للبحث الحالي وتطويراً له يقترح الباحثان إجراء الدراسات الآتية:

1. دراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته بالسمات الشخصية لمديري المرحلة الثانوية.
2. دراسة السمات القيادية لمديري المدارس الإعدادية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر معاونيهم.

المصادر:

1. أحمد، إبراهيم أحمد (2006): الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين، ط (1)، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة _ مصر.
2. التاك، أسيل زهير رشيد أمين (2010): العلاقة التبادلية بين بعض القضايا الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية وبناء التزام العاملين بالجودة وانعكاساتها على القيم المنطقية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل.
3. بالاطرش، سميرة. (2011): الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي، (دراسة ميدانية لدى عينتة من مربيات رياض الأطفال- ولاية ورقلة)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة.
4. جيرنج، جيراليد، وبارون روبرت (2009): إدارة الموارد البشرية مع التركيز على إدارة شؤون الموظفين العموميين، مكتب عدن للطباعة، بابل _ العراق.
5. حنونة، سامي إبراهيم حماد (2006): قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
6. الدعليج، إبراهيم بن عبد العزيز (2006): أسس الإدارة العامة والإدارة التربوية في المملكة العربية السعودية، مكتبة المجتمع العربي للطباعة والنشر، عمان.
7. دواني، كمال (2013): القيادة التربوية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان- الأردن.
8. الدوسري، عبد الله بن ماجد، والهران، عبد العزيز بن عبد الله، والعمري، بن عبد الله (2005): فلسفة الإشراف التربوي، السعودية.
9. صالح، هاني عبد الرحمن (2001): الإدارة التربوية - بحوث ودراسات، دار الشعب للنشر والتوزيع، عمان.
10. الشريف، يونس طارق (2002): الفكر الإستراتيجي للقيادة: دروس مستوحاة من التجارب العالمية والعربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة _ مصر.
11. البديري، طارق عبد الحميد (2001): الأساليب القيادية والإداري في المؤسسات التعليمية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
12. خضير، دمنة عباس، والنعمي، عدنان تايه، والنعمي، فلاح تايه (1996): الالتزام التنظيمي وفاعلية العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع (31).

أ.د. نشعة كريمة محاذج اللامي ، علي حميد رحيم عبد

13. الطائي، رنا ناصر صبر (2007): الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
14. العبادي، احمد بن حميد بن محمد (2000): الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة، مجلة أم القرى للعلوم التربوية، م (12)، ع (2).
15. العجمي، محمد حسن عبده (2000): الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، ط (1)، القاهرة.
16. علي بك، يسري وليد إبراهيم (2001): إنشاء الالتزام بالإرادة المنفردة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية القانون، جامعة الموصل.
17. العوفي، محمد (2005): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
18. الغامدي، عبد الله احمد (2007): السلوك القيادي المطلوب من رؤساء الأقسام العلمية بجامعة أم القرى والملك عبد العزيز في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة للقيادة التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.
19. الفضلي، فضل مصباح (1997): علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، المجلد (37)، المملكة العربية السعودية.

20. Lee,H,R. An Empirical Study of Organizational jus a Mediator of the Relationships among Leader — Member EXChange and j ob Satisfaction ,Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry, Unpublished dissertation, Faculty of the Virginia polytechnic Institute and state University. (2000).

21. Smith ,Mike ;"Introductio To Organization Behavior "McMillan ,London ,(1982).
22. Chaghtai , Aamir Ali; Zafar, Sohail . , (2006) , Antecedents and consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University teachers ,Applied H. R. M. Research, Vol.11, No ,1.
23. Yilman . Kursad , and Bokeoglu . Omay cokluk . , (2008) , Organizational citizenship Behaviors and Organizational Commitment in Turkish primary School,World Applied Sciences Journal, Vol . 13 , NO . 516.
24. Ugboro , Isaiah O. , Organizational Commitment, Job Redesign Employee Empowerment and Intent to Quit among Survivors of Restructuring and Downsizing , Institute of Behavioral and Applied Management , North Carolina A& T State Universit. (2006).

ملحق (1)

أداة الالتزام التنظيمي بصورته النهائية

إلى حضرة التدريسيين المحترمون

تحية طيبة.....

يروم الباحثان إجراء دراسة بعنوان (الالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية) يرجى الإجابة على فقرات الآتية بوضع علامة () امام البديل المناسب شاكرين تعاونكم معنا.

الباحثان

ت	الفقرات	تطبيق درجة تامة	تطبيق درجة كبيرة	تطبيق درجة متوسطة	تطبيق درجة قليلة	لا تتطبق أبدأ
1	لدي رغبة في بذل جهد أكبر لتمكين إدارة المدرسة على تحقيق أهدافها.					
2	أشعر بالفخر والسعادة عندما أتحدث عن مهنتي في التدريس.					
3	أحب التغيب والتقصير في عملي.					
4	أشعر بأن أهدافي الخاصة تتوافق مع الأهداف التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها.					
5	أشعر بالاعتزاز عند القيام بأداء مهامي المهنية.					
6	يشجعني العمل في مهنة التدريس على الإبداع وتوظيف ما أمتلك من إمكانيات.					
7	أرغب في تغيير مهنتي لقناعتي بمهنة التدريس.					
8	أسعى إلى تقديم ما هو أفضل وجديد عند أداء عملي في التدريس.					
9	أشعر بالانتماء لجماعة العمل في المدرسة.					
10	أعمل على حل المشكلات التي تواجهني في أداء عملي في المدرسة.					
11	يرتبط بقائي بعملي في التدريس بالمدرسة لحاجتي في ممارسة مهنتي التربوية.					
12	يعد الراتب الذي أتقاضاه شهرياً من ممارسة هذه المهنة هو إحدى الأسباب الرئيسة لاستمراري في مواصلة الدوام اليومي.					
13	أفكر في ترك عملي أو تغييره الظروف.					
14	أحرص على عدم التغيب أو التأخر عن الدوام.					
15	أشعر بالسعادة والرضا لما يحققه لي عملي في التدريس من مكاسب مادية ومعنوية.					
16	أشعر بسعادة عندما أنجز مهام ونشاطات تربوية أخرى.					
17	أسعى لبذل المزيد من الجهود في أداء عملي بما يخدم تحقيق أهداف المدرسة.					
18	إن التزامي بأخلاقيات مهنة التدريس يساعدني على تحقيق النجاح في عملي التربوي.					
19	المواظبة والالتزام بالدوام الرسمي من قبلي هو التزام أخلاقي.					
20	أؤمن أن التزامي بالقيم الأخلاقية والإنسانية يعزز علاقاتي مع الآخرين من التدريسيين.					
21	إن التزامي الأخلاقي والإنساني يمكن المدرسة تخطي الكثير من العقبات.					
22	أشعر بالولاء والانتماء إلى مهنتي في التدريس.					
23	أعتقد أن للتدريس قيمة أخلاقية وإنسانية إلى جانب كونها مهنة خدمية.					

Research Summary:

The leadership of various processes of change and progress and development tool in all organizations, whether industrial or commercial, or educational, which is working to achieve the goals by introducing the necessary improvements in the administrative organization, and the behavior of employees, and the means and methods of leadership, and the leadership of the organizations behavior analysis The changing nature and disclosure of determinants, is the need to understand the organizational performance and interpretation, not only this, but the human element management techniques all solving problems arising from the use to succeed, and which confirms that the successful leader is the one who can work to increase loyalty and organizational commitment among individuals and affiliation of the organization and increase their willingness to work, it is very important to look at the ingredients that make someone a leader, so that it can provide the Director of these skills, so do not keep official authority and power that gives career center lacks basic pillar, and highlights the problem of current research to answer the following question:

Is there an organizational commitment in middle school from the perspective of teachers?

Promising researchers a tool to measure organizational commitment included (3) areas: (emotional, continuity, standard), and included (23) paragraph. And distributed search tool on the sample totaling (400) teacher and school in general directorates of education Baghdad Karkh (first, second, third), and (5%), the rate of (144) males and 256 females, for the academic year (2013-2014), the study recommended the following:

1. benefit from organizational commitment as to the overall quality indicators evaluate the performance of middle school principals by the supervisors' scale.
2. that the General Directorates of Education is working to hold seminars and workshops regularly to discuss and engage the governing body and the faculty to learn everything new in the context of administrative work such as that the regulatory, organizational culture, and organizational success, and other new concepts.