

الالتزام التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال

أ.م.د.سؤدد محسن علي

Suadadali@gmail.com

كوثر احسان كاظم

kwther.ihsan89@gmail.com

الجامعة المستنصرية – كلية التربية الأساسية

مستخلص البحث:

استهدف البحث الحالي الى معرفة الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال، و اعتمدت الباحثة في بحثها المنهج الوصفي ولتحقيق أهداف البحث، قامت بتبني مقياس (مرزوق 2011) للالتزام التنظيمي الذي يبلغ (39) فقرة موزعة على اربع مجالات وهي (الولاء التنظيمي، الرغبة في الاستمرار في العمل، المسؤولية إتجاه العمل، الايمان بالمنظمة) وقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس الالتزام التنظيمي واتساق فقراته، وحساب ثباته بطريقة إعادة الاختبار اذ بلغ معامل الثبات (0.94) وبطريقة ألفا كرونباخ أذ بلغ معامل الثبات (0.99) وقد طبقت الباحثة المقياس على عينة البحث البالغة (225) معلمة من معلمات رياض الأطفال في محافظة النجف الاشرف لعام (2021-2022)، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وتمت معالجة بيانات البحث بالوسائل الإحصائية التي تتلائم مع طبيعة وأهداف البحث الحالي ومن بين هذه الوسائل هي:

- الوسط الحسابي (Median)، والانحراف المعياري (Standard Deviation)

- معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient

- معامل ألفا كرونباخ للثبات (Coefficient Alpha)

- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)

- الاختبار التائي لعينة واحدة (t-Test for a Single Sample)

- الاختبار التائي الخاص بمعامل الارتباط t-Test for a correlation coefficient

وتوصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

ان معلمات رياض الأطفال لديهن الالتزام التنظيمي اذ جاءت بمتوسط حسابي اعلى من المتوسط الفرضي.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، معلمات رياض الأطفال

مشكلة البحث:

لقد تناولت الكثير من الدراسات الأمور المهمة والظواهر السلوكية داخل المؤسسات التربوية ومنها الالتزام التنظيمي وهو موضوع الدراسة والتي تناولها من جوانب متعددة وبأساليب مختلفة، ويشير هذا الالتزام إلى درجة تطابق الفرد مع مؤسسته ودرجة ارتباطه بها واعتقاده القوي بأهدافها وايمانها بقيمتها والاستعداد لبذل جهدها لمصلحتها. وأن تحقيق هذا الالتزام بكل إخلاص وأمانة ويساعد على بذل الجهد والاستمرار وتحقيق أهداف المؤسسة المرجوة ورفع معدلات الإنتاج وكذلك طبيعة سلوكها الذي يتضمن الارتباط بقيم الروضة وأهدافه، والاندماج في أعمالها، والتضحية الشخصية لصالحها، والإنجاز فوق المتوقع لمهامه، والرغبة في البقاء فيها، والاستمرار في خدمتها، مما يعكس التزامها التنظيمي، ومن خلال مراجعة الباحثة الأدبيات والدراسات السابقة التربوية النفسية يمكن اجراء هذه الدراسة، لذا فان مشكلة الدراسة الحالية تتلخص بالإجابة على السؤال التالي:

هل هناك التزام تنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال؟

أهمية البحث:

الاهتمام بالالتزام التنظيمي في المؤسسات التربوية لكونه يركز على العنصر البشري ويعد عصب العمل والانجاز في كافة المجالات، كما أن الالتزام التنظيمي يركز على أهم عنصر في المؤسسة، وهو الفرد، إذ يعني بدوره فيها، واتجاهاته، وتفكيره وعواطفه والدوافع التي توجه سلوكه، لذلك يرتبط نجاحها وتحقيق أهدافها بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لها، وشعورهم بتطابقها أو قربها مع أهدافهم الشخصية. (فليه وعبد المجيد، ٢٠١٤، ٢٨٤) وهذا ما أكدته حنونة (٢٠٠٦) والعبيدي (٢٠١٢) كما أن الالتزام التنظيمي يؤدي إلى الشعور لولاء للمؤسسة التربوية، وتحمل المسؤوليات، والرغبة للعمل فيه والموافقة على أهدافها، والالتزام بقيمها العلمية والمهنية، ورغبة قوية في البقاء فيها. ويسهم الالتزام التنظيمي في تحقيق العديد من الفوائد للمؤسسات التربوية، والتي في مقدمتها تحسين الأداء وجودته (حمادات، ٢٠٠٧، ٦٤)، وهذا ما أكد بالتالي (Palta, 2019)، الذي يرى أن الالتزام التنظيمي أحد العوامل في أداء الأفراد وتحقيق رضاهم الوظيفي، وله انعكاسات إيجابية مباشرة على أدائهم ورغبتهم في التطوير، وتزداد أهميته عندما تكون بيئة العمل بيئة محفزة، فتكون النتائج إبداعية. (Palta, 36, 2019)، ويعبر الالتزام عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم، وتجسد مدى ولائهم لمنظمتهم، يؤثر الالتزام التنظيمي تأثيراً مباشراً على كثير من الظواهر الإدارية الأخرى، ويتضح في رغبة الأفراد في البقاء بالمنظمة، ومدى التزامهم بالحضور إلى العمل، ومستوى الأداء والإنجاز، كما تتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها، ودرجة انتظام وحضور العاملين، والأداء الوظيفي والحماس للعمل، والإخلاص للمنظمة (فليه، السيد، 2005، 286).

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي للتعرف على:

الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بما يأتي: -

— حدود بشرية: - معلمات رياض الأطفال.

— حدود زمنية: - العام الدراسي 2021-2022

— حدود مكانية: - المديرية العامة لتربية النجف الاشرف.

— حدود علمية: - مقياس الالتزام التنظيمي.

— حدود موضوعية: الالتزام التنظيمي.

مصطلحات البحث:

الالتزام التنظيمي Organizational commitment

عرفه كل من:

- جرينبرج وبارون ((Greenberg and Baron 2004: p512 هي درجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه المستمر فيها

-عبدالباقي (٢٠٠٤) : بأنه درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بالالتزام التنظيمي يمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف المؤسسة وقيمها، ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالحها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها" (عبدالباقي، 181: ٢٠٠٤)

- إيناس فلمبان (2009): اعتقاد قوي من جانب أفراد المؤسسة بأهدافها وقيمها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها". (فلمبان، 2009: 26)

- معلمة رياض الاطفال Kindergarten Teacher عرفها كل من:

- مرتضى (2001): هي التي تقوم بتربية الطفل بمرحلة الروضة وتسعى الى تحقيق الأهداف التربوية التي يتطلبها المنهاج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة وهي التي تقوم بإدارة النشاط وتنظيمه في غرفة النشاط أو خارجها فضلاً عن تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الأخرى.

- مردان (2004): هي انسانية بخصائصها الشخصية تؤثر وتتفاعل مع الأطفال وهي من أكثر العوامل أهمية في تعليم وتقديم الخبرة للأطفال وتساعدتهم على التكيف مع المجتمع وتهيئتهم للتفاعل مع ضغوط ومتغيرات العالم السريعة إلى جانب دورها في الأداء الأكاديمي والتهيئة لتعليم النظام في المدرسة.

-وزارة التربية (1978): تلك المعلمة التي تعمل وتشرف عليها وزارة التربية وترتبط بعقد معها، وتساهم في تنظيمي النشاط التربوي والاجتماعي وحسن سير الاعمال في الروضة وفقاً لما يضعه مجلس الهيئة التعليمية من برامج ولما تعهد اليهن مديرة الروضة من مهمات يراعى فيها حسن التوزيع واتفاقها مع المهمات التربوية الأخرى المعهودة اليهن، وتبعاً لما تصدر وزارة التربية من تعليمات. (وزارة التربية، 1978: 3).

مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعد مفهوم الالتزام التنظيمي مفهوماً قديماً في العلوم الإنسانية وكما ظهر في المدرسة السلوكية التي اكدت على العلاقة الإنسانية وأهميتها في مجال المؤسسات المختلفة، فأصبح التزام الافراد داخل المؤسسة مطلباً مهماً فهي تريد الإخلاص في العمل وبذل أقصى طاقاتهم لتحقيق اهداف المؤسسة لقي الالتزام التنظيمي اهتماماً بالغاً من قبل الغرب والعرب في مجال السلوك التنظيمي ونجدهم يعلقون امالاً عريضة على الالتزام التنظيمي حيث اعتبره منبئاً للأفضل أداء ممكن ان تقدمه المعلمة داخل المؤسسة، حيث نجده يزيد من ارتباط الفرد بعمله ورغبته بالبقاء فيها لفترة أطول والتميز في الأداء وعدم التقصير والغياب، حيث بتحقيق الالتزام التنظيمي تحقق المنظمات التعليمية أهدافها.

(قناديلي: 2015).

من جانب آخر نجد ان الالتزام التنظيمي يحظى بدرجة عالية من الاهتمام لما له من تأثير على مستقبل المؤسسة التعليمية، بحيث يكون سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية الى العناية بدور الفرد في المؤسسة حيث الفرد هو اللبنة الأولى في أي مؤسسة، في نفس الوقت فإن الفرد له اتجاهاته وتفكيره الخاص وعواطفه ودوافعه التي توجه سلوكه وتتحكم به وبذلك نجد صعوبة في التحكم والسيطرة على أي من مكونات البيئة النفسية للأفراد، كما لا يمكن استخدام احكام ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية والسلوك التنظيمي تجاه جميع الأفراد العاملين في المؤسسة إذ أن كل فرد منهم له ما يميزه عن الآخر والفرد نفسه يتغير من موقف إلى آخر ومن وقت إلى آخر بحسب ما يؤثر فيه وما يحرك تفكيره في المواقف التي يتعرض لها. (قناديلي: 2015).

ابعاد الالتزام التنظيمي:

تم اعتبار كل من الولاء للمنظمة، والمسؤولية التي تشعر بها المعلمة اتجاه منظماتها، والرغبة في الاستمرار في العمل بها، بالإضافة إلى الإيمان بها، أبعاداً يمكن من خلالها التعبير عن الالتزام التنظيمي، وهي كما يأتي:

الولاء التنظيمي

يري "بوتر" وزملاؤه أن الولاء التنظيمي " قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها" ويعرفه "بوكنان" على أنه " عدم رغبة العاملين في ترك المنظمة التي يعملون فيها لحصولهم على المكاسب المختلفة من حوافز ومكانة اجتماعية وحرية مهنية ". كما ويعرفه "اورلي" على أنه " الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج في العمل والى تبني قيم المنظمة". ومن خلال التعريفات السابقة تشير الباحثة إلى أن الولاء التنظيمي هو أحد أبعاد الالتزام التنظيمي حيث يمثل الرغبة الشديدة بالبقاء وتبني قيم وأهداف المنظمة والعمل على تحقيق أهدافها. بعد إضافة.

(جواد: 2000:253)

المسؤولية اتجاه المنظمة:

يزداد الدور الذي تلعبه الوظيفة في مختلف دول العالم، نظراً لزيادة التخصصات في الدول المتطورة، وتلقي الوظيفة على القائمين عليها التزامات، وتحملهم مسؤوليات إدارية وأخلاقية لا بد أن يعيها الموظف حتى يستطيع القيام بعمله دون أن يقع تحت طائلة هذه المسؤوليات، ويمكن حصر معنى المسؤولية في معنيين رئيسيين هما، المسؤولية القانونية، والأخلاقية. أما المسؤولية القانونية فهي شبيهة في معناها بالمسائلة وتعني " محاسبة المقصر من قبل رؤسائه الإداريين والذين بإمكانهم توقيع العقوبة عليه، أما المسؤولية الأخلاقية فهي قريبة في معناها بالولاء أو الانتماء والضمير، وتفسر على أنها: المسؤولية التي يشعر بها الموظفون تجاه النشاطات التي تتصل بها أعمالهم، فالمسؤولية تجاه المؤسسة تعني إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة والمشاركة والتفاعل الإيجابي، وكذلك لالتزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المنظمة. (مرزوق: 2011:46)

الرغبة في الاستمرار بالعمل في المنظمة:

يتمثل بالاستمرار في العمل في المنظمة، وإن درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر ترك العمل فيها، حيث إن تقييم الفرد لأهمية البقاء مع المنظمة حيث يتأثر بمجموعة من العوامل منها التقدم في العمر وطول سنوات الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسة لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار في عمله. (يوسف: 1999:492)

الإيمان بالمنظمة:

ويعني مدى اعتقاد الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها ومدى افتخارهم بعضويتها، ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته لمميزات عمله ودرجة استقلالية وأهمية وتنوع المهارات المطلوبة، وقرب الإدارة وتوجيهاتهم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد في البيئة التنظيمية التي يعمل بها، هذا يجعله يفتخر بانتمائه لهذه المنظمة وتبني مشاكلها كما لو كانت مشكلته الخاصة والشعور بوجود بيئة أخوية يربطه بعمله. والشكل الاتي يوضح ابعاد الالتزام التنظيمي. (مرزوق: 2011:47)

منهجية البحث:

اعتمدت الباحثتان المنهج الوصفي في دراستهما الحالية، لأنه الأكثر مرونة وشمولاً في تحليل الظواهر العلمية المختلفة من أجل وصف وتحليل الظاهرة المدروسة.

مجتمع البحث: تمثل مجتمع البحث بمعلمات رياض الأطفال في محافظة النجف / للعام الدراسي (2021-2022) والبالغ عددهن (301) معلمة.
عينة البحث: اعتمدت الباحثتان في اختيار عينة بحثها على الطريقة العشوائية البسيطة، إذ بلغ حجم العينة (250) معلمة في رياض الأطفال.
أداتا البحث: لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثتان بتبني مقياس الالتزام التنظيمي.

خطوات بناء مقياس الالتزام التنظيمي:

بعد إطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة ومراجعتها للمقاييس ذات العلاقة بالموضوع ارتأت الباحثة تبني مقياس (مرزوق: 2011) التي تتوافر فيه الخصائص والشروط السيكمترية اللازمة والبالغة (39) فقرة بمجالاتها الأربعة وهي (الولاء التنظيمي، المسؤولية تجاه العمل، الرغبة في الاستمرار في العمل، الإيمان بالمؤسسة) وضعت بدائل هي (دائماً، غالباً، وأحياناً، نادراً، ابداً) وبدرجات (5،4،3،2،1).

التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

لغرض تعرف مدى وضوح فقرات مقياس (الالتزام التنظيمي)، وتعليماته، وفهمه، وحساب الوقت المستغرق اللازم للإجابة، طبقت الباحثة المقياس على عينة عشوائية مكونة من (50) معلمة اختبروا عشوائياً، إذ تشير الأدبيات إلى ضرورة التحقق من مدى فهم العينة المستهدفة لتعليمات المقياس، وفقراته بدقة، وإمكانية الاستفسار عن أي غموض فيها، فضلاً عن ذكر الصعوبات التي قد تواجههم في أثناء الاستجابة لفقرات المقياس. واتضح أن المقياس واضح في جميع جوانبه، وتستغرق الإجابة عليه فترة زمنية تتراوح بين (30 - 40) دقيقة.

القوة التمييزية لفقرات مقياس الالتزام التنظيمي:

ويقصد بالتمييز، قدرة الفقرة على إن تميز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة ومن يحصلون على درجات منخفضة في السمة التي تقيسها الفقرات كلها (أحمد، 1981: 258) ويؤكد " جيزل وآخرون " (Ghisell et at., 1981) على ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية العالية في الصورة النهائية للمقياس، واستبعاد الفقرات غير المميزة (Ghisell et at., 1981: 434). ولإيجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس (الالتزام التنظيمي) ،قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (250) معلمة، وتصحيح الإجابات رتبت درجات الاستثمارات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة و تعد النسبة (27%) أفضل نسبة لتحديد عدد أفراد المجموعتين العليا والدنيا في العينات الكبيرة ذات التوزيع الطبيعي. وقد بلغت (68) معلمة لكل مجموعة، وبعد استخدام الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (39) فقرة، وقد اتضح أن الفقرات جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (248) وبذلك تكون القيمة الجدولية (1.960) جدول رقم (1)

جدول (1)
معاملات تمييز فقرات مقياس الالتزام التنظيمي

النتيجة	القيم التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	14.216	0.94	1.84	0.47	4.84	1
دالة	11.654	1.15	2.00	0.44	4.88	2
دالة	10.727	1.19	1.92	0.54	4.72	3
دالة	5.951	1.35	2.00	1.26	4.2	4
دالة	5.124	1.39	2.48	1.01	4.24	5
دالة	11.177	1.22	1.92	0.41	4.8	6
دالة	5.192	1.63	3.2	0.28	4.92	7
دالة	6.298	1.49	2.32	0.71	4.4	8
دالة	5.917	1.59	2.04	1.02	4.28	9
دالة	11.557	1.21	1.84	0.41	4.8	10
دالة	4.591	1.47	2.6	1.01	4.24	11
دالة	9.897	1.27	2.04	0.46	4.72	12
دالة	10.276	1.26	1.92	0.48	4.68	13
دالة	11.464	1.24	1.88	0.37	4.84	14
دالة	10.044	1.28	2.16	0.37	4.84	15
دالة	8.146	1.26	2.08	0.77	4.48	16
دالة	5.036	1.72	3.12	0.33	4.88	17
دالة	12.724	1.1	1.96	0.33	4.88	18
دالة	10.315	1.27	2.04	0.41	4.8	19
دالة	9.204	1.37	2.16	0.41	4.8	20
دالة	6.166	1.56	2.76	0.44	4.76	21
دالة	5.901	1.61	2.2	0.8	4.32	22
دالة	5.885	1.58	2.8	0.52	4.76	23
دالة	8.56	1.22	1.92	0.82	4.44	24

دالة	5.373	1.5	2.08	1.17	4.12	25
دالة	5.623	1.31	1.96	1.26	4	26
دالة	4.218	1.71	2.92	0.71	4.48	27
دالة	4.78	1.72	2.84	0.65	4.6	28
دالة	12.66	1.03	1.84	0.52	4.76	29
دالة	7.466	1.22	2.00	1.04	4.4	30
دالة	8.164	1.33	2.48	0.44	4.76	31
دالة	9.866	1.21	1.96	0.58	4.6	32
دالة	7.155	1.3	2.24	0.82	4.44	33
دالة	11.002	1.11	1.84	0.51	4.52	34
دالة	9.127	1.24	1.96	0.65	4.52	35
دالة	5.563	1.7	2.72	0.48	4.68	36
دالة	6.416	1.5	2.36	0.77	4.52	37
دالة	11.376	0.75	1.68	0.82	4.2	38
دالة	5.388	1.53	2.4	0.84	4.28	39

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

يلجأ الباحثون إلى هذا الأسلوب لمعرفة إذا ما كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس، لذلك يعد هذا الأسلوب من أدق الوسائل المعتمدة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (عيسوي، 1985، ص95). فقد استخدمت الباحثة معامل ارتباط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس (Allen & Yen, 1979, p. 124)، وتبين أن جميع معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير إلى تجانس الفقرات جميعها في قياس السمة المراد قياسها الجدول رقم (2) يبين ذلك

جدول رقم (2)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الالتزام التنظيمي

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.80		0.80		0.65		0.91	
0.90		0.73		0.85		0.93	
0.73		0.64		0.89		0.84	
0.92		0.87		0.94		0.80	

0.86		0.64		0.91		0.73	
0.75		0.70		0.83		0.89	
0.77		0.64		0.61		0.65	
0.85		0.63		0.86		0.78	
0.76		0.90		0.92		0.60	
-		0.81		0.91		0.87	

علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

جرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين المجالات المكونة لمقياس الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية للمقياس. واتضح عن طريق حساب معاملات الارتباط للمجالات المكونة لمقياس الالتزام التنظيمي ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) كما هو مبين في الجدول رقم (3)

جدول رقم (3)

معاملات الارتباط للمجالات المكونة لمقياس الالتزام التنظيمي مع بعضها

المجال	الولاء التنظيمي	المسؤولية اتجاه المنظمة	الرغبة في الاستمرار بالعمل في المنظمة	الايمان بالمنظمة
الولاء التنظيمي	-	0.95	0.91	0.90
المسؤولية اتجاه المنظمة	0.95	-	0.91	0.92
الرغبة في الاستمرار بالعمل في المنظمة	0.91	0.91	-	0.88
الايمان بالمنظمة	0.90	0.92	0.88	-

مؤشرات صدق وثبات مقياس الالتزام التنظيمي:

الصدق:

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء المقاييس والاختبارات. الصدق الظاهري: قامت الباحثة بإيجاد هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في القياس والإدارة التربوية وقد أخذت بأرائهم ومقترحاتهم حول صلاحية الفقرات في مقياس الالتزام التنظيمي.

صدق البناء:

تحققت الباحثة من صدق البناء عن طريق بعض مؤشرات صدق البناء مثل القوة التمييزية للفقرات ومعاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس.

مؤشرات الثبات: تم استخراج الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بطريقتين هما:

1- طريقة إعادة الاختبار:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي على عينة من معلمات رياض الأطفال بلغ عددها (40) معلمة، وبفاصل زمني قدره (15) يوماً على التطبيق الأول وتحت ظروف مشابهة لظروف التطبيق الأول، قامت الباحثة بإعادة التطبيق، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني، إذ بلغ معامل الثبات (0,94) درجة.

2- معامل ألفا للتساق الداخلي:

قامت الباحثة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ على عينة الثبات الأنفة بالذكر، حيث بلغت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ (0.99). وصف مقياس الالتزام التنظيمي بصورة نهائية أصبح مقياس الالتزام التنظيمي بصورته النهائية يتألف من (39) فقرة كما موضح في (ملحق 1)، موزعة على أربع مجالات بواقع (11) فقرة في كل من مجال (الولاء التنظيمي، المسؤولية اتجاه العمل) والرغبة في الاستمرار في العمل (8 فقرات) والإيمان بالمؤسسة (9 فقرات)، وبدائل للاستجابة عن كل فقرة تتراوح بين (دائماً، و غالباً، وأحياناً، ونادراً، و أبداً) و أوزانها تتراوح (1،2،3،4،5) على التوالي، وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب بجمع الدرجات التي تحصل عليها كل فقرة من فقرات المقياس و بذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (195) درجة و أقل درجة (39) و الوسط الفرصي (117) درجة .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

التعرف على الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وللإجابة على سؤال البحث فقد قامت الباحثة بتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي بصورته النهائية على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (250) معلمة وتم ايجاد المتوسط الحسابي الذي بلغ (145.51) و بأنحراف معياري مقداره (28.07) وعند جمع المتوسط مع الانحراف تكون النتيجة (173.58) عند الرجوع الى الدرجات تبين أن عدد المعلمات التي ترواحت درجاتهن (173.58) فما فوق كان عددهن (30) معلمة ويشكلن ما نسبته (12%) يمتلكن الالتزام التنظيمي عالية وعند طرح المتوسط من الانحراف كانت النتيجة (117.44) وقد بلغ عدد المعلمات (49) معلمة أي ما نسبته (20%) يمتلكن الالتزام التنظيمي ضعيفة أما المعلمات اللواتي كانت درجاتهن بين (117.44 - 173.58) فقد بلغ عددهن (171) معلمة أي ما نسبته (68%) يمتلكن التزام التنظيمي بدرجة متوسطة وكما هو مبين في الجدول رقم (4).

جدول رقم (4)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي

العينة	أقل درجة	أعلى درجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
250	68	189	145.51	28.07

يتبين من النتيجة المبينة من الجدول اعلاه ان النسب المتطرفة والتي تمثلت بالمعلمات اللاتي يمتلكن التزام تنظيمي مرتفع كانت نسبتهن (12%) يرجع ذلك تتميز بمستوى عالي من الالتزام التنظيمي لدى أفرادها_تستطيع ان تتكيف بمستوى عالي مع الظروف التي تولدها التكنولوجيا والتقدم العلمي ، او الموجودة في سائر الحياة المختلفة بحيث يدفعون بشكل كبير وتلقائي للأبداع والانجاز في اصعب الظروف ومتمكنين من مواجهة الحالات الطارئة التي تهدد بقائهم في العمل ،ومن جهة أخرى نجد ان المعلمات اللاتي ظهرت لديهن الالتزام التنظيمي ضعيفة وبنسبة (20%) يرجع ذلك الى مجموعة من العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي_لديهن ومنها (المرحلة العمرية، ومدة الخدمة ومستوى التعليم، عوامل متعلقة بخصائص الوظيفة، والرضا عن العمل)، وحسب النتائج التي ظهرت من

المقياس الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال اتضح ان غالبية المعلمات يمتلكن التزام تنظيمي بنسبة جيدة (68%) ويرجع ذلك لأنهن مندمجات مع الروضة ومتقبلات أهدافها وقيمها، وتتم عملية التكيف والارتباط بالروضة دون النظر الى المعريات في المجتمع التي قد تجعل من الرابطة ضعفاً يهدد بقائهم في العمل والاستمرار في تأدية الدور المطلوب وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحارثي (2019) ودراسة الهريشي (2018) ودراسة القناديلي (2015) ودراسة أبو راضي (2012).

التوصيات:

- 1- تبني إقامة الندوات والمحاضرات والدورات، وورش العمل من قبل المختصين لتعزيز قيم الالتزام التنظيمي في مختلف مؤسسات المجتمع.
- 2- اعتماد المكافآت والجوائز المختلفة لتشجيع نشر ثقافة الالتزام التنظيمي والحد من الفساد. لتعزيز الوعي بأهمية الالتزام التنظيمي في المؤسسات التربوية خاصة رياض الاطفال.
- 3- يجب أن تأخذ إدارة رياض الأطفال بعين الاعتبار كافة المتغيرات التي يمكن أن تؤثر بالالتزام التنظيمي.
- 4- أن تتبع إدارة رياض الأطفال انسب الطرق وأحسن الأساليب في تحسين الالتزام التنظيمي.

المقترحات:

إجراء دراسات تهدف الى قياس الالتزام التنظيمي لدى شرائح ك المديرات والمشرفات. إجراء دراسات تهدف الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين كل متغير من متغيرات البحث ومتغيرات نفسية أخرى. إجراء دراسات تستهدف الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية مثل الحالة الاجتماعية والاقتصادية والعمر.

المصادر:

الإمام، مصطفى محمود وحسين، أنور عبد الرحمن والعجيلي، صباح حسين. (1990) التقويم والقياس في التربية وعلم النفس، بغداد: مطبعة جامعة بغداد
جواد، شوقي (2000)، سلوك تنظيمي. القاهرة: دار الحامد للنشر
الجابري، مسعود بن خلفان بن ربيع (2012) الالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي 10-5 وعلاقته بمستوى الأداء بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة.
حمادات، محمد (2006) قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، عمان: دار الحامد للنشر
حنونة، سامي إبراهيم حماد (2006) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
حواس، أميرة محمد رفعت (2003) اثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التنظيمية، رسالة ماجستير، القاهرة، جامعة القاهرة.
خطاب، عابدة (1998) الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية: مجلة العلوم الإدارية: ع13 جامعة الملك سعود: الرياض

الخشروم، محمد مصطفى (2011) تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 27، العدد الثالث.

الشوافي، محمد (2002) دور مناخ الاتصال في تشكيل الالتزام التنظيمي، مجلة البحوث التجارية: جامعة الزقازيق: مجلد 24، ص2

العبيسي، محمد مصطفى (2010) التقويم الواقعي في العملية التدريسية، عمان: دار المسيرة

ملحق رقم (1)
مقياس الالتزام التنظيمي بصورته النهائية

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اشعر بالفخر و الاعتراز كوني احد افراد هذه الروضة.			
2	احرص لان اكون عضواً فاعلاً في الروضة واعمل جاهداً لصالحتها.			
3	يعتبر وجود الفرد في هذه الروضة مؤشراً لكفاءته.			
4	اعتبر مشاكل الروضة هي مشاكل شخصياً.			
5	اتوقع ان يمتلك افراد المجتمع الذي تعمل فيه الروضة رغبة قوية في الانتماء لها.			
6	اشعر بالانتماء لروضتي كما وكأنها بيتي الذي احرص عليه.			
7	تستحق روضتي الاخلاص والولاء من قبل المعلمين العاملين فيها.			
8	ثقتي بأغلب المعلمين في الروضة كبيرة .			
9	يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذه الروضة.			
10	كان قرار ارتباطي بهذه الروضة صائباً.			
11	يتطلب الانتماء لهذه الروضة جهداً كبيراً من قبل المعلمات العاملات فيها.			
12	من واجب كل معلمة في الروضة الاهتمام بالحصول على المعلومات ذات الفائدة للروضة.			
13	من واجب كل معلمة في الروضة ان تحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالروضة.			
14	يجب ان يقوم كل فرد بالحفاظ على الممتلكات الخاصة بالروضة وكأنها ممتلكاته.			
15	اشعر انه من واجبي ان ابذل قصارى جهدي لتحقيق اهداف الروضة.			

16	يقوم كل فرد بأداء الجزء الأكبر من مهامه الوظيفية دون الحاجة الى رقابة من قبل مدير الروضة.		
17	من واجبي كمعلمة في الروضة ان احافظ على سمعتها لدى المجتمع.		
18	اشعر بالواجب تجاه نجاح الروضة واستمراريتها.		
19	ان المحافظة على اوقات العمل والانجاز يعتبر من صميم اولوياتي اتجاه الروضة.		
20	من واجبي تقديم الدعم والمساندة لزميلاتي في العمل.		
21	انا على ادراك تام بمهامي الوظيفية كما تنص عليها اللوائح في الروضة التي اعمل بها.		
22	ارغب ان اكون في مكان يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح الروضة.		
23	أتطلع للحصول على أداء متميز في الروضة.		
24	أتطلع في لمشاركة في احد اللجان التي تقدم خدمة لصالح الروضة.		
25	سأقبل أي مهمة اكلف بها في الروضة مقابل استمرارتي بالعمل فيها .		
26	يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل اخر مكلفاً مالياً ومعنوياً بالنسبة لي .		
27	وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثمار وظيفياً جيد بالنسبة لي.		
28	سأكون سعيدة لقاء بقائي حتى التقاعد في الروضة التي اعمل بها.		
29	ارغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زميلاتي في الروضة.		
30	ارغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة .		
31	اشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن روضتي.		
32	أتحدث مع اصدقائي عن روضتي باعتبارها مكاناً رائعاً للعمل فيها.		
33	هناك توافقاً بين قيمي وقيم الروضة التي اعمل بها.		
34	اشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن ارائي امام مديرة الروضة.		
35	تتيح لي مديرتي المشاركة الفعالة في اتخاذ		



			القرارات الخاصة بالعمل.	
			اشعر بالعلاقة الاخوية الحميمة بيني وبين زملائي في العمل.	36
			أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل الروضة التي اعمل بها.	37
			اشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن روضتي.	38
			أتحدث مع اصدقائي عن روضتي باعتبارها مكاناً رائعاً للعمل فيها.	39

الجامعة المستنصرية
كلية التربية الأساسية
الدراسات العليا/الماجستير

Organizational Commitment Among Kindergarten Teachers

كوثر احسان كاظم

أ.م.د.سودد محسن علي

الجامعة المستنصرية – كلية التربية الأساسية

Suadadali@gmail.com

kwther.ihsan89@gmail.com

Abstract:

The current research aimed at organizational commitment, among kindergarten teachers. The researcher adopted the (Marzouk 2011) measure of organizational commitment, which amounts to (39) items distributed over four areas (organizational loyalty, desire to continue working, responsibility towards work, belief in the organization). The researcher verified the apparent honesty of the organizational commitment scale and the consistency of its paragraphs, and calculated its stability by re-testing, as it reached the broadcast coefficient (0.94) and Cronbach's alpha method, as it reached the reliability coefficient (0.99). The researcher applied the two scales to the research sample of (225) kindergarten teachers in Najaf for the year (2021-2022), The sample was chosen in a simple random way, and the research data was processed by statistical means that fit with the nature and objectives of the current research. Among these methods are:

Median , Standard Deviation

Pearson Correlation Coefficient

Cronbach's alpha

T-test

T-test for a Single Sample

T-test for a Correlation Coefficient

The researcher reached the following results:

The kindergarten teachers have organizational commitment, as they came with an arithmetic mean higher than the hypothetical average.

Keywords: organizational commitment, for kindergarten teachers