

الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

أ.م.د. نغم عبد الرضا عبدالحسين

أ.د. هاشم راضي جثير ضحى ميثم نعمه عبید العكيلي

جامعة بابل - كلية التربية الاساسية جامعة بابل - كلية التربية الاساسية

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي التعرف إلى :

- 1- الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- 2- الفروق في الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير: الجنس (ذكور -
اناث)

تحقيقاً لأهداف البحث أتبع الباحثون الخطوات الاساسية التي تسير وفقها عملية بناء المقاييس التربوية والنفسية ، إذ تم بناء مقياس الالتزام الوظيفي المكون من (٣٥) فقرة بصيغته النهائية .

وبعد استكمال بناء اداة البحث تم التطبيق على عينة البحث النهائية البالغة (١٧٢) من أعضاء الهيئة التعليمية (معلمي ومعلمات) صفوف التربية الخاصة في المدارس الحكومية لمحافظة بابل بمختلف اقصيتها للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١)، وقد تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال الحقيبة الاحصائية (SPSS) وتوصل البحث الى النتائج الاتية:

- 1- يتمتع معلمي التربية الخاصة بالالتزام الوظيفي .
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

وخلص البحث إلى جملة من التوصيات والمقترحات في ضوء ما أشارت إليه نتائجه .

الكلمات المفتاحية : (الالتزام الوظيفي ، معلمي التربية الخاصة) .

Asst.prof.Dr,Nagam Abdul Reda Abdul Hussein

Hashem Radi Jatheer

DHUHA MAYTHAM NEAMAH AI OGAILI

Nagem almansory@gmail.com

Abstract

This research aims to identify

1. Employee Engagement of special education teachers.
2. differences in the Employee Engagement for special education teachers based on the following variable: sex (Male & Female)

In order to achieve the objectives of the research, the researchers followed the basic steps according to which the process of building educational and psychological standards proceeds, The Employee Engagement scale consisting of (35) items was built in its final form

After completing the construction of the research tools, the application was applied to the final research sample amounting to (172) members of the educational staff (teachers) classes of special education in government schools in Babylon Governorate in its various districts for the academic year (2020-2021), and the data was processed statistically using the statistical bag (SPSS) and the research reached the following results:

1. special education teachers enjoys the Hardiness.
2. There are no remarkable differences statistically shown at (0,05) level in the Employee Engagement based on the following variable: sex (Male & Female)

In the light of the findigs, som recommendations and suggestion Were given.

Keywords: (Employee Engagement, special education teachers)

أولاً : مشكلة البحث :

البعد البشري عنصراً هاماً في نجاح او فشل اي مؤسسة إذا يتوقف على مدى كفاءته في أداء المهام التي تسند اليها ومدى اقتناعه بها، فمن هنا نجد ان الالتزام بالعمل يشكل عنصراً هاماً في كفاءة اي مؤسسة ونجاحها في تحقيق الاهداف التي تسعى اليها، ويلاحظ ان المؤسسات التعليمية والتربوية التي تتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة ، تتطلب اجراءات تدريبية وكفاءات مؤهلة تختلف عن تلك المطلوبة في المؤسسات التعليمية الاخرى نظراً لطبيعة الافراد التي يتم التعامل معهم في تلك المؤسسات ، فالمعلمين في مدارس التربية الخاصة تفرض عليهم طبيعة العمل متطلبات ومشكلات متعددة الامر الذي يولد لديهم الضغوط النفسية وعدم الالتزام بالعمل والاقتناع به، وانطلاقاً من ذلك فان ظاهرة عدم الشعور بالالتزام الوظيفي تعد من المعوقات الاساسية التي تظهر في مجال العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة ولاسيما المعوقين منهم، والتي تحول دون قيام المعلم/المعلمة بالدور المطلوب منه (الزبيدي، الزغلول، ٢٠٠٨ : ١٥٦)

تذكر ندى (١٩٩٨) يعد معلم التربية الخاصة هو احد أهم أركان العملية التعليمية، فان أي معوقات تعترض طريقه تحول دون أدائه التعليمي على النحو الأفضل ، وتؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزة عن القيام بواجباته ومسؤولياته تجاه الأجيال التي يعلمها ، والمجتمع الذي يعمل فيه ، وازاء هذا الصراع بين الواقع وبين ما هو متوقع أن يقوم به ، فان ذلك يدفع باتجاه انخفاض الروح المعنوية وتردي في التزامه الوظيفي(ندى، ١٩٩٨ : ٧٦) .

وبنفس الاتجاه اكد نور (١٩٨٤) الى اهمية تغيير أدوار معلمي التربية الخاصة مع تغير حاجات غير العاديين والخدمات المتوافرة لهم، وحسب قدرات واحتياجات الأسرة. واشتقت الدراسات بعض الكفايات اللازم توافرها لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لهذه الأدوار المطلوبة. كما ان المعوقان التي تتعلق بمعلم التربية الخاصة والتي اشارت اليها الدراسات كدراسة العايد (٢٠٠٣) والتي أسفرت نتائجها عن عدم توافر الفرص الكافية للتطور والنضج المهني ،ونقص الحوافز المالية التي تمنح لمعلمي التربية الخاصة، وضعف التقدير الذي لا يتناسب مع الجهد الذي يبذله، بالإضافة إلى ضعف الإعداد لمعلمي التربية الخاصة ،والقصور في ممارسة عملية التعليم وتنفيذ الخطة التربوية لذوى الاحتياجات الخاصة. ويضاف الى ذلك معوقات تتعلق بالبرامج التربوية، والتعليمية، والمناهج، والتدريس، لذوى الاحتياجات الخاصة حيث تهتم برامج التربية لغير العاديين بتوثيق صلة الفرد بمجتمعه وتعديل نظرة المجتمع إليه، وتوافر فرص الاحتكاك والتفاعل المتكافئ مع الغير وتحطيم أسباب الانعزالية التي قد تنجم عن وجود الإعاقة ، وانعكاس ذلك كله على اداء معلم التربية الخاصة ، الامر الذي ادى الى تراجع التزامه الوظيفي وضعفه (نور، ١٩٨٤ ، ٢٦٨).

تتمحور مشكلة الدراسة حول متغير الالتزام الوظيفي لدى اعضاء هيئة التعليم ، والذي من خلاله تتحدد مكانة المدرسة وقدرتها علي المنافسة، فالمدرسة مؤسسة اجتماعية تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف التربوية، يقع على عاتق أعضاء هيئة التعليم الدور الأكبر في تحقيق تلك الأهداف، ولكي يحقق أعضاء هيئة التعليم تلك الأهداف، يتطلب توافر الدعم المادي والمعنوي ،اضافة الى زجهم

في دورات تأهيلية لرفع مستوى الكفاءة المهنية لديهم، وتزويدهم بالخبرات المستجدة في مجال عملهم، وبناءً على هذا تلمست الباحثون مشكلة بحثهما أثناء عملهم من خلال التعرف على الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومدى انعكاسه على ادائهم الوظيفي، لذا تتبلور مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيسي الآتي:

ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟ وهل هناك فروق تبعاً لمغير الجنس (ذكور - إناث).

ثانياً: أهمية البحث :

يعد الالتزام الوظيفي احد اهم الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في المجالات الادارية لما له من أثر كبير على انتاجية العاملين في المؤسسات ودفعهم لتحقيق اهداف ورسالة المنشأة، لان العنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمحور الاساسي للإنتاج في منظمات الاعمال، والأنسان هو أعلى ما نملك فالمعدات والآلات والاجهزة الحديثة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ستبقى بدون فائدة وقد لا تعمل اذا لم يتوافر العقل البشري الذي يديرها ويحركها، لذلك الاستثمار الحقيقي هو الاستثمار في العنصر البشري لأنه يعطي عوائد أعلى من الإنتاج وهو المفتاح الاساسي الذي يتحكم في الموارد الاخرى وقد أثبتت تجارب ودراسات هوثورن الشهيرة التي أجراها التون مايو وغيره من رواد حركة العلاقات الانسانية بأداء العمل، بأن هذا الاداء يتأثر والى حد كبير بالعوامل الاجتماعية في التنظيم وخاصة طريقة معاملة الادارة للعاملين بالمدارس الخاصة

وطبيعة العلاقات في جو العمل تسهم في زيادة الإنتاجية بالإضافة الى الحوافز المادية(بسيسو، ٢٠٠٩: ٣)

وتحتل ادارة المدارس بمختلف عملياتها مركزا مؤثرا في جميع المؤسسات في المجتمع، سواء أكانت هذه الادارة صناعية او تجارية او تربوية او تعليمية أذ انها المسئولة عن إدارة دقة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف من خلال التحسينات الضرورية في التنظيم الاداري، او في سلوك العاملين او في الوسائل والاساليب الادارية او في كل النواحي مجتمعة، مما يؤثر سلبا او ايجابيا لذا يمكن القول ان الادارة الفعالة هي الاساس الضروري لتكوين قاعدة ملائمة للتطوير والتقدم، وتعد الإدارة التعليمية عصب العملية التعليمية والتي يعود لها عمليات تطوير وتحسين العملية التعليمية التعليمية في المؤسسات التعليمية من خلال توافر الظروف والإمكانات المادية والمعنوية وتحسين درجة الالتزام الوظيفي لجميع العاملين بالعملية التعليمية(المشيخي، ٢٠١٢: ١٤)

وقد نال الالتزام الوظيفي في المجال التربوي اهتمام العديد من الدراسات والتي كان الهدف منها الرفع من مستوى الروح المعنوية للمعلمين، والحد من الضغوط النفسية التي يتعرضون لها في بيئة العمل للوصول الى اقصى درجات الاتقان والالتزام بالعمل(الزيدان، ٢٠١٤: ٣)

وعليه يمكن القول ان الالتزام الوظيفي مفهوم متعدد الابعاد يتمثل في الالتزام الكلي الذي يستمده الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لأشرافهم وكذلك المنظمة او البيئة التي يعمل فيها(عبد اللطيف، ٢٠١٥: ١٠)

يعد مفهوم الالتزام الوظيفي هو الاخر من بين المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية، والذي يعبر عن ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين الفرد والادارة، وتتميز هذه العلاقة بأنها تدفع الفرد لبذل الجهود الكبيرة والتي يقوم بها عن حب ورغبة ورضا فتصبح قيمها قيمة وأهدافها أهدافه، فيشعر بالمسؤولية تجاهها ويندمج فيها ويود البقاء والاستمرارية فيها، ويعد الالتزام الوظيفي من بين أهم الموضوعات التي استقطبت اهتمام الباحثين لما له من علاقة بفعالية المدارس ودرجة انجاز العمل فيها، يظهر ذلك من خلال بذل الموظفين جهودا اضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون اتجاه مدارسهم مصدر قوة تساعد المدرسة على تأدية وظائفها المتعددة (أحمد، ٢٠١٦: ٢٣)

فالالتزام يتصف بأنه ايمان لدى الفرد العامل بالمدرسة بأهمية المحافظة على اداء واجباته تجاه عمله والقيام بها على أكمل وجه مع رغبته الاستمرار في الأداء على مستوى عالي من الجدوى ان امكن وهذا الاتفاق يؤكد ان الالتزام الوظيفي ينبع من أرادة الفرد واختياره ولا يفرض عن طريق قوى خارجية (الثبتي، ٢٠١٣: ٣٣)

إذا الالتزام الوظيفي للمعلم مسألة هامة وحساسة للغاية كونها تؤثر في مدى كفاءته في العمل حيث أن جودة عمل المعلم تنعكس على كافة قطاعات وشرائح المجتمع ويحتاج العنصر البشري الى عناية فائقة بالوسط المؤسسي الذي ينشط فيه فالبيئة الملائمة المعاملة الجيدة من الزملاء والرئيس، الانصاف، العدالة والمساواة كلها متغيرات تلعب دورا هاما في احداث ما يعرف الالتزام الوظيفي، هذا المفهوم الذي ارتبط بالعنصر البشري، كما أن الالتزام الوظيفي يلعب دورا حاسما

في مساعدة المعلم على الاضطلاع بدوره في تحقيق اهداف المنظمات التربوية ومنها المدرسة وقد توصلت العديد من الدراسات السابقة الى اهمية الالتزام الوظيفي لدي معلمين التربية الخاصة (الحويطي، ٢٠١٨ : ٣٠)

ويمكن توضيح الاهمية النظرية والتطبيقية للبحث على النحو الاتي:

- ١- من المتوقع ان يسهم البحث الحالي في تقديم اطر نظرية تساعد على فهم الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٢- ان نتائج البحث الحالي قد تسهم في التعرف على الالتزام الوظيفي لدى معلمي ومعلمات صفوف التربية الخاصة مما يشكل اهمية كبيرة في كيفية التعامل معها.
- ٣- قد يسهم التعرف على فروق الالتزام الوظيفي بين معلمي ومعلمات صفوف التربية الخاصة في وضع الخطط والبرامج اقامة الدورات اللازمة لكيفية التعامل معها.
- ٤- قد تساعد نتائج البحث الحالي الى المزيد من اجراء الدراسات والبحوث ذات العلاقة بهذا المجال لهذه الشريحة المهمة.

ثالثاً : أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف إلى :

- ١- الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٢- الفروق في الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير: الجنس (ذكور - اناث)

رابعاً : حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بدراسة (الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة) في المدارس الابتدائية في مركز محافظة بابل للعام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) .

خامساً : تحديد المصطلحات :

• الالتزام الوظيفي Employee Engagement

تبنى الباحثون تعريف بيكر(١٩٦٠) " ينشأ عندما يقوم الفرد بعمل مقارنة يتم من خلالها الربط بين المزايا أو المنافع المرتبطة ببيئة العمل ونمط السلوك الملائم الذي يتبعه أو يسلكه".(صباح،٢٠١٦: ٦)

ويعرف إجرائياً: الدرجة الكلية التي يحصل عليها معلمي ومعلمات التربية الخاصة من خلال استجاباتهم عن فقرات المقياس الذي سيعد في البحث الحالي.

إطار نظري ودراسات سابقة

أولاً : إطار نظري:

❖ مفهوم الالتزام الوظيفي Employee Engagement:

يعد الالتزام الوظيفي من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام وفي المدارس بشكل خاص، ونتيجة ذلك فقد قضت الحاجة الى دراسة السلوك الانساني في المدارس بغرض تحفيزه وزيادة التزامه، وتشير المراجع العلمية الى ان الالتزام والولاء والاخلاص والحب والطاعة هي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال ادارة المدارس التي تتولى مسؤولية المحافظة عليها في حالة صحية سليمة تمكنها من البقاء والاستمرار، وتشير الأدبيات الادارية الى ان الالتزام الوظيفي اصبح من اكثر المسائل التي تشغل بال ادارة المدارس ، الا ان مفهومه

العلمي الصحيح لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين الا في نهاية الستينات وأوائل السبعينات من القرن العشرين(خضير واخرون،١٩٩٦: ٧٥) والالتزام الوظيفي يزيد من ارتباط الفرد بعمله، ويجعله يبذل جهوداً عالية لإنجاحه ويبيد رغبة قوية في البقاء فيه، والاستمرار لفترة أطول، والتميز في الأداء، كما يقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل والغياب أو ترك العمل أو الشعور بالإحباط وبتحقق الولاء الوظيفي للأفراد تحقق المنظمات التعليمية أهدافها بكفاءة وفعالية (الزهراني،١٤٢٤: ٤٤)

ويرى سلامة(٢٠٠٣)مفهوم الالتزام الوظيفي مفهوم قديم في العلوم الاجتماعية وكان اول من بحث فيه علماء الاجتماع الذين يرون ان الانسان بوصفه كائناً اجتماعياً يعيش مع أفراد آخرين في بيئة اجتماعية منظمة وترتبط بهم علاقات اجتماعية دافعها الحاجة إلى التعاون والشعور بالالتزام لتلك البيئة الاجتماعية. ويرون أن الولاء الوظيفي جزء من الولاء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه بما فيه من أفراد ومنظمات وما يسوده من قيم ومبادئ وأفكار والعمل على نشر قيم المجتمع ومبادئه(سلامة،٢٠٠٣: ٤٢)

النظريات التي فسرت الالتزام الوظيفي:

1_ نظرية الالتزام البقائي:

أكد درويش (2008) أن هذه النظرية المدخل الأول لدارسة الالتزام الوظيفي واعتمد على مفهوم بيكر 1960 ، الذي تعرض مقدمة الى الالتزام في السلوك الفردي والجماعي والالتزام الوظيفي في المؤسسات التعليمية، وأطلق عليه الالتزام الوظيفي وعرف الإلتزام بأنه " اندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة ويكون الإلتزام درجة ارتباط الفرد بمؤسسة معينة " والإلتزام الوظيفي نتيجة للاستثمارات الفرد في المؤسسة أو لأن يجري عدد من المراهنات الجانبية التي تعمل على تأكيد بقاء الفرد في المؤسسة، وعليه فإن نظرية الإلتزام البقائي تعمل على بقاء المعلم في المدرسة التي يعمل بها واندماجه من خلال التصرفات الثابتة والمتوافقة ، واندماجه في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة ويكون درجة ارتباطه بمدرسة معينة(المعمرية، ٢٠١٤ : ٣٠).

2 _ نظرية الواجب:

حدد المهدي(2002) ان هذه النظرية تطورت على يد "وينر ,1982"فقد انتقد وينر المحاولات السابقة لتفسير الإلتزام الوظيفي باعتبارها تفسيرات جزئية قاصرة عن تقديم فهم شامل للظاهرة ، ومن هنا ينظر وينر الى الإلتزام الوظيفي كعملية دافعية معيارية تختلف اختلافا كليا عن التوجيهات النفعية ، وتتفق الى حد ما مع نظرية التوحد وتعد امتدادا وتطويرا لها وقد تأثر وينر في ذلك بنموذج "فيشبن ,1967" عن المقاصد السلوكية ، وبناء على ذلك يفسر الإلتزام الوظيفي باعتباره دالة للمعتقدات المعيارية التي سوف يدخلها الفرد خلال عمليات التنشئة الاجتماعية قبل الإلتحاق بالمؤسسة او بعدها ، ويكتسب الفرد هذه المعايير الاخلاقية قبل الإلتحاق بالمؤسسة من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية مثل الاسرة ، اما التنشئة التي

تحدث بعد التحاقه بالمؤسسة فتسمى بالتنشئة الاجتماعية وهي عملية تصبح من خلالها قيم الاعضاء ومعاييرهم ومعتقداتهم متطابقة مع تلك الموجودة بالمؤسسة، وبذلك يتحدد الالتزام الوظيفي ببعدين اساسيين هما القيم العامة للولاء والواجب والتوحد الوظيفي(المهدي، ٢٠٠٢: ٧٢)

3_ نظرية التوحد:

بين كل من (درويش، 2008) و(المهدي، 2002) ان نظرية التوحد مع المؤسسة " لمارش و سيمون 1958" تشير الى قبول قيم وأهداف الاخرين كما لو كانت هي قيم وأهداف الفرد الخاصة ويرى المؤلفان ان انماط التوحد هي : التوحد مع المؤسسة التي يعمل بها الفرد ، التوحد مع جماعات العمل الفردية ، التوحد مع الانشطة او المهام ، التوحد مع المؤسسات خارج العملية التعليمية للفرد ، التوحد مع جماعة المجتمع المحلي ، التوحد المهني ، التوحد مع جماعة الاسرة(درويش، ٢٠٠٨: ٣٣)(المهدي، ٢٠٠٢: ٣٢)

4_ نظرية أيتزيوني (Etzioni، 1961):

ان نظرية "ايتزيوني" الذي قدمها سنة ١٩٦١، وتطورت في الفترة ١٩٦١-١٩٧٥ هي الاطار المرجعي لبعض كتابات المفكرين والباحثين في الالتزام الوظيفي منذ ان قدمت النظرية ولحد الان، يركز ايتزيوني(Etzioni) في نظريته على اتجاه وقوة درجة اندماج الفرد بالمؤسسة ؛ويعرف ايتزيوني (Etzioni)الاندماج على انه: الشحنة العاطفية التي يوجهها فرد معين وبشدة واتجاه معينين وتتراوح قوة الاندماج من مرتفع الى منخفض، واتجاه الاندماج من

ايجابي الى سلبى ويعبر عن الاندماج السلبى بالانعزال والاندماج الايجابي بالالتزام (درويش، ٢٠٠٨: ٢٠٠)

وعلى هذا يضع ايتزيوني (Etzioni) ثلاث اشكال من الالتزام الوظيفي وهي:

١- اندماج سلبى يسميه الالتزام الانعزالي: وهو التوجه السلبى من الفرد نحو مؤسسة وهو اشد ما يكون من القوة واقصى ما يكون في الاتجاه السالب، وهو ينشئ من المواقف التي يوصف فيها السلوك الفردي دائما بالاضطرار او بالإكراه والتقييد ونستخدم هنا عادة القوة الالزامية او الاضطرارية لدعم التزام الفرد، فالالتزام الفرد بمؤسسة غالبا ما يكون خارج عن ارادته وذلك نظرا لطبيعة القيود التي تفرضها المؤسسة على الفرد.

٢- الاندماج من السلبى المعتدل إلى الإيجابي المعتدل و يسميه الالتزام حسابي(مستمر): والمعتمد في تغير موقعه على (المتصل) على القوة التعويضية و هي قوة المكافآت وعلى الحوافز التي تقدمها المؤسسة للفرد عن المساهمات الفرد في المؤسسة، إذا فهو الالتزام القائم على حساب المزايا المتبادلة و هو أقل درجة في رأيه من حيث التزام الفرد بمؤسته، حيث أن العلاقة القائمة على أساس حساب المنافع المتبادلة بينه و بين مؤسته(الصريفى، ٢٠٠٥: ٢٢٨)

٣- اندماج إيجابي ويسميه اندماجا أدبيا أو التزاميا: هو التوجه الايجابي من الفرد نحو المؤسسة وهو اشد ما يكون في القوة، وأقصى ما يمكن في الاتجاه الموجب، و ينقسم هذا الالتزام إلى:

- الالتزام العاطفي ويعتمد على اعتناق واستيعاب الفرد ذاتيا لقيم المؤسسة والإيمان بها وكأنها قيمه الخاصة به.
- الالتزام الاجتماعي يعتمد على ضغط الجماعة على الفرد بهدف اعتناقه لقيم الجماعة.

ويرى ايتزيوني (Etzioni) ان العوامل التي تؤثر على الالتزام الوظيفي تتمثل في:

- القوة القهرية: تستخدم للقهر والجبر
- القوة التعويضية: تعتمد على قوة المكافأة التي تقدمها المؤسسة لأعضائها
- القوة المعيارية: وتعتمد على استيعاب قيم المؤسسة وعلى التوحد مع قيمها
- تماسك الجماعة
- المناخ القيادي: ان المناخ السائد يساهم اكثر في التأثير على تواجد الافراد بالمؤسسات من تماسك الجماعة
- عوامل الخلفية: وهي تؤثر في الالتزام الوظيفي وهي: (المكانة الاجتماعية، الخصائص الشخصية، بعض المعتقدات السياسية) (هيجان، ١٩٩٨: ٣٥)

مما سبق يوضح لنا "إيتزيوني" أشكال الالتزام المختلفة في المؤسسة التربوية، وأهم العوامل المؤثرة فيه لكنه يرى بأنه لا يمكن أن يوجد إلا شكلا واحدا فقط من هذه الأشكال الثلاثة الالتزام العامل الواحد في المؤسسة الواحدة (صباح، ٢٠١٦:

(٣٢)

5_ نظرية التوقع لفروم (Expectancy Theory)

تعد نظرية فروم (1964) وتعديلاتها لاحقاً من قبل هاوس ووهبة (House and Wahba, 1972) من النظريات الحديثة في الدوافع، والفكرة الأساسية في هذه النظرية هي أن الأفراد يبذلون الجهد لإنجاز تلك الأعمال التي تؤدي إلى النتائج التي يرغبون فيها، فهي مدخل عقلائي إلى التحفيز (الشماع وحمود، ٢٠٠٠ : ٢٧) فالرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك العمل أو التصرف سيتبعه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج، حيث يشير إلى أن قوة التحفيز عند الفرد لبذل الجهد اللازم لإنجاز عمل ما، يعتمد على مدى توقعه في النجاح بالوصول إلى ذلك الإنجاز وهذا هو التوقع الأول في نظرية فروم ، وأضاف فروم بأنه إذا حقق الفرد إنجازه فهل سيكون أم لا وهذا هو التوقع الثاني عنده، فهناك نوعان من نظرية التوقع:

1-التوقع الأول/ ويرجع إلى قناعة الشخص واعتقاده بأن القيام بسلوك معين سيؤدي إلى نتيجة معينة كالموظف الذي يعتقد أنه عامل جيد وقادر على العمل والإنجاز.

2-التوقع الثاني/ وهو حساب النتائج المتوقعة للسلوك الفرد وهي ماذا سيحصل بعد إتمام عملية الإنجاز ، فالموظف يسأل إذا حققت إنتاجاً معيناً فهل سأعطى مكافأة أم لا؟ (الموسوي، ٢٠٠٤ : ٥٣)

وبموجب هذه النظرية فإن الفرد غالباً ما يتجه لأداء عمل بشكل معين عندما يتوقع أنه يؤدي به للحصول على عائد أفضل من غيره من الأعمال الأخرى، ويمكن القول إن نظرية فروم وتعديلاتها أشارت بشكل واضح إلى متغيرات السلوك ودوافع

الفرد نحوه، كما أكدت على وجود اختلافات فردية في تحديد دوافع الالتزام بالعمل (القاروط، ٢٠٠٦: ٢٨)

بينما تؤكد نظرية التوقع بين (بورتير - لولر Porter & Lawler, 1968) بأن أداء الأفراد أو إنجازهم ينتج عوائد ومكافآت داخلية وخارجية، وهذه العوائد تقود إلى الالتزام بالعوائد الداخلية أو الذاتية، وينجم عنها شعور الفرد بالفخر عندما يؤدي عمله بكفاءة، والعوائد الخارجية هي التي تمنحها المنظمة لإشباع حاجاته الأساسية كالأجر والأمان وغيرها، كما تضمنت النظرية نموذجًا آخر يؤثر على التزام الأفراد ودوافعهم نحو العمل وهو إدراك الفرد لعدالة العوائد التي يستلمها، فالنظرية التوقع أوضحت بأن هناك فرقًا بين ما يجب أن يكون وما هو كائن فعلا، ومن العوامل التي تكون مدخلات للعمل، والمهارات، والخبرات، والجهود، ومستوى التعليم، والأداء، فهذه العوامل تؤثر على توقعات الفرد حول العوائد المتحققة فزيادتها يتوقع الفرد أن العوائد ستزداد (ربابعة، ٢٠٠٣: ٨٧)

لذلك حسب هذه النظرية فإن الأداء يؤدي إلى تحقيق نوعين من المكافآت هما: المكافآت المستترة أو الضمنية، مثل الشعور بالإنجاز والالتزام بالعمل، وتحقيق الذات، والمكافآت الظاهرة مثل المركز وظروف العمل (القاروط، ٢٠٠٦: ٢٩)

6_ نظرية بيكر (Becker, 1960):

يعتبر المدخل الأول في دراسة الالتزام الوظيفي حيث اعتمد على مفهوم قدمه أحد باحثي علماء الاجتماع هو بيكر (١٩٥٦)، حيث وضع مفهوم نظامي لطبيعة سلوك بقاء الأفراد في المؤسسات واتخاذ تصرفات منسجمة و متوافقة مع المحافظة على هذا البقاء، و كانت هي أول محاولة لوضع تعريف للالتزام الوظيفي،

و الذي نظر فيها إلى الالتزام باعتباره مفهوم بنائي تراكمي ناتج من ادراك الفرد لتراكم الاستثمارات المؤسسة، وقد عرفت نظريته بنظرية الرهان الجانبي – edie " teb التي قدمها سنة (١٩٦٠)، ومضمونها أن هناك أشياء سابقة في الماضي يخشى الفرد فقدها فيرغب في استمرارها ويراهن على عدم خسارتها بمراهنة جانبية، وهي جانبية لأنها قد لا تتعلق أحيانا بصلب السلوك العمل في المؤسسة بشكل مباشر، إلا أنها مراهنة مهمة لدى الفرد و ذات قيمة عالية عنده، مما يضطره لاحقا وبإدراك منه أودون ادراك إلى التقيد والاندماج بسلوك ثابت و مستمر و متجانس و متوافق، هذا السلوك هو الالتزام الوظيفي الذي يحدث نتيجة هذه المراهنة الجانبية (درويش، ٢٠٠٨ : ١٢-١٣)

ويعتمد الالتزام الوظيفي على التصرفات الثابتة المتوافقة على أكثر من نوع من المراهنات الجانبية، فهناك مراهنات جانبية ناشئة عن الشخص نفسه يبرز فيها دور المعايير الثقافية و الاجتماعية السائدة كالرهان على حسن السيرة أو السمعة المهنية، أو الرهان عن الانطباعات الأولية الجيدة التي قدمها الشخص عن نفسه للآخرين ، أو يحدث الرهان الجانبي بفعل الاجراءات الوظيفية بحيث الفرد إذا أراد أن يترك المؤسسة قد يجد نفسه غير قادر على ذلك بسبب نظام التقاعد أو أقدميته في المؤسسة الحالية حيث توعدده المؤسسة بأحراز تقدم فيها، كذلك سهولة أدائه لعمله لأنه نجح في التكيف مع ظروف عمل معينة في عمله الحالي، أو بسبب حوافز (الشمري، ٢٠١٣ : ٣٨)

وضع بيكر من خلال نظريته أستطاع أن يقدم لنا أحد التصورات المهمة للالتزام الوظيفي و أستطاع أن يوضح معناه و يبلوره من خلال نظرية العامة

للاللتزام الوظيفي متجنباً التداخل بين مفهوم الللتزام الوظيفي و غيره من المفاهيم الأخرى المرتبطة به كمفهوم التوحد و الاندماج و قصر مفهومه على أنه: "اندماج الفرد في تصرفات ثابتة و متوافقة" و على الرغم من أن نظرية بيكر كانت هي الأساس في كل الدراسات الللتزام الوظيفي بعد ذلك إلا أنها عانت من عمليات سوء الفهم للنظرية، الأمر الذي أدى إلى تضارب نتائج الدراسات بين تأييد النظرية و بين رفض فروضها ، لذلك فإنه يجب أن تأخذ في الحسبان بعض الاعتبارات عند اختبار نظرية بيكر وهي:

- أن نظرية بيكر تفسر الللتزام الوظيفي بالنسبة للسلوك الفردي و السلوك الجماعي .

- أن مفهوم الللتزام الذي قدمه بيكر يقتصر على الللتزام الوظيفي النابع من إجراء المراهنات الجانبية فقط، و لا يشمل ظواهر نفسية اجتماعية أخرى كالتوحد أو الاندماج، بالرغم من أن تلك الظواهر تمثل ميكانيزمات لإنتاج السلوك المقيد.

- أن نظرية بيكر هي مقدمة و تحتاج إلى إضافات متعددة لاستكمال أركان النظرية .

- لم تقدم النظرية أي مقياس لقياس الللتزام الوظيفي، و أي مقياس مقترح لقياس الللتزام طبقاً لنظرية بيكر يجب أن لا يخرج عن قياس السلوك الثابت و المتوافق الناتج عن المراهنات الجانبية أو تراكمها للاستثمارات الفردية في المؤسسة (الأسمرى، ٢٠١٣ : ٥٨-٥٩)

بينما اكد كوهين أن هذه النظرية تنسب الى هوارد بيكر 1960، والتي تعرف بنظرية المراهنات الجانبية ، وتعتبر هذه النظرية واحدة من اقدم المحاولات

حول مفهوم الالتزام الوظيفي والذي يطرح منظورا شاملا حول علاقة الفرد مع المؤسسة ، وأن الفرد لن يقدم على ترك المؤسسة ولا يغيرها بسهولة حتى إذا ما قدمت له اغراءات أكثر متمثلة في زيادة الأجر أو زيادة المكانة فإن الالتزام يستخدم للتعبير عن السلوك المتجانس أو المتوافق والثابت ، وتتمثل خصائص السلوك الثابت المتوافق او خصائص الالتزام حسب هذه النظرية في الثبات خلال فترة معينة من الزمن ، فالشخص يبقى في نفس المهنة خلال فترة معينة من الزمن او في المؤسسة ويستطيع ممارسة اي اعمال او أنشطة اخرى في نفس مجال مهنته ولن يمارس اي اعمال او أنشطة اخرى غير تلك التي كان يقوم بها في السابق ، ويمكن ان يمارس اعمال اخرى غير عمله ولكن في مؤسسته كذلك او توافق السلوك ، فالسلوك المتجانس او المتوافق يعني الاستجابة للتغيرات التي تحدث في المؤسسة، فالفرد يختار التصرف الذي يخدم ويلئم غرضه وأهدافه ويبعد عن البدائل السلوكية الاخرى(المعمرية، ٢٠١٤ : ٣٠)

تبنت الباحثون هذه النظرية ولبيان الاسباب التنبني من خلال الاستعراض الاطار النظري الذي تناولت فيها الالتزام الوظيفي، وهنا الباحثون تبنت نظرية (بيكر ١٩٦٠) للفرد في مفهوم الالتزام الوظيفي وبناء المقاييس وتفسير النتائج للأسباب التالية:

١- تعتبر نظرية بيكر (١٩٦٠) من اقدم النظريات التي تفسر الالتزام الوظيفي وبرزها التي فسحت مجال للكثير من باحثين في مجال علم النفس للدراسات النظرية والتطبيقية.

٢- نظرية الالتزام الوظيفي كونها نظرية شاملة ومفصلة ودقيقة تأخذ بعين الاعتبار.

٣- تتمتع هذه النظرية بالالتزام الوظيفي بخصائص سيكو مترية ثابتة.

ترى الباحثون نظرية الالتزام البقائي هي المدخل الأول لدراسة الالتزام الوظيفي واعتمد على مفهوم بيكر 1960 ، الذي تعرض مقدمة الى الالتزام في السلوك الفردي والجماعي والالتزام الوظيفي في المؤسسات التعليمية، وأطلق عليه الالتزام الوظيفي وعرف الإلتزام بأنه " اندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة ويكون الإلتزام درجة ارتباط الفرد بمؤسسة معينة " بينما نظرية الواجب للالتزام الوظيفي تطورت على يد "وينر, 1982" فقد انتقد وينر المحاولات السابقة لتفسير الإلتزام الوظيفي باعتبارها تفسيرات جزئية قاصرة عن تقديم فهم شامل للظاهرة ، ومن هنا ينظر وينر الى الإلتزام الوظيفي كعملية دافعية معيارية تختلف اختلافا كليا عن التوجيهات النفعية ، وتتفق الى حد ما مع نظرية التوحد وتعد امتدادا وتطويرا لها، وتطورت نظرية ايتزيوني في الفترة ١٩٦١-١٩٧٥ هي الاطار المرجعي لبعض كتابات المفكرين والباحثين في الإلتزام الوظيفي منذ ان قدمت النظرية ولحد الان، يركز ايتزيوني في نظريته على اتجاه وقوة درجة اندماج الفرد بالمؤسسة ؛ ويعرف ايتزيوني الاندماج على انه: الشحنة العاطفية التي يوجهها فرد معين وبشدة واتجاه معين وتتراوح قوة الاندماج من مرتفع الى منخفض، واتجاه الاندماج من ايجابي الى سلبي ويعبر عن الاندماج السلبي بالانعزال والاندماج الايجابي بالالتزام، الفكرة الأساسية في النظرية فروم هي أن الأفراد يبذلون الجهد لإنجاز تلك الأعمال التي تؤدي إلى النتائج

التي يرغبون فيها، فهي مدخل عقلائي إلى التحفيز والرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك العمل أو التصرف سيتبعه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج، وضعت نظرية بيكر ١٩٦٠ مفهوم نظامي لطبيعة سلوك بقاء الأفراد في المؤسسات و اتخاذ تصرفات منسجمة و متوافقة مع المحافظة على هذا البقاء، و كانت هي أول محاولة لوضع تعريف الالتزام الوظيفي، والذي نظر فيها إلى الالتزام باعتباره مفهوم بنائي تراكمي ناتج من ادراك الفرد لتراكم الاستثمارات المؤسسة، وقد عرفت نظريته بنظرية الرهان الجانبي "edie - teb" التي قدمها سنة (١٩٦٠)، ومضمونها أن هناك أشياء سابقة في الماضي يخشى الفرد فقدتها فيرغب في استمرارها ويراهن على عدم خسارتها بمراهنة جانبية.

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً : منهجية البحث:

أعتمد الباحثون المنهج الوصفي لكونه منهجاً ملائماً لطبيعة البحث واهدافه.

ثانياً : مجتمع البحث:

يتألف مجتمع البحث الحالي من أعضاء الهيئة التعليمية (معلمي ومعلمات) صفوف التربية الخاصة في المدارس الحكومية لمحافظة بابل بمختلف اقصيتها للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١)، والبالغ عددهم (١٧٢) معلماً ومعلمة، موزعين على (١٥٤) مدرسة ابتدائية منها (٦٣) مدرسة للبنات و(٧٥) مدرسة للبنين

و(١٦) مدرسة مختلطة تتوزع في المناطق المختلفة لمحافظة بابل بجميع اقصيتها(الحلة، المحاويل، الهاشمية، المسيب)، بواقع (٥٣) معلماً بنسبة(٣١%)، و(١١٩) معلمة بنسبة (٦٩%)، منهم (٨١) معلماً ومعلمة في قضاء الحلة بمختلف نواحيها بنسبة (٤٧%) ضمن (٦٨) مدرسة ابتدائية، و(١٩) معلماً ومعلمة في قضاء المحاويل بمختلف نواحيه بنسبة (١١%) ضمن (٢٠) مدرسة ابتدائية، و(٥١) معلماً ومعلمة في قضاء الهاشمية بمختلف نواحيها بنسبة(٣٠%) ضمن(٤٦) مدرسة ابتدائية، و(٢١) معلماً ومعلمة في قضاء المسيب بمختلف نواحيه بنسبة (١٢%) وضمن (١٣) مدرسة ابتدائية والجدول(١) يوضح مجتمع البحث متمثلاً في أعضاء الهيئة التعليمية (معلمي ومعلمات) صفوف التربية الخاصة موزعاً بحسب الجنس (ذكور_اناث).

جدول(١)

مجتمع البحث متمثلاً في(معلمي ومعلمات) صفوف التربية الخاصة في محافظة بابل بمختلف اقصيتها موزعاً بحسب الجنس (ذكور - اناث)

المجموع	الملاك التعليمي		عدد المدارس	أسم الناحية	اسم القضاء	ت
	اناث	ذكور				
73	59	14	68	مركز الحلة	الحلة	1
3	3	0	3	الكفل		2
5	5	0	4	أبي غرق		3
81	67	14	75	المجموع		

10	5	5	10	مركز المحاويل	المحاويل	4
4	2	2	4	المشروع		5
3	1	2	3	الامام		6
2	0	2	3	النيل		7
19	8	11	20	المجموع		
9	5	4	9	مركز الهاشمية	الهاشمية	8
3	1	2	3	الطليعة		9
17	11	6	14	الحمزة الغربي		10
19	10	9	17	القاسم		11
3	1	2	3	الشوملي		12
51	28	23	46	المجموع		
5	5	0	1	مركز المسيب	المسيب	13
5	2	3	4	السدة		14
11	9	2	8	الاسكندرية		15
21	16	5	13	المجموع		
172	119	53	154	المجموع الكلي		

ثالثاً: عينة البحث :

يمكن تعريف العينة بأنها مجموعة فرعية من مجتمع البحث أو هي جزء من مجتمع البحث، فعندما يصعب على الباحث ان يجمع بياناته وملاحظاته من جميع أفراد مجتمع بحثه ككل، وذلك لكون مجتمع بحثه كبير نسبياً، لذلك يلجأ

إلى دراسة جزء من هذا المجتمع، بمعنى ان يختار عدداً من أفراد مجتمع بحثه وهذا الجزء من المجتمع يسمى بالعينة(الصيدوعبدالناصرالسيد عامر، ٢٠٠٤: ١٢)، إما في بحثنا الحالي فأن حجم المجتمع الاصلي اساساً محدود، ومن الممكن جمع البيانات الخاصة بمقياسي البحث الحالي من جميع افراد المجتمع ككل المتمثل في أعضاء الهيئة التعليمية (معلمي ومعلمات) صفوف التربية الخاصة، لذا ستجري الباحثون تحليلاتها على المجتمع الاصلي بأكمله والمبين في جدول (١)، حتى نتمكن من تعميم نتائج البحث الحالي فيما بعد.

رابعاً : أداة البحث :

لعدم تمكن الباحثون من الحصول على مقياس ملائم من حيث العينة المستهدفة والنظرية المتبناة لقياس الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، لذا تطلب الامر بناء مقياس البحث، وفيما يلي اجراءات بنائه:

أ. تحديد مفهوم الالتزام الوظيفي :

أعتمدت الباحثون على نظرية بيكر(١٩٦٠) بوصفها إطاراً نظرياً للبحث الحالي ووفقاً لذلك فقد اعتمدت الباحثون تعريف (بيكرت، ١٩٦٠) للالتزام الوظيفي بأنه "ينشأ عندما يقوم الفرد بعمل مقارنة يتم من خلالها الربط بين المزايا او المنافع المرتبطة ببيئة العمل ونمط السلوك الملائم الذي يتبعه أو يسلكه" (صباح، ٢٠١٦: ٦)

تحديد فقرات المقياس:

على ضوء التعريف المتبنى تم صياغة عدد من الفقرات بلغت (٤٠) فقرة.

ج. أسلوب تصحيح الاستجابة لمقياس الالتزام الوظيفي :

عمد الباحثون الى اعطاء اوزان من (٥-١) موزعتاً على مدرج خماسي للبدائل هي (تتطبق تماماً، تتطبق، تتطبق الى حدما، لا تتطبق، لا تتطبق عليّ تماماً) تأخذ الدرجات (٥،٤،٣،٢،١) على الترتيب، كما روعي في أعداد تعليمات المقياس أن تكون واضحة وسهلة الفهم، مع توضيح كيفية الإجابة عن الفقرات مما يساعد المستجيب على الإجابة.

• استطلاع آراء المحكمين (الصدق الظاهري):

لغرض التحقق من مدى صلاحية فقرات مقياس الالتزام الوظيفي وبدائله عُرض المقياس بصيغته الاولية على (٢٦) محكم من الاساتذة المختصين في التربية وعلم النفس، والتربية الخاصة. وبعد تحليل ارائهم بأستعمال مربع كاي والنسبة المئوية لبيان الفرق بين الموافقين وغير موافقين، اتضح أنّ فقرات مقياس الالتزام الوظيفي جميعها مقبولة.

• تجربة وضوح الفقرات والتعليمات (التطبيق الاستطلاعي لمقياس الالتزام الوظيفي):

تمّ تطبيق مقياس الالتزام الوظيفي على (٤٠) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة. تمّ اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية بواقع (٢٠) معلم و(٢٠) معلمة، وقد تبين من نتائج التطبيق وضوح الفقرات والتعليمات، وأن الوقت

المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس تراوح (٩ - ١٥) دقيقة. وبمتوسط مقداره (١٣) دقيقة.

• تحليل فقرات المقياس (Item Analysis):

تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (١٧٢)* المشار إليها في موضع سابق جدول (١) واستخرجت الخصائص الآتية:

اولاً: القوة التمييزية للفقرات (Item Discrimination):

تمّ حساب القوة التمييزية وفق أسلوب العينتين الطرفيتين، إذ تم تطبيق المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية لكل فرد، ورتبت الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً، واختيرت (٢٧%) من الاستمارات ذات الدرجات الكلية المرتفعة لتمثل المجموعة العليا، وعددها (٤٧) استمارة تراوحت درجاتها بين (١٣٦-١٧٥)، و(٢٧%) من الاستمارات ذات الدرجات الكلية المتدنية لتكون المجموعة الدنيا، وعددها (٤٧) تراوحت درجاتها بين (٧٥-١١٩)، طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفرق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل

* مجتمع البحث متمثلاً في أعضاء الهيئة التعليمية (معلمي ومعلمات) صفوف التربية الخاصة، ويبرر الباحثون اختيار المجتمع الاصلي بكامله في عملية التحليل الاحصائي للبيانات جاء من كون المجتمع الاحصائي أساساً محدود، وبهدف الحصول على تمثيلاً صادقاً ودقيقاً في عملية تحليل الفقرات اعتمد المجتمع ككل.

فقرة، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,98) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (92)، وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات مميزة، وكما مبين في الجدول (٢).

جدول (٢)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الالتزام الوظيفي بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

القرار	الدالة	قيمة t المحسوبة	المجموعة الدنيا ٤٧		المجموعة العليا ٤٧		تسلسل الفقرة
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مميزة	دالة	6.801	0.975	2.468	1.170	3.979	١
مميزة	دالة	7.073	1.474	2.957	0.644	4.617	٢
مميزة	دالة	3.113	1.310	3.021	1.062	3.787	٣
مميزة	دالة	6.666	1.444	3.149	0.629	4.681	٤
مميزة	دالة	4.304	1.115	2.872	1.184	3.894	٥
مميزة	دالة	2.242	1.161	3.000	1.230	3.553	٦

مميّزة	دالة	9.948	1.245	2.809	0.519	4.766	٧
مميّزة	دالة	4.240	1.037	3.575	0.851	4.404	٨
مميّزة	دالة	8.518	1.376	2.617	0.655	4.511	٩
مميّزة	دالة	6.701	1.295	3.383	0.452	4.723	١٠
مميّزة	دالة	6.118	1.245	2.809	0.797	4.128	١١
مميّزة	دالة	6.003	1.035	2.809	0.921	4.021	١٢
مميّزة	دالة	4.293	1.131	3.064	0.978	4.000	١٣
مميّزة	دالة	4.963	1.258	2.936	0.919	4.064	١٤
مميّزة	دالة	7.005	1.296	2.596	0.907	4.213	١٥
مميّزة	دالة	2.869	1.031	2.745	1.192	3.404	١٦
مميّزة	دالة	8.891	1.249	2.788	0.580	4.575	١٧
مميّزة	دالة	6.582	1.244	3.128	0.583	4.447	١٨
مميّزة	دالة	5.916	1.393	3.192	0.686	4.532	١٩
مميّزة	دالة	4.196	1.120	3.532	0.700	4.340	٢٠
مميّزة	دالة	8.132	1.295	2.617	0.771	4.404	٢١
مميّزة	دالة	3.126	1.184	3.021	0.999	3.702	٢٢
مميّزة	دالة	4.327	1.383	3.000	0.957	3.976	٢٣
مميّزة	دالة	5.638	1.387	2.894	0.806	4.213	٢٤
مميّزة	دالة	5.739	1.319	3.000	0.862	4.319	٢٥
مميّزة	دالة	3.945	1.324	3.170	0.880	4.085	٢٦
مميّزة	دالة	4.658	1.171	3.383	0.726	4.319	٢٧
مميّزة	دالة	2.398	1.365	2.915	0.899	3.447	٢٨
مميّزة	دالة	6.181	1.287	3.319	0.644	4.617	٢٩
مميّزة	دالة	7.112	1.069	3.170	0.688	4.489	٣٠
مميّزة	دالة	4.976	1.396	3.532	0.534	4.617	٣١

مميزة	دالة	6.848	1.231	2.915	0.764	4.362	٣٢
مميزة	دالة	8.623	1.206	2.745	0.718	4.511	٣٣
مميزة	دالة	3.564	1.214	3.298	0.905	4.085	٣٤
مميزة	دالة	5.046	1.213	3.085	0.983	4.234	٣٥

ثانياً: الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس):

حققت جميع الفقرات ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة

(٠.٠٠٥) ودرجة حرية (١٧٠) إذ تبلغ القيمة الجدولية (١,٩٦)، والجدول (٣)

يوضح ذلك.

الجدول (٣)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام الوظيفي

رقم الفقرة	قيمة معامل بيرسون	قيم الاختبار التائي للارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل بيرسون	قيم الاختبار التائي للارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل بيرسون	قيم الاختبار التائي للارتباط
١	0.457	5.112	١٦	0.325	3.419	٣١	0.371	3.975
٢	0.519	6.041	١٧	0.537	6.334	٣٢	0.442	4.903
٣	0.267	2.757	١٨	0.462	5.183	٣٣	0.558	6.690
٤	0.507	5.853	١٩	0.482	5.474	٣٤	0.374	4.012
٥	0.390	4.214	٢٠	0.398	4.317	٣٥	0.489	5.578
٦	0.264	2.723	٢١	0.568	6.867			

4.565	0.417	٢٢	6.169	0.527	٧
4.327	0.401	٢٣	3.681	0.347	٨
4.862	0.439	٢٤	5.806	0.504	٩
5.714	0.498	٢٥	5.126	0.458	١٠
4.113	0.382	٢٦	3.790	0.356	١١
4.766	0.432	٢٧	5.098	0.456	١٢
3.175	0.304	٢٨	4.049	0.377	١٣
4.889	0.441	٢٩	3.669	0.346	١٤
6.638	0.555	٣٠	6.350	0.538	١٥

ثبات المقياس (Reliability of The Scale):

استخرج ثبات مقياس الالتزام الوظيفي بطريقتي الفا كرونباخ، وإعادة الاختبار، وفي ادناه توضيح لذلك.

١- طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفا كرونباخ:

لأستخراج الثبات بهذه المعادلة خضعت درجات استمارات عينة التحليل الإحصائي لمقياس الالتزام الوظيفي البالغ عددها (١٧٢) استمارة لمعادلة الفا كرونباخ، وقد بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٨٩) وهذا مؤشر على أتساق فقرات المقياس وتجانسها.

٢- طريقة إعادة الاختبار.

تم تطبيق المقياس على عينة تبلغ (٤٠) من معلمي التربية الخاصة، بواقع (٢٠) معلم و(٢٠) معلمة، ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد

مرور (١٤) يوماً من التطبيق الأول، وبأستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين بلغ معامل الثبات مقياس الالتزام الوظيفي (٠,٩٢)، وهو معامل ثبات جيد، إذ يشير (مكلونجلين ولويس، ٢٠٠٨) الى ان هناك مجموعة من القواعد التي تحدد فيما اذا كان معامل الثبات جيداً من عدمه، بوضع مقدار بلغ (٠,٨٠) كحد أدنى (Mclonghlin & Lewis, 2008: 137)

❖ وصف مقياس الالتزام الوظيفي بصورته النهائية:

اصبح مقياس الالتزام الوظيفي بصورته النهائية مكون من (٣٥) فقرة، مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية، ووضع أمام كل فقرة خمسة بدائل لتقدير الاستجابات على فقرات المقياس هي (تتطبق تماماً، تتطبق، تنطبق الى حدما، لا تتطبق، لا تتطبق عليّ تماماً) تأخذ الدرجات (٥،٣،٤، ٢، ١) على التوالي، وتبلغ أعلى درجة كلية محتملة للمقياس (١٧٥) درجة وأدنى درجة (٣٥)، والوسط الفرضي للمقياس هو (١٠٥) درجة

❖ التطبيق النهائي :

تم التطبيق النهائي لمقياس الالتزام الوظيفي بصيغته النهائية على عينة البحث الاساسية البالغ عددها (١٧٢) من أعضاء الهيئة التعليمية (معلمي ومعلمات) صفوف التربية الخاصة في المدارس الحكومية لمحافظة بابل بمختلف اقصيتها للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١)، وامتدت مدة التطبيق من (١٠/٥/٢٠٢١ - ٢٧/٥/٢٠٢١)، من خلال التطبيق الالكتروني لإنقطاع الدوام بسبب الحظر وجائحة كورونا.

سادساً: الوسائل الإحصائية:

- ١- مربع كاي χ^2 : أستخدم لمعرفة دلالة الفروق بين الموافقين وغير الموافقين من المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الالتزام الوظيفي.
- ٢- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test Two Independent Sample) أستخدم لأستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس، وللتعرف على دلالة الفروق لمقياس البحث تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)
- ٣- معامل ارتباط بيرسون (pearson correlation coefficient) : أستخدم لاستخراج الاتساق الداخلي للمقياس، واستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمقياس .
- ٤- الاختبار التائي لعينة واحدة (T-Test for a Single Sample) : أستخدم في معرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات افراد العينة التطبيقية على مقياس البحث.
- ٥- معادلة الفاكرونباخ للأتساق الداخلي Coefficient Alpha : استخدمت لاستخراج ثبات أداة البحث

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

📌 الهدف الاول: التعرف إلى الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

تحقيقاً لهذا الهدف تم تطبيق مقياس الالتزام الوظيفي بصيغته النهائية على عينة البحث التي بلغت (١٧٢) معلماً ومعلمة لصفوف التربية الخاصة، وأظهرت النتائج إن الوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة قد بلغ (127.256) درجة، وبانحراف معياري مقداره (17.829) درجة، في حين بلغ الوسط الفرضي (105) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي

استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة (t-test)، وتبين وجود فرق دال إحصائياً بإتجاه الوسط الحسابي، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (16.371) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (171) وهذا يشير إلى إن معلمي التربية الخاصة يتمتعون بالالتزام الوظيفي، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس مستوى الالتزام الوظيفي

مستوى الدلالة 0,05	درجة الحرية	القيمة التائية (t)		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
دالة	171	1,96	16.371	105	17.829	127.256	172	الالتزام الوظيفي

وهذا يشير الى امتلاك عينة البحث الالتزام الوظيفي، وهذه النتيجة تأتي على وفق ما أشار اليه بيكر (Becker, 1960) الذي يرى ان الالتزام الوظيفي اندماج الفرد في تصرفات ثابتة ومتوافقة مع سهولة أدائه لعمله لأنه نجح في التكيف مع ظروف عمل معينة في عمله الحالي، أو بسبب الحوافز المقدمة لكي يقوم الموظف ببذل المزيد من الجهد الممكن لصالح المؤسسة التي يعمل بها،

والرغبة في البقاء والاستمرار بها وقبوله وإيمانه بالأهدافها وقيمتها (الأسمرى، ٢٠١٣: ٥٨-٥٩)، وبذلك فإن معلمي التربية الخاصة لديهم الشعور الايجابي والتفاني تجاه عملهم الوظيفي والذي ينعكس في مدى استعدادهم للبقاء والاستمرار برغم مختلف الصعوبات التي من الممكن ان تواجههم.

➡ الهدف الثاني: التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير: الجنس (ذكور_ إناث).

لأجل التعرف على الفروق في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير النوع (ذكور_ إناث) تم استخدام اختبار التائي لعينتين مستقلتين، وأظهرت النتائج إن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (0.112) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٧٠)، فعليه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الحكمة، والجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في الالتزام

الوظيفي تبعاً لمتغير النوع (ذكور_ إناث)

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	جدة الحرية	القيمة التائية (t)		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد العينة	الجنس	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
يوجد فرق	١٧٠	١,٩٦	0.112	15.518	127.038	54	الذكور	الالتزام
				18.834	127.345	118	الاناث	الوظيفي

يتبين من ذلك إن معلمي التربية الخاصة من الذكور والإناث لديهم

مستوى متقارب من الالتزام الوظيفي من دون وجود تباين بينهما، ويمكن تفسير هذه النتيجة على اساس السياق الاجتماعي للبيئة التربوية والتعليمية، إذ يمكن ان تكون عاملاً حاسماً يعلل عدم وجود الفروق في الالتزام الوظيفي لدى عينة البحث، لأنهم متواجدون في نفس الأوضاع والظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ويخضعون لنفس الظروف ويتعرضون لخبرات متقاربة من البرامج والانشطة والممارسات التربوية مما يؤدي إلى أعدام الفروق بينهما.

التوصيات:

١. اجراء دراسات عن الالتزام الوظيفي وعلاقتها بمتغيرات اخرى(كالجنسية، التفرغ، مكان السكن، سنوات الخدمة).
٢. اجراء دراسات مماثلة للكشف عن درجة الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وهيئة التعليم الاخرى.
٣. تعزيز المكانة الاجتماعية للمعلم، لأنها تعد من المرتكزات الاساسية التي تسهم في تحقيق رضاه والتزامه الوظيفي تجاه مدرسته، عن طريق تقديم مجموعة من المحفزات لرفع الروح المعنوية ولتحسين الظروف المادية للمعلمين تميزا لهم لقاء ما يقومون به في خدمة المجتمع.

المقترحات:

١. ينبغي الاهتمام بتعزيز مستوى فاعلية الإشراف التربوي، للإسهام في تجديد معارف المعلمين وتطوير قدراتهم، وتزويدهم بالخبرات والتجارب التربوية الحديثة، حيث إن شعور المعلمين بوجود إشراف تربوي فعال، يمثل دوراً مهماً

في تحقيق رضاهم، مما يدفعهم إلى السعي في خدمة المدرسة، وهذا يخلق لديهم تماثلاً، والتزاماً تجاه مدارسهم.

٢. تفعيل دور المدارس بوصفها وحدة متكاملة للتطوير المهني للمعلمين، وتعزيزها بالدعم المالي الكافي لتغطية احتياجات ومتطلبات برامج التنمية المهنية، لرفع مستوى قدرات المعلمين ومهاراتهم التخصصية، وتأهيلهم مهنيًا لمواكبة مستجدات العملية التعليمية.

٣. أخيراً توصي الباحثون الزملاء من المعلمين والموظفين في المجال التربويين بامثال تعاليم الدين الإسلامي في الالتزام بمهامهم وواجباتهم المنوطة بهم، وفي تعاملهم مع تلاميذهم وأبناء مجتمعهم، تحقيقاً للسعادة المجتمعية المنشودة، وإسهاماً في تطوير المجتمع العراقي وترقيته فكرياً، وعلمياً، وثقافياً

المصادر

أولاً : المصادر العربية :

- بسيسو، شفا سالم السقا: (٢٠٠٩)، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع غزة عن نظام التعويضات المالية : حالة دراسية وزارة الشؤون الاجتماعية، قسم ادارة الأعمال ، الجامعة الاسلامية.
- الثبتي، خالد بن عايش: (٢٠١٣)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في المؤسسة العامة للصناعات الحربية بالخرج، رسالة ماجستير في العلوم الادارية- جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية- الرياض.

- الحويطي، احمد بن عوده بن سليم: (٢٠١٨)، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، كلية التربية- المجلة التربوية، العدد الحادي والخمسون.
- خضير، نعمه عباس والنعمي، فلاح تايه: (١٩٩٦)، " الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة: دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد "، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٣٦.
- درويش، محمد أحمد: (٢٠٠٨) نظرية الالتزام التنظيمي، دار علم الكتب للنشر، ط ١، القاهرة، مصر.
- الزهراني، عبد الواحد: (١٤٢٤) الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
- الزيدان، خالد بن زيدان بن سليمان: (٢٠١٤)، الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل، قسم علم النفس- كلية التربية- جامعة ام القرى.
- الزيودي، د. محمد، والزرغلول، د. عماد: (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن، قسم الارشاد والتربية الخاصة- كلية العلوم التربوية - جامعة مؤتة، المجلد (٩)، العدد (١).
- الشماع، خليل، وحمود، وخضير: (٢٠٠٠)، نظرية المنظمة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الاردن.

- صباح، بنوناس: (٢٠١٦)، اثر انماط القيادة الادارية على الالتزام التنظيمي
دراسة حالة القطاع البنكي لولاية بسكرة، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - قسم علوم التسيير - جامعة محمد خضير
- بسكرة-.
- الصريفي، محمد: (٢٠٠٥)، السلوك التنظيمي مؤسسة حورس الدولية ،
الاسكندرية ، الطبعة الاولى، مصر
- عبد اللطيف، عصام عبد: (٢٠١٥)، الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط
العمل، الطبعة الاولى، نيولينك للنشر والتدريب، ٣١ ب امتداد شارع مصطفى
النحاس - الدور الاول - امام مشتل زهور الرحاب - مدينة نصر - القاهرة.
- المشيخي، احمد ابن سعيد بن سالم ميلكان: (٢٠١٢)، الرضا الوظيفي لدى
الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار، رسالة
ماجستير قسم التربية والدراسات الانسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى
- المعمرية، موزة بنت حمود بن علي: (٢٠١٤)، ضغوط العمل وعلاقتها
بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس ما بعد الاساسي بمحافظة مسقط،
رسالة ماجستير ، جامعة نزوى ، سلطنة عمان.
- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي: (٢٠٠٢)، الالتزام التنظيمي وضغوط العمل
الاداري لمديري مدارس التعليم الاساسي بجمهورية مصر، رسالة ماجستير ،
جامعة عين شمس، مصر.

- ندى، يحيى(١٩٩٨)، مصادر ومستوى الضغط النفسي وعلاقته بالروح المعنوية كما يراها معلمو وكالة الغوث في منطقة نابلس التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس/فلسطين.
- نور، محمد عبدالمنعم(١٩٨٤) "الإعلام والمعوقون في منطقة الخليج العربي من منظور تربوي"، ماذا يريد التربويون من الإعلاميين. الجزء الثاني، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- هيجان، عبد الرحمن احمد محمد: (١٩٩٨) الولاء التنظيمي للمدير السعودي، اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الاولى، الرياض.

ثانياً: المصادر الاجنبية:

- Mclonghlin, J, Lewis,R,B(2008): Assessing student With special, needs, 7th. Prentice hall, preason education Inc.