



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم النفس وعلوم التربية
شعبة: علم النفس

مذكرة تخرج من أجل نيل متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

من إعداد الطالب: عبد الباسط عبد الصمد محسن

تحت عنوان:

**علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي
لدى عينة من أساتذة قطاع التربية بورقلة
دراسة ميدانية بدائرة ورقلة**

نوقشت يوم: 2017/05/

أمام اللجنة المكونة من:

رئيساً ومقرر

جامعة قاصدي مرباح

د. عقيل بن ساسي

مشرفاً

جامعة قاصدي مرباح

د. عبد الفتاح أبي مولود

مناقشاً

جامعة قاصدي مرباح

د. نعيمة غزال

2017/2016 :

شكر وتقدير

الشكر لله أولا وأخيرا و دائما فهو الذي أعانني ووفقني لإنجاز هذا العمل، و يشرفني و يسعدني بعد ذلك أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور " عبد الفتاح أبي مولود " الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدني و زودني بالتوجيهات و المقترحات إلى كل أساتذة قسم علم النفس و علوم التربية ، كما اشكر لجنة المناقشة التي تفضلت بقبول مناقشة المذكرة.

كما أشكر أساتذة قطاع التربية لولاية ورقلة الذين قدموا لي كافة التسهيلات، وعلى رأسهم الأستاذ الجليل حبي صالح لإجراء الدراسة الميدانية و مديري المدارس.

و الشكر دائم و موصول إلى العائلة الصغيرة والكبيرة التي ساعدتني

عبد الباسط عبد الصمد



الإهداء

أهدي عملي هذا:

- إلى والدي الذي بذل الكثير لكن لم ير إلا القليل من ثمار بذله -رحمه الله وطيب ثراه-

- إلى والدتي التي لم تدخر دعواتها لي بالتوفيق والنجاح - رحمها الله وطيب ثراها-

- إلى أخي حسين وأخواتي كل باسمها

- إلى زوجتي الكريمة رمز المحبة والوفاء والصدق والإخلاص حفظها الله.

- إلى أبنائي وبناتي: فريال، زهرة إيناس، خديجة، عائشة حفصة، زينب هبة

الرحمان، أحمد علي (بابا)، يوسف الصديق، ندى رقية.

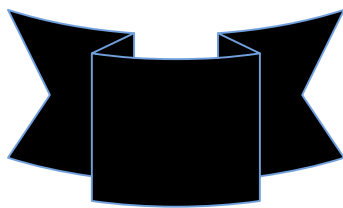
- إلى صهري الكريمين: سليم وجمال

- إلى كل الأصدقاء و الزميلات والزملاء.

- إلى كل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد، أخص بالذكر:

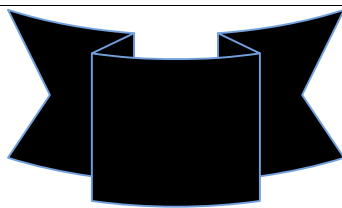
- العمري إسماعيل، ذكار كريمة، غرايري التجاني

محسن عبد الباسط عبد الصمد



فهرس المحتويات

الصفحة	
أ	- الإهداء
ب	- شكر وتقدير
ج	- ملخص الدراسة
و	- فهرس المحتويات
ي	- قائمة الجداول
ل	- قائمة الأشكال
01	- مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
06	1- عرض المشكلة
08	2- تحديد الإشكالية
09	3- فرضيات الدراسة
09	4- أهمية الدراسة
10	5- أهداف الدراسة
11	6- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
11	7- حدود الدراسة

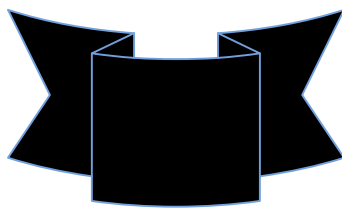


الفصل الثاني: مفهوم العقد النفسي

13	تمهيد
13	1- تعريف العقد النفسي
14	2- العقد النفسي عند تايلور
15	3- حالات العقد النفسي وأبعاده
18	4- العوامل المحددة للعقد النفسي
19	5- تكوين العقد النفسي
20	6- المشاركين في العقد النفسي
21	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: مفهوم الالتزام التنظيمي

23	تمهيد
23	1- تعريف الالتزام التنظيمي
24	2- أبعاد الالتزام التنظيمي
26	3- خصائص الالتزام التنظيمي
27	4- مراحل الالتزام التنظيمي
29	5- طرق قياس الالتزام التنظيمي
31	6- النتائج المترتبة عن الالتزام التنظيمي
32	خلاصة الفصل



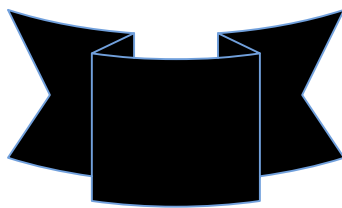
الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

35	تمهيد
35	1- المنهج المستخدم في الدراسة
35	2- وصف عينة الدراسة الأساسية
37	3- الدراسة الاستطلاعية
40	4- وصف أدوات الدراسة
44	5- الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة
54	6- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة
55	خلاصة الفصل

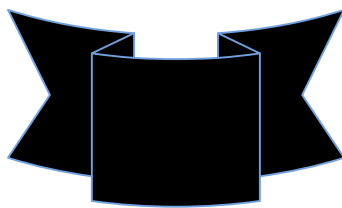
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

57	تمهيد
57	1- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى
58	2- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية
59	3- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة
60	4- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الرابعة
61	5- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الخامسة
63	خلاصة الفصل



الفصل السادس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

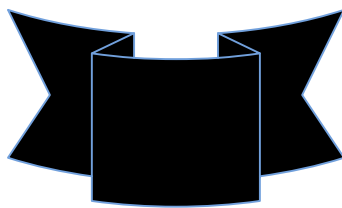
65	تمهيد
65	1- مناقشة نتيجة الفرضية الأولى
67	2- مناقشة نتيجة الفرضية الثانية
69	3- مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة
70	4- مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة
72	5- مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة
73	خلاصة الفصل
74	• الاستنتاج العام
78	• التوصيات والمقترحات
80	• قائمة المراجع
	• الملاحق
85	1- الملحق رقم (01): يوضح الاستبيان
88	2- رخصة القيام بالدراسة الميدانية



64	يوضح نتائج المقارنات البعدية باستعمال اختبار الفروق بين متوسطات المجموعات	
64	يوضح نتائج الإحصاءات الوصفية في الالتزام التنظيمي	

قائمة الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح أبعاد الالتزام التنظيمي.	28
02	يوضح العوامل التي تؤثر في تشكيل الالتزام التنظيمي.	30



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي لدى عينة من أساتذة قطاع التربية لدائرة ورقلة، وهل هناك فروق بالنسبة للمتغيرات الوسيطة المتمثلة في الجنس، مؤسسة التخرج والأقدمية في التدريس والطور التعليمي، كل هذه التساؤلات سعت الدراسة الحالية للوصول إلى تفسيرات لها والكشف عنها. وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (100) أستاذ في حين تكونت عينة الدراسة الأساسية من (282) أستاذ وأستاذة من مختلف الأطوار التعليمية الثلاث في مدينة ورقلة، و قد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لأن المجتمع الاصلي غير متجانس بحيث بلغ عدده (2769) أستاذاً على اختلاف الأطوار التعليمية (الابتدائي - المتوسط - الثانوي).

ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية اعتمد الباحث أداتين وهما:

مقياس " دنيس روسو " (1995) ، و تشمل الأداة على 55 بند تم الأخذ بعين الاعتبار 16 بند بناءً على الأبعاد المعتمدة في تحديد التعريف الإجرائي، وهي بعد العقد التحولي وبعد العقد التبادلي. مقياس " بورتر و زملائه " (1974) لقياس الالتزام التنظيمي، و يتكون المقياس من 12 فقرة. وتم تقسيم الالتزام التنظيمي إلى ثلاث أبعاد وهي: بعد الالتزام الاستمراري، بعد الالتزام العاطفي، بعد الالتزام المعياري، وقمنا بالتأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة، ووجدنا نتائج صدقها وثباتها مطمئنة لتطبيقها في الدراسة الأساسية، وبعد تطبيق الأداتين على العينة، توصلت الدراسة إلى النتائج 1-توجد علاقة دالة بين العقد النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية بمدينة ورقلة.

2- لا توجد فروق في الالتزام التنظيمي بين الأساتذة والأستاذات.

3- لا يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الأقدمية للأساتذة في ممارسة مهنة التدريس.

4- لا يختلف العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي (ابتدائي -متوسط - ثانوي).

5- هناك فروق في الالتزام التنظيمي تعزى إلى مؤسسة التخرج (معهد - مدرسة -جامعة) للأساتذة

لصالح خريجي المعهد التكنولوجي.

وقد حلت النتائج ونوقشت على ضوء الدراسات السابقة والتراث العلمي حول الموضوع.



Study Summary:

The present study aimed to revealing the relationship between the psychological contract and the organizational commitment in a sample of teachers at the education sector in Ouargla department. Moreover, if there any differences regarding to the intermediate variables which are: gender, graduation institution, teaching seniority, educational stage? The sample of the survey consisted of (100) professors, while the sample of the basic study consisted of (282) professors from all three educational stages in the city of Ouargla, The sample was randomly selected because the original population was not homogeneous, Where the number reached (2769) with different levels of education (primary, intermediate,secondary).

To achieve the objectives of the current study, the researcher adopted two tools:

The "Dennis Russo" measure (1995). The tool includes 55 items that took into account 16 items based on the dimensions adopted in defining the procedural definition, which are after the transformative contract and after the reciprocal contract.

Porter and his colleagues (1974) measure the organizational commitment, and the scale consists of 12 paragraphs.

The organizational commitment was divided into three dimensions: the continuous commitment dimension, the emotional commitment dimension, the normative commitment dimension. We verified the psychometric characteristics of the study tools. We found the results of their validity and stability reassuring to be applied in the basic study.



1 - There is a significant relationship between the psychological contract and the level of teachers organizational commitment at the sector education in the city of Ouargla.

2 - There are no differences in the organizational commitment between professors gender.

3. The organizational commitment varies according to the years of seniority of professors in the practice of teaching.

4 - The teachers psychological contract varies according to the educational stage (primary - intermediate - secondary).

5 - There are differences in the professors organizational commitment attributed to the graduation institution (Institute - School - University) favor to the Institute Technology

Graduates.

The results were analyzed and discussed in the light of previous studies and scientific heritage on the subject.



فهرس المحتويات

الصفحة	
أ	- الإهداء
ب	- شكر وتقدير
ج	- ملخص الدراسة
و	- فهرس المحتويات
ي	- قائمة الجداول
ل	- قائمة الأشكال
01	- مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
06	1- عرض المشكلة
08	2- تحديد الإشكالية
09	3- فرضيات الدراسة
09	4- أهمية الدراسة
10	5- أهداف الدراسة
11	6- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
11	7- حدود الدراسة

الفصل الثاني: مفهوم العقد النفسي	
13	تمهيد
13	1- تعريف العقد النفسي
14	2- العقد النفسي عند تايلور
15	3- حالات العقد النفسي وأبعاده
18	4- العوامل المحددة للعقد النفسي
19	5- تكوين العقد النفسي
20	6- المشاركين في العقد النفسي
21	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: مفهوم الالتزام التنظيمي	
23	تمهيد
23	1- تعريف الالتزام التنظيمي
24	2- أبعاد الالتزام التنظيمي
26	3- خصائص الالتزام التنظيمي
27	4- مراحل الالتزام التنظيمي
29	5- طرق قياس الالتزام التنظيمي
31	6- النتائج المترتبة عن الالتزام التنظيمي
32	خلاصة الفصل

الجانب الميداني	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
35	تمهيد
35	1- المنهج المستخدم في الدراسة
35	2- وصف عينة الدراسة الأساسية
37	3- الدراسة الاستطلاعية
40	4- وصف أدوات الدراسة
44	5- الخصائص السيكمترية لأداتي الدراسة
54	6- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة
55	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
57	تمهيد
57	1- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى
58	2- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية
59	3- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة
60	4- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الرابعة
61	5- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الخامسة
63	خلاصة الفصل

الفصل السادس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
65	تمهيد
65	1- مناقشة نتيجة الفرضية الأولى
67	2- مناقشة نتيجة الفرضية الثانية
69	3- مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة
70	4- مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة
72	5- مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة
73	خلاصة الفصل
74	• الاستنتاج العام
78	• التوصيات والمقترحات
80	• قائمة المراجع
	• الملاحق
85	1- الملحق رقم (01): يوضح الاستبيان
88	2- رخصة القيام بالدراسة الميدانية

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
38	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الأطوار الثلاثة ن= 282	01
40	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب: الجنس، سنوات الأقدمية، مؤسسة التخرج، الطور الابتدائي ن = 40	02
41	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب: الجنس، سنوات الأقدمية، مؤسسة التخرج، الطور المتوسط ن = 35	03
41	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب: الجنس، سنوات الأقدمية، مؤسسة التخرج، الطور الثانوي ن = 25	04
43	يوضح أوزان بدائل الأجوبة للفقرات الموجبة في أداة العقد النفسي	05
44	يوضح أوزان بدائل الأجوبة للفقرات السلبية في أداة العقد النفسي	06
45	يوضح أوزان بدائل الأجوبة للفقرات الموجبة في أداة الالتزام التنظيمي	07
46	يوضح أوزان بدائل الأجوبة للفقرات السلبية في أداة الالتزام التنظيمي	08
47	يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة ومستوى الدلالة للبعدين (التحويلي - التبادلي) في مقياس العقد النفسي ن=282	09
48	يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية بالنسبة للعقد النفسي ن=282	10

49	معاملي الثبات لمقياس العقد النفسي للبعد التحويلي بتطبيق معادلة سبيرمان - براون و ألفاكرومباخ	11
50	يوضح قيم معاملي الثبات لمقياس العقد النفسي للبعد التبادلي بتطبيق معادلة سبيرمان - براون و ألفاكرومباخ	12
50	يوضح قيم معاملي الثبات لمقياس العقد النفسي بتطبيق معادلة سبيرمان - براون و ألفاكرومباخ	13
51	يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المعياري المتعلق بالالتزام التنظيمي	14
52	يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الاستمراري المتعلق بالالتزام التنظيمي	15
53	يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد العاطفي المتعلق بالالتزام التنظيمي	16
54	يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد المكونة للمقياس الالتزام التنظيمي بالدرجة الكلية ن=282	17
55	يوضح قيم معاملي الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بتطبيق معادلة سبيرمان - براون ن =282	18
56	يوضح قيم معاملي الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بتطبيق معامل ألفا كرومباخ	19
59	يوضح معامل الارتباط بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية بورقلة	20

60	يوضح نتائج اختبارات الدلالة بين متوسط درجات الأساتذة في الالتزام التنظيمي ما بين الجنس (ذكور - إناث)	21
61	يوضح الفروق حسب متغير الأقدمية في مقياس الالتزام التنظيمي	22
62	يوضح الفروق حسب متغير الطور التعليمي (ابتدائي - متوسط - ثانوي) في العقد النفسي	23
63	يوضح الفروق حسب متغير مؤسسة التخرج (معهد - مدرسة - جامعة) في الالتزام التنظيمي	24
64	يوضح نتائج المقارنات البعدية باستعمال اختبار الفروق بين متوسطات المجموعات	
64	يوضح نتائج الإحصاءات الوصفية في الالتزام التنظيمي	

قائمة الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح أبعاد الالتزام التنظيمي.	28
02	يوضح العوامل التي تؤثر في تشكيل الالتزام التنظيمي.	30

مقدمة

مقدمة:

يشهد العصر الحالي تغيرات متسارعة في جميع مجالات الحياة ، و هذه التغيرات انعكست حتى على التنظيمات حيث ازداد حجمها و ارتفعت أهميتها ، و ما يساعد هذه التنظيمات على الاستمرارية و تحقيق الأهداف هو توفر الموارد البشرية المؤهلة ، فالإنسان هو عنصر التغيير و التطوير في أي مؤسسة سواء أكانت تربية أو اقتصادية أو اجتماعية فالالتزام التنظيمي هو عنصر حيوي في بلوغ الأهداف التنظيمية ، كما يسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل ؛ وقد ذهب الكثير من الباحثين في هذا المجال إلى دراسة طبيعة علاقة مستوى الالتزام التنظيمي بالعوامل التي قد تؤثر فيه ومن بين هذه العوامل منها ما هو شخصي ومنها ما هو سلوكي ومنها ما هو متعلق بالقيم المتعلقة بالمنظمة ومنها ما هو متعلق بالعوامل الخارجية ، إن موضوع الالتزام التنظيمي له علاقة بموضوعات أخرى مثل العقد النفسي ويعرف بأنه تصورات واتجاهات الطرفين ، الموظف وصاحب العمل ، ومدى الالتزام المتبادل لكل منهما نحو الآخر بشكل ديناميكي لكنه غير رسمي وغير دقيق وبحيث تشكل إطاراً عاماً للتعامل

لكن الواقع أن العقد النفسي يبدأ فعلياً من خلال العلامة التجارية للمنظمة، ومن خلال الصور الذهنية عن المنظمة. فسمعة المنظمة تسهم بتوجه المتقدمين لها وهم يحملون اتجاهات ويحلمون بإظهارها على واقع العمل. فالشخصية الاعتبارية للمنظمة والهوية التي تحملها والقيم التي تتمتع بها هي عوامل رئيسية في الوصول إلى عقد نفسي مرض وربما إيجابي أو حتى لنقل محفز على العطاء والتميز في الأداء والابتكارية، مما يؤكد أهمية العناية باستيعاب موضوع العقد النفسي وتفعيله في منظماتنا.

وفي الغالب فإن الموظفين وبالذات الجدد، يسعون للتعرف على هل ما وجدوه فعلياً متوافقاً مع ما وعدوا به خلال عملية الاختيار في مقارنة سيكولوجية تحدث بشكل تلقائي، وربما يتلهفون للسماع من الزملاء الأقدم ومراقبة ما يحدث باستمرار وهذه الاستمرارية تعني ضمناً صيانة العقد النفسي أحياناً

وتغييره أحياناً أخرى وربما تشكيل جديد منه، لذا كان لزاماً على الجهود البحثية في السلوك التنظيمي والموارد البشرية محاولة استثمار هذا الحراك النفسي لما يسهم في نمو المنظمة ويحقق إنسانيتها. كما أن من الضروري الالتزام بالوعود التي قدمت كتابياً أو شفهاياً حتى لا يكون هناك شعور بالخدعة يتكون معه اتجاهات سلبية. وهذا التهيج السلبي يحتاج لحق بالتعامل مقرون بتأصيل عملي يفسر ما قد يحدث من تغيرات وربما يحتاج لحس مرهف يعتبر وسيلة ووقاية للحفاظ على العقد النفسي الإيجابي وسعياً للاستثمار الأمثل للموارد البشرية التي هي في كثير من الأحيان الوسيلة الفعالة لتحقيق الميزة التنافسية الحقيقية واستدامتها. ولقد أشارت إحدى الدراسات إلى أمثلة للالتزامات التي يتوقع تحقيقها بين الموظف وبين صاحب العمل، والتي إن لم تتحقق فإن ذلك يقود إلى عقد نفسي سلبي، ومن هذه الأمثلة مثلاً أن العمل الشاق يتوقع مقابله الدفع الذي يتناسب مع الأداء وأن السعي لإعلاء سمعة المنظمة سيقابله فرص التدريب والتطوير، وإن تطوير المهارات سيقود تلقائياً للحصول على عمل أكثر متعة وأن اللطف مع العملاء والزلاء سيخلق معاملة محترمة من قبل الإدارة. ونظراً لهذا الترابط بين المفهومين جاءت الدراسة الحالية لتلقي الضوء على العلاقة التي تتجسد بينهما بالإضافة إلى إمكانية وجود فروق تبعا لبعض المتغيرات الوسيطة مثل الجنس والأقدمية بالإضافة إلى الطور التعليمي ومؤسسة التخرج بحيث هدف الدراسة هو معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي لدى أساتذة قطاع التربية بدائرة ورقلة وللإجابة على هذا التساؤل قسمت الدراسة الحالية إلى جانبين نظري وجانب ميداني كل جانب يحتوي على فصول.

الجانب النظري: اشتمل على ثلاث فصول:

وقد تضمن الفصل النظري ثلاثة فصول، حيث تناول الفصل الأول عرض مشكلة الدراسة وتحديد إشكالياتها وفرضياتها وأهدافها وأهميتها وحدودها ثم تحديد التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.



الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

- 1- عرض مشكلة الدراسة
- 2- تحديد الإشكالية
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
- 7- حدود الدراسة

أما الفصل الثاني فقد خصص لدراسة موضوع العقد النفسي، وتم تناوله من حيث تعريفه وحالاته وكذا أبعاده بالإضافة إلى تكوين العقد والمشاركين فيه والعوامل المحددة للعقد النفسي.

وتم التعرض في الفصل الثالث لموضوع الالتزام التنظيمي، فتم تعريف الالتزام التنظيمي اصطلاحاً ثم التعرض إلى أبعاده وخصائصه ومراحل تكوينه مع التركيز على أهم طرق قياس الالتزام التنظيمي وفي الأخير تم التطرق إلى النتائج المترتبة عن الالتزام التنظيمي.

الجانب الميداني: اشتمل على ثلاث فصول

وقد تناول الفصل الرابع إجراءات الدراسة الميدانية وذلك من حيث التعرف على المنهج المعتمد في الدراسة الحالية، وتحديد مجتمع الدراسة ووصف العينة الأساسية، ثم التطرق إلى أهداف الدراسة الاستطلاعية وعينتها، وهذا بهدف قياس أداتي الدراسة بعد وصفهما و التأكد من صدقهما و ثباتهما و مدى صلاحيتهما للتطبيق، وختم الفصل بالأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة وصولاً إلى خلاصة الفصل الرابع.

في حين تضمن الفصل الخامس، عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، من خلال عرض نتائج الفرضيات مع التذكير بنص كل فرضية بعدها عرض النتائج وتحليلها.

الفصل السادس فقد خصص لتفسير ومناقشة نتائج الدراسة بناءً على الفرضيات من خلال الجانب النظري والدراسات السابقة وتم عرض ومناقشة وتفسير كل فرضية على حدا.

وختمت الدراسة الحالية باستنتاج عام ومقترحات وصولاً إلى ذكر قائمة المراجع وعرض للملاحق.

1- عرض المشكلة:

إن برامج وأساليب إدارة العنصر البشري وحل المشكلات الناجمة عن استخدامه وإدارته لا يمكن أن تقوم على أسس سليمة، ما لم تكن مقرونة بفهم طبيعة هذا العنصر، ومعرفة العوامل المحركة والمحددة لسلوكه، والمؤثرة على اتجاهاته، وبالتالي يمكن توجيه وقيادة الأفراد وجماعات العمل لتحقيق أهداف المنظمة.

و لقد ظهرت الحاجة الملحة لمراجعة وتفعيل بعض المفاهيم والإجراءات الإدارية بعد الانكماش الاقتصادي في أوائل التسعينيات في الجزائر، وخاصة فيما يتعلق بالسلوك التنظيمي والموارد البشرية، فكان لابد من الرجوع مرة أخرى إلى الاستجداء بالعقد النفسي و الذي يعرف بأنه تصورات واتجاهات الطرفين (الموظف وصاحب العمل) ومدى الالتزام المتبادل لكل منهما بشكل ديناميكي، ويوصف العقد النفسي بالديناميكية لأنه متغير على طول حياة المنظمة ومن خلال عمر الموظف وحتى خبراته وتجاربه الحياتية والوظيفية، وكونه غير رسمي فهذا عائد لاختلافه عن العقد الرسمي الذي تكون فقراته مكتوبة ومراجعة وموثقة ومقرة من الطرفين وهي مرجع للتعامل الرسمي بين الموظف وجهة العمل، ويبدأ العقد النفسي فعليا من خلال الصور الذهنية عن المنظمة، فسمعة المنظمة تسهم بتوجه المتقدمين لها وهم يحملون اتجاهات ويحلمون بإظهارها على واقع العمل، فالشخصية الاعتبارية للمنظمة والهوية التي تحملها والقيم التي تتمتع بها هي عوامل رئيسية في الوصول إلى عقد نفسي مرضي وربما إيجابي محفز على العطاء والتميز في الأداء والابتكارية، مما يؤكد أهمية العناية باستيعاب موضوع العقد النفسي وتفعيله في منظماتنا، وخاصة المؤسسات التربوية.

وتهتم الدراسات الحديثة بدراسة العقد النفسي وتأثيره على مجموعة من العوامل التنظيمية وخاصة في تأثيرها على سلوك العمال والرفع من مستوى التزامهم في العمل. وتتسم الدراسات التي تناولت تأثير العقد

النفسي على الالتزام التنظيمي للعمال بالندرة (الهيجان، 1998، ص 13)، نظرا لحدائثة الموضوع خاصة في المجتمعات العربية.

من بين هذه الدراسات دراسة مطاطلة (2016) حول علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الديمغرافية، وكانت من بين أهم نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في متوسط الالتزام التنظيمي وفقا لمختلف فئات المتغيرات الشخصية. (مطاطلة، 2016، ص 3)

وفي دراسة صوفي (2013) حول العقد النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في بيئة عمل داخلية متغيرة وقد كان من بين أهم نتائج هذه الدراسة أن العقد النفسي السائد عند العمال هو عقد نفسي تحولي بنسبة (38.75%)، أما تقديرات العمال للعقد النفسي عند صاحب العمل فهو عقد نفسي توازني بنسبة (60%). (صوفي، 2013، ص 2)

كما أجرى العبادي (1999) دراسة بعنوان الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها عدم وجود علاقة بين الصفات الشخصية التي تشمل (السن، المستوى التنظيمي، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الراتب) وبين الالتزام التنظيمي (الوازن، 2006، ص ص 55، 56).

إن مدير المدرسة الكفاء هو الذي يوتر تأثيرا فعالا في الأساتذة والعاملين معه من خلال ممارسته للسلوك القيادي فيستجيبون لتوجيهاته، وينفذون تعليماته لا عن خوف وإنما عن احترام. وكلما شعر الأستاذ بأن جهوده موضع تقدير مديره، وكانت ظروف العمل مناسبة، والعلاقات طيبة مع الزملاء والمكافآت عادلة والفرص مناسبة وعادلة للترقية، وأن مديره على استعداد أن يذلل له كل الصعوبات التي قد تعترض سبيله في العمل، فإن ذلك يرفع من دافعيته، وروحه المعنوية، وهو ما ينعكس إيجابا على الالتزام التنظيمي لذلك الأستاذ (الحراشنة، 2006).

وعلى ضوء الدراسات السابقة وإدراكا لما سبق من أهمية العقد النفسي في التأثير السلبي أو الإيجابي على العديد من المتغيرات التنظيمية فإن من الأهمية بمكان بحث مثل هذا التأثير وفي هذا المجال يبرز الالتزام التنظيمي كواحد من المتغيرات الهامة التي أولاهها الباحثون اهتماما في السنوات الأخيرة، و بما أن الهدف من الدراسة هو معرفة طبيعة العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي من خلال معرفة طبيعة علاقة بعض المتغيرات الشخصية مع العقد النفسي والالتزام التنظيمي ونظراً لتعدد المتغيرات الشخصية وتنوعها، اكتفينا بأربع متغيرات وهي (الجنس، مؤسسة التخرج، الطور التعليمي، الأقدمية) و لم يأتي اختيارنا لهذه المتغيرات دون سواها اعتباطاً، بل ارتكز على معايير موضوعية محددة ألا وهي وجود دراسات سابقة في الموضوع تناولت نفس المتغيرات الوسيطة، بالإضافة إلى كوننا أستاذ تعليم متوسط مكون يعمل في قطاع التربية بدائرة ورقلة، تزيد خبرته عن خمس وعشرين سنة، وتقلنا بين العديد من المؤسسات التربوية بعد تخرجنا من المعهد التكنولوجي لتكوين الأساتذة، ما جعلنا نقف على كثير من الظواهر السلوكية التنظيمية التي تساهم في خدمة القطاع وتحسين مردودية المنتسبين إليه، ومن هنا تبدو أهمية دراسة العلاقة بين العقد النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لأساتذة قطاع التربية بمدينة ورقلة. وعلى ضوء ذلك فإن إشكالية الدراسة تحدد في الأسئلة التالية: هل هناك علاقة بين العقد النفسي ومستوى

الالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية الوطنية بمدينة ورقلة؟

* هل توجد فروق في الالتزام التنظيمي ما بين الجنسين؟

* هل يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الأقدمية للأساتذة في ممارسة مهنة التدريس؟

* هل يختلف العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي (ابتدائي - متوسط - ثانوي)؟

* هل هناك فروق في الالتزام التنظيمي تعزى إلى مؤسسة التخرج (معهد تكنولوجي - مدرسة عليا -

جامعة) للأساتذة؟

2-فرضيات الدراسة:

* هناك علاقة دالة بين العقد النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية بمدينة ورقلة.

* توجد فروق دالة في الالتزام التنظيمي ما بين الجنسين.

* يختلف الالتزام التنظيمي لدى الاساتذة باختلاف سنوات الأقدمية في ممارسة مهنة التدريس.

* يختلف العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي (ابتدائي -متوسط - ثانوي).

* هناك فروق دالة في الالتزام التنظيمي تعزى إلى مؤسسة التخرج (معهد تكنولوجي- مدرسة عليا-جامعة) للأساتذة.

3-أهمية الدراسة:

* الأهمية العلمية للدراسة:

تساهم الدراسة في إثراء المعرفة النظرية وذلك بتحديد مجموعة من التأثيرات المختلفة على سلوك الأساتذة، وعلى عقدهم النفسي ومستوى التزامهم التنظيمي وكفاءة أدائهم ونشاطاتهم المؤدية إلى تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة. ونظرا لحدثة دراسة موضوع العقد النفسي والالتزام التنظيمي في المدارس الجزائرية، فإن الدراسة تمثل استقصاء حول متغيرات الدراسة عند أساتذة قطاع التربية بمدينة ورقلة.

* الأهمية العملية للدراسة:

وتتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في إمكانية استفادة الإدارة عموما ومديري المؤسسات التعليمية في الجزائر خصوصا من النتائج التي ستصل إليها الدراسة، وذلك بالتعرف على العقد النفسي المناسب والفعال في رفع مستوى الالتزام التنظيمي للأساتذة ومن ثم اتخاذ القرارات الملائمة لتطوير المؤسسات التعليمية وزيادة فاعلية الأداء فيها. وبالتالي تتبع أهمية الدراسة الحالية من انها تعالج موضوعا مهماً يؤدي

عدم الاهتمام به إلى خسائر كبيرة على مستوى الفرد والمؤسسة، حيث يرتبط مستوى العقد النفسي ارتباطاً وثيقاً بالالتزام التنظيمي لدى الأساتذة، إذ أن التركيز على القيم المادية والمردودات والمخرجات الاقتصادية فقط، لم يعد المؤشر الاستراتيجي حول فاعلية المؤسسة، وإنما ثمة مؤشرات أخرى جديدة باتت تلعب دوراً معاصراً في حيوية المنظمة وتميز أدوارها كالاتزام التنظيمي، ومستوى العقد النفسي.

كما لا نغفل سياسة الدولة في وضع برامج تكوينية لعملية التأهيل، وذلك بإقامة رسكلة وفترات للتكوين لفائدة الأساتذة لجميع الاطوار التعليمية خاصة الفئة -الآيلة للزوال- لعدم حصولهم على شهادة عليا جامعية مما يؤهلهم إلى رتب عليا ((أستاذ رئيسي ، أستاذ مكن)) وهذا بسبب بعض الثغرات التي جاءت في سلم الترقية، والتي أجمعت في حق الأساتذة القدماء نخص بالذكر فئة خري المعاهد التكنولوجية وهذا مما يزيد من مكانة الأستاذ وشعوره بالتوافق النفسي وبهذا نضمن عقد نفسي مرتفع و أستاذاً يعترف بمؤسسته ويرغب في البقاء فيها ويؤمن بأهدافها وقيمتها، وما يبرز ذلك اهتمام الدولة الجزائرية في السنوات الأخيرة بتكوين المديرين الجدد حيث خصصت الوصاية فترة 400 ساعة بالإضافة إلى شهرين كاملين للعمل الميداني (تربص) ودراسة نظرية تتمثل في 17 مقياس ومن أهمها مقياس المناجمنت وقيادة التسيير الذي فيه يدرس المدير المتكون طريقة وأسلوب التعامل مع الأساتذة وطريقة تحفيزهم والتأثير عليهم لزيادة ولائهم للمؤسسة وهذا مما يؤثر إيجابا على العقد النفسي للأساتذة والتزامهم التنظيمي.

4- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الهدف الرئيسي وهو تحليل علاقة مستوى العقد النفسي بالالتزام التنظيمي

لدى اساتذة قطاع التربية بمدينة ورقلة، وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي لأساتذة قطاع التربية بورقلة.

2. تحليل العلاقة بين العقد النفسي من جهة والالتزام التنظيمي من جهة أخرى.

3. التعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات الوسيطة مثل: الجنس-سنوات العمل -مؤسسة

التخرج - الطور التعليمي على الالتزام التنظيمي والعقد النفسي للأساتذة.

5- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

- العقد النفسي: ونقصد به تلك العلاقة بين الأستاذ والمدير المبنية على مجموعة من الوعود التي تحدد سلوكيات كلا الطرفين داخل المؤسسة التربوية في شكل عقد ضمني غير مصرح به ويتجسد ذلك من خلال بعد العقد النفسي التحولي (انعدام الثقة بين الطرفين، عم التأكيد من المستقبل لدى الطرفين، تدهور النتائج يقابله انخفاض في الأجر) والبعد النفسي التبادلي (أن يقوم بما هو مطلوب منه فقط، توفير العمل في وقت محدد وخاص)، ويعبر عنه بمجموع الدرجات التي يحصل عليها الأستاذ من خلال استجاباته حول فقرات الاستبيان.

- الالتزام التنظيمي: ونقصد به الاعتزاز بالمنظمة، والرغبة القوية في البقاء فيها والإيمان بأهدافها وقيمتها، وبذل مجهودات إضافية تساهم في نجاح المنظمة ويتجسد من خلال الالتزام العاطفي (الرغبة في الاستمرار، تطابق فيم الأستاذ مع الزملاء والمؤسسة ككل) والالتزام الاستمراري (تغيير المؤسسة يفقد الكثير، توفير المسؤول الطرف الجيدة اللازمة للعمل) والالتزام المعياري(الالتزام بالبقاء بسبب ضغوط الزملاء، الخبرة والتنشئة الاجتماعية تولد الولاء للمؤسسة)، والذي تظهره الدرجة الكلية لاستجابات الأساتذة على الاستبيان المطبقة في الدراسة.

حدود الدراسة: بناءً على ما سبق تظهر بوضوح حدود الدراسة الحالية والمتمثلة في:

- الحدود البشرية: تتمثل في عينة أساتذة قطاع التربية بدائرة ورقلة.
- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في المؤسسات التعليمية بدائرة ورقلة
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الموسم الدراسي 2016/2017.

الفصل الثاني: مفهوم العقد النفسي

تمهيد

- 1- تعريف العقد النفسي
- 2- العقد النفسي عند تايلور
- 3- حالات العقد النفسي وأبعاده
- 4- العوامل المحددة للعقد النفسي
- 5- تكوين العقد النفسي
- 6- المشاركين في العقد النفسي

خلاصة الفصل

تمهيد :

يتمثل أساسا نجاح المؤسسات على اختلاف نشاطها جوهر وجود العلاقة بين العاملين ورب العمل وهذه العلاقة تتغير بشكل ملحوظ نتيجة للتغيرات والتطورات السريعة التي طرأت على بيئة العمل، وهناك من المنظمات من تحاول الحفاظ على الكفاءات الموجودة لديها بل تسعى إلى توفير كل ما يضمن استمرارهم بالعمال والعمل على تحقيق أهدافها التنظيمية وبالمقابل أهدافهم الشخصية.

1- تعريف العقد النفسي :

- يعرفه " شين shein " (1980) : أنه مجموعة من المعتقدات غير المكتوبة والتي يعقدها الموظف مع أفراد معينين ، ما يسمح بتوضيح ما يتلقاه وما يلتزم به ، وما هي إلتزامات كل منهما في مجال علاقة العمل . (Roya Anvari and oth , 2011 , p 47)

- يعرفه " محمد مزيان " : >> بأنه بمثابة ميثاق أو دستور ذاتي ينتج عن طريق المحاوراة الداخلية للفرد يكون موضوعها المعطيات الخارجية والمحيطية ومفهوم الذات << (مزيان ، 2003 ، ص 51).

- هو جملة الإلتزامات المتبادلة بين الفرد والمنظمة سواء كانت مدونة أو غير مدونة، والتي تحدد ما الذي يتوقع أن تحصل عليه المنظمة من مخرجات الموظفين مادية أو سلوكية، كما تحدد ما الذي يتوقع أن يحصل عليه الفرد في المقابل من فوائد مادية أو معنوية نتيجة التزامه تجاه المنظمة. (المعاني، 1999، ص: 155) .

مما سبق يمكن القول بأن العقد النفسي نعني به مختلف العهود والإلتزامات التي تم الاتفاق عليها سواء كان مصرح بها أو خفية تلك التي تكون بين الفرد العامل ومؤسسة عمله وتتجسد الإلتزامات الصريحة مثلا في شروط الوظيفية وواجباتها أما الإلتزامات غير المصرح بها فتتمثل في الأفكار والمعتقدات التي تبرمج سلوك العامل داخل المؤسسة وبالمقابل ما يجب على المؤسسة.

2- العقد النفسي عند تايلور:

لقد شهدت السنوات من القرن 19 تراكما في الموارد وتطورا تقنيا في مجال الصناعة الأمريكية وكانت القوى العاملة في المصانع ذات تخصص عال، وكان الاعتماد كبيرا على خبرة المهندسين الصناعيين في تصميم المنظمات يفرض تحقيق أقصى درجة من الكفاءة حيث كانوا يقومون بتصميم المعدات ويشرفون على تركيبها ويقدمون مقترحات حول كيفية إدارة وتوجيه القوى العاملة، وقد برز من هؤلاء المهندسين " فريديريك تايلور " كقوة فاعلة في تأثير الإدارة العلمية على النظرية التقليدية للتنظيم. فقد توصل " تايلو " من خلال الملاحظة والتجربة العلمية والبحث إلى أن ضعف العلاقة بين الإدارة والعمال وسوء ظروف العمل ونظم الحوافز هي السمة الغالبة في معظم المنظمات؛ وقد دفعت هذه الظروف " تايلور " إلى تحديد ما يمكن أن يؤديه العمال بمعداتهم وعددهم ونشاطاتهم بطريقة علمية وبمقابل ذلك ما يمكن أن يقدمه صاحب العمل إلى عماله، وفي ذلك إشارة إلى العقد النفسي القائم على تبادل المنفعة والمصلحة بين الإدارة والعمال وبهذا يكون " تايلور " من الأوائل الذين أشاروا للعقد النفسي ويتجلى ذلك بصورة واضحة في جوهر فلسفته التي أوضحها في المبادئ الأساسية الأربعة للإدارة وهي:

1- تطوير حقيقي في الإدارة.

2- الاختيار العلمي للعاملين.

3- الاهتمام بتنمية وتطوير العاملين وتعليمهم.

4- التعاون الحقيقي بين الإدارة والعمال.

وتمثل هذه المبادئ الأربعة النقل العلمي لمدخل " تايلور " للإدارة العلمية وعليك أن تلاحظ أنه قد دعا إلى ضرورة استبدال الطريقة التجريبية أو العشوائية في الإدارة والتي تعتمد على التخمين والتجربة إلى الطريقة العلمية التي تعتمد على المبادئ والأسس المنطقية وعلى الملاحظة المنظمة.

أما الاختيار العلمي للعاملين فيعتبره " تايلور " الأساس في نجاح إدارة الأفراد ويجب أن يتم اختيارهم بعد التأكد من تأهيلهم المناسب وتوافر القدرات والمهارات اللازمة لتحمل عبء ومسؤوليات الوظيفة . كما أكد " تايلور " على أن العامل لن ينتج بالطاقة المطلوبة منه إلا بعد أن يكون لديه الاستعداد للعمل والتدريب المناسب على العمل وبذلك فإن تدريب العامل وتطويره أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل .

ويؤكد " تايلور " أن التعاون بين الإدارة والعاملين هو الأساس الرابع للإدارة ويعتقد أنه بالإمكان التوفيق بين رغبة العامل في زيادة أجره وبين رغبة صاحب العمل في تخفيض تكلفة الإنتاج وذلك عن طريق زيادة إنتاجية العامل وبحيث يشارك العامل في الدخل الزائد المحقق نتيجة لارتفاع معدل إنتاجيته .
(صوفي ، 2013 ، ص 169) .

3- حالات العقد النفسي وأبعاده:

العقد النفسي يتكون من أربع حالات لكل حالة أبعاد حسب " روسو (Rousseau) " :

1- العقد العلائقي (Relational) :

في هذا العقد ترتيبات العمل تكون طويلة المدى ومفتوحة على المستقبل ومؤسسة على الثقة والإخلاص والعائدات، فهي مشروطة بالأداء القائم على العضوية والمشاركة في المنظمة ويمكن قياسها عن طريق بعدين أساسيين:

-الاستقرار (Stability) :

العامل يبقى في المنظمة والقيام بما هو مطلوب منه في العمل (ما هو مطلوب من العامل وما هو مطلوب من صاحب العمل) .

-الإخلاص (Loyalty) :

صاحب العمل يكون مدفوع لدفع راتب مقبول يساعد العامل على البقاء والاستمرار على المدى البعيد. فالعامل مطلوب منه تدعيم المؤسسة للتعبير عن إخلاصه وعن ولائه لاحتياجات وحاجيات واهتمامات المنظمة، بمعنى نوع من المواطنة للمؤسسة ومواطن صالح بالنسبة للمنظمة، أما بالنسبة لصاحب العمل (المنظمة) يدعم الأفراد من حيث تحسين معيشتهم واهتماماتهم هم وعائلاتهم.

2- العقد المتوازن (Balanced) :

ترتيبات العمل تكون ديناميكية ومفتوحة للمستقبل ومشروطة بالنجاح الاقتصادي للمنظمة وفرص العمال لتطوير مساهمهم المهني وتطوير الإمكانيات التي توفرها المؤسسة، كل من العامل والمؤسسة تشارك بشكل كبير في تعلم وتطوير الآخر، أما بالنسبة للعائدات تكون على أساس الأداء والمشاركة في أن يكون نوع من المقارنة في الإمكانيات وما توفره المؤسسة حسب الأداء الذي يقوم به الأشخاص، ويمكن قياس هذه الحالة :

أ- إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي (External Employability) :

تطوير المسار المهني عن طريق سوق العمل الخارجية فهنا بالنسبة للعامل يتوجب عليه تطوير المهارات التسويقية، أما بالنسبة لصاحب العمل يقوم بتعزيز العامل على عمل طويل المدى خارج المؤسسة أو داخلها.

ب- التقدم الداخلي (Internal Advancement) :

تطور المسار المهني في سوق العمل الداخلية بالنسبة للعامل مطالب بتطوير مهارات يتم تقييمها من طرف صاحب العمل، أما بالنسبة لصاحب العمل فهو يكون مستعد ومدفوع لخلق فرص تطوير المسار المهني للعمال داخل المؤسسة.

ج - الأداء الديناميكي (Dynamic Performance) :

العامل مطلوب منه القيام بأداء ناجح فيما يخص أهداف جديدة ومطلوبة والتي يمكن أن تتغير مرات ومرات في المستقبل وذلك لمساعدة المؤسسة في بقائها متنافسة، بالنسبة لصاحب العمل يكون مستعداً لترقية التعليم المستمر ومساعدة العمال بتنفيذ متطلبات عملهم بنجاح.

3- العقد التبادلي (التعاملي) (Transactional) :

هي تلك ترتيبات العمل في إطار فترات قصيرة المدى أو محددة وتكون مبدئياً مركزة على التبادل أو التعامل الاقتصادي والمهام الضيقة الخاصة وكذلك تكون على أساس مساهمة محدودة للعمال في المنظمة . ويمكن قياس هذه الحالة عن طريق بعدين:

أ - ضيق (Narrow):

المطلوب من العامل أن يؤدي فقط مجموعة من المهام المحددة والثابتة ويقوم فقط بما هو مطلوب منه أو بما هو مدفوع الأجر، أما بالنسبة لصاحب العمل فهو مستعد لتوفير نوع من الانتماء محدود للمنظمة وقليل أو لا شيء من التكوين أو تطورات أخرى بالنسبة للعامل.

ب - قصير المدى (Schort Term) :

العمال ليسوا مطالبين بأن يبقوا في المؤسسة ويكونوا مستعدين للعمل في وقت محدود، بالنسبة لصاحب العمل يوفر العمل فقط في وقت محدود وخاص وليس مطالب بتقديم أي استعداد للعمل في المستقبل.

4- العقد الانتقالي (حالة تحويلية) (Transitional) :

هي حالة ليست شكل من أشكال العقد النفسي فهي حالة عقلية فكرية تعكس نتائج التغيير التنظيمي والتحويلات التنظيمية والتي تتناقض مع ترتيبات العمل التي تم تأسيسها في السابق، ويمكن قياسها بما يلي:

أ- عدم الثقة (Mistrust) :

بالنسبة للعامل هو يعتقد أن المؤسسة ترسل إشارات غير ثابتة ومختلطة فيما يخص رغباتها واهتماماتها، في هذه الحالة العمال لا يتقون في المؤسسة، أما بالنسبة لصاحب العمل فله معلومات مهمة حول العمال والمؤسسة لا تثق في العمال.

ب- عدم التأكد (مشكوك فيه) (Macertainty) :

العمال غير متأكدين فيما يخص طبيعة واجباتهم نحو المؤسسة، بالنسبة للمؤسسة فمقياس صاحب العمل يقيس مدى عدم تأكد العمال بالنسبة لاستعدادهم المستقبلي، بمعنى آخر صاحب العمل يركز على تقدير هذه الحالة (عدم التأكد) بالنسبة لمستقبل العمال.

ج- في حالة التدهور المؤقتة (Erosion) :

بالنسبة للعمال فهم يتوقعون عائدات قليلة في المستقبل من خلال مشاركتهم في المؤسسة مقارنة مع الماضي وكذلك يتوقعون تدهور مستمر في المستقبل (الأمل قليل) أما صاحب العمل يقوم بتأسيس تغييرات لخفض أجور العمال والفوائد وهذا قد يؤثر في نوعية حياة العمل. (صوفي، 2013، ص 172)

4- العوامل المحددة للعقد النفسي:

إن العقد النفسي يرتكز على الإدراك للالتزامات المشتركة والمتبادلة التي تشخص علاقة العمل بين طرفي العقد. لذا فإن السعي الدائم للوفاء بهذا العقد وإنجازه بالشكل المتوقع من الطرفين (العامل والمنظمة) يستوجب من كلا الطرفين احترام الالتزامات والتعهدات التي تشكل العوامل المحددة للعقد النفسي التي يمكننا استعراضها كما يأتي:

1 - التزامات رب العمل وتعهداته : التي تعبر عن توقعات العاملين إزاء قيامهم بأي تصرف أو أداء

مميز، إذ يتوقع العامل قيام رب العمل برد فعل إيجابي تجاهه كنتيجة لهذا الأداء التي تعبر عما أسميناه بتعهدات رب العمل. وبحسب الأدبيات فإن أهم تعهدات رب العمل ترتبط بالتعويضات، وتطوير المسار

المهني، وضمان العمل واستقراره مدة طويلة، ومحتوى العمل، والتدريب والتطوير، وأخيراً موضوع ضمان التوازن بين الحياة المهنية والعائلية للعامل.

2 - التزامات العامل وتعهداته: كما هو الحال بالنسبة إلى رب العمل فإن على العامل أن يحترم بدوره بعض النقاط التي تعهد بها ضمناً تجاه رب العمل (المنظمة) والتي يبرز أهمها بحسب الأدبيات في هذا السياق في النقاط الآتية (مضمون العمل والأداء، وتطوير الذات، والولاء، والأعمال الطوعية) .
(عصام وآخرون، 2014، ص: 271).

5- تكوين العقد النفسي :

على عكس العقود الرسمية العقد الرسمي يتطور عن طريق عمليات مستمرة ويستمر مادامت العلاقة مستمرة بين الموظف وصاحب العمل، يشير بعض الكتاب بأن العقد النفسي ينطلق من عملية الاستقطاب والاختيار بما في ذلك الإعلانات عن الوظائف وتوصيف الوظائف والمقابلة الوظيفية وعن هذه الأجواء ترسل إشارات إلى الموظفين المرشحين حول ما يمكن أن يحدث حقا ، لكن الواقع إن العقد النفسي يبدأ فعليا من خلال العلامة التجارية للمنظمة ومن خلال الصور الذهنية عن المنظمة فسمعة المنظمة تسهم بتوجه المتقدمين لها وهم يحملون اتجاهات ويحلمون بإظهارها على واقع العمل فالشخصية الاعتبارية للمنظمة والهوية التي تحملها والقيم التي تتمتع بها هي عوامل رئيسية في الوصول إلى عقد نفسي مرضي وربما إيجابي أو حتى لنقل محفز على العطاء والتميز في الأداء والابتكارية مما يؤكد أهمية العناية باستيعاب موضوع العقد النفسي وتفعيله في منظماتنا .
وفي الغالب فإن الموظفين وبالذات الجدد يسعون إلى التعرف على ما وجدوه فعليا متوافقا مع ما وعدوا به خلال عملية الاختيار في مقارنة سيكولوجية تحدث بشكل تلقائي .
ويحدد كل من " موريسون وروبسون " عدة عوامل تشترك في بناء العقد النفسي وهي :

- التنشئة الاجتماعية: والتي تعني العملية التي يتم فيها دمج الفرد في ثقافة المجتمع ودمج ثقافة المجتمع في أعماق الفرد .

- الثقافة الوطنية : إن الخصائص الثقافية لمجتمع معين تلعب دورا هاما في تشكيل سلوكيات وممارسات الأفراد داخل المنظمة كما يصدر عن العاملين تصرفات هي في الواقع إفراز ونتاج للبيئة الاجتماعية والثقافية التي جاء منها هؤلاء العاملين كما تتفاعل المنظمة مع البيئة الاجتماعية والثقافية . وكما يرى " محمد مزيان " أن الثقافة لها دور مهم في تحديد سلوكيات وتصرفات وعادات الأفراد في المجتمع وإن المنظمات والمؤسسات فضاء مهم للتعبير عن هذه الثقافة .

- الثقافة التنظيمية : هي مجموعة العوامل الثقافية المشتركة بين الأفراد وجماعات العمل داخل المنظمة والنتاج من تلاقي الثقافات الجزئية الخاصة بكل فريق عمل داخل المنظمة وتعامل الأفراد واحتكاكهم الدائم ببعضهم البعض إضافة إلى الأطر والسياسات التنظيمية التي تحددها المنظمة من شأنه أن يوجد نمطا تفكيريا وثقافيا متجانسا لدى الأفراد مما يمكن المنظمة من الإلتزام بتنفيذ سياسات وقرارات المنظمة وتحقيق أهدافها . وبذلك فإن الثقافة التنظيمية تؤثر في توقعات الموظفين وسلوكهم كدور وسيط بتأثير ضئيل . (قروي ، 2013 ، ص : 45)

6- المشاركون في العقد النفسي :

حسب " روسو" كل شخص له علاقة بوجد أو توقع ما في نطاق العقد النفسي يعتبر مشاركا في هذا العقد ، فالمشاركين في العقد يتمتعون بثلاث آليات قصد تكوين العقد النفسي :

أ - التفاعل (l'interaction) :

يمكن أن يكون عبارة عن رسائل إدارية سواء أكانت مكتوبة أو لفظية أو توجيهات، نصائح، وعود...، فالتفاعل هو آلية مستعملة كثيرا عند المسيرين، أصحاب العمل .

ب - الملاحظة : وتسمح للعامل من مراقبة نظرائه من العمال، رؤسائه، أو أعضاء آخرون من التنظيم، وهذا ما يعطيه

الفرصة لاكتشاف وفهم بعض المؤشرات الاجتماعية، وهو نفس الشيء بالنسبة للمسيرين والإدارة نحو العمال.

ج - الإشارات الهيكلية (البنائية) (Les Signaux Structuraux) :

هذه المؤشرات تنقل المعلومة عن طريق الإجراءات المعمول بها من طرف الموارد البشرية مثال : المزاياء المعطاة لبعض العمال، نظام التعويضات، توازن الأداءات، إمكانية الترقية، إمكانية التكوين ؛ فهي عبارة في أغلب الأحيان عن وثائق رسمية مكتوبة التي تعبر عن تلك الوعد على شكل إعلانات، بيانات، مهمات أو غيرها من الوثائق الرسمية. (صوفي، 2013 ، ص 171) .

خلاصة الفصل:

إن الاهتمام بالعقد النفسي يعتبر مؤشرا مهما للسلوك في العمل وكذا أصحاب القرار في المؤسسة ومهمتهم الحاسمة في تقرير مصير المؤسسة؛ ومن المعالم المهمة التي تميز علاقات العمل في المؤسسات هي الطابع النفسي الذي يركز على توقعات والتزامات ومدركات العاملين بها تلك التي توجه سلوكهم وتصرفاتهم ومن ثما أداء مهامهم داخل المؤسسات ما ينعكس على تحقيق أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها.

الفصل الثالث : مفهوم الالتزام التنظيمي :

تمهيد

- 1- تعريف الالتزام التنظيمي
- 2- أبعاد الالتزام التنظيمي
- 3- خصائص الالتزام التنظيمي
- 4- مراحل الالتزام التنظيمي
- 5- طرق قياس الالتزام التنظيمي
- 6- النتائج المترتبة عن الالتزام التنظيمي

خلاصة الفصل

تمهيد :

يتمثل دور المؤسسة في كيفية اختيار وتدريب وتحفيز الاساتذة وما لذلك من أثر على التزامهم نحو مؤسساتهم ، بحيث أن لكل مؤسسة أهداف تسعى إلى تحقيقها من خلال مجموعة من الأعمال يمارسها الاساتذة الذين يملكون مؤهلات وقدرات معينة من خلال بذل الجهد لتحقيق أهدافها بالمقابل حصولهم على منافع عديدة تشبع حاجاتهم .

1- تعريف الالتزام الوظيفي:

الالتزام " Commitment والولاء Loyalty" لفظان اختلف على كونهما وقد ورد في كثير من أدبيات الالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي، على أنهما كلمتان مترادفتان وترجمة لكلمة رغم أن الترجمة الحرفية لهذين المصطلحين تظهر في القاموس أنهما مختلفين حيث تعني (Commitment) الالتزام ، بينما الولاء هي ترجمة لكلمة (Loyalty) . (سامية ، 2007 ، ص: 188)

أولاً : التعريف اللغوي للالتزام الوظيفي : لقد ورد تعريف الالتزام الوظيفي لغوياً بقاموس ويبستر بثلاثة تعريفات:

- الأول منها ارتبط بالإرسال والشحن وهو " الثقة بالالتزام فرد معين لإيصال عهدة أو شحنة معينة."
- الثاني ارتبط بالالتزام بالإنجاز أو إتمام أمر ما .
- أما الثالث وهو التعريف السائد حالياً في تحديد معنى الالتزام وهو حالة ارتهان أو ارتباط الفرد بمجموعة محددة من المهام أو المبادئ أو المواقف.

ثانياً : التعريف الاصطلاحي للالتزام الوظيفي :

- يعرفه " كانتور" بأنه الرغبة التي يبديها الفرد في التفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء (Kantor, Rosarth 1988 p.p. 499-517)

• أما "بيترلو" على أنه قوة إيمان الفرد وقبوله بأهداف المنظمة وقيمتها والرغبة في بذل قصارى الجهود لصالحها والمحافظة على عضويته فيها.

• في حين "وينر" على أنه الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة. (حنونة و آخرون ، 2006 ، ص 12) .

مما سبق يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي يعتبر درجة اندماج العامل بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار والبقاء فيها ، كذلك الشعور بالالتزام وتحمل المسؤوليات والرغبة في العمل ؛ كما يعبر عن الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى العامل تجاه مؤسسة عمله والإخلاص لها وفي ما يلي أبعاد الالتزام التنظيمي:

2- أبعاد الالتزام الوظيفي:

اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الالتزام الوظيفي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ويعتبر "بوتر" رائداً من الرواد في هذا الجانب و يمكن تحديد أبعاد الالتزام الوظيفي بما يلي:

أ-الالتزام العاطفي:

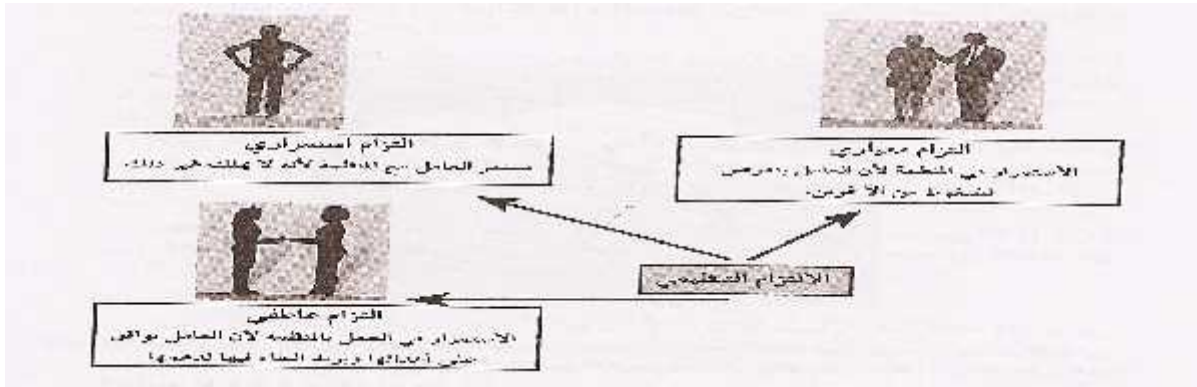
هذا الالتزام يعبر عن نوع وقوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمتها ويريد المشاركة في تحقيق أهدافها وهذا النوع من الالتزام دائماً ما ترغب المنظمة في غرسه في قلوب المرؤوسين، ويلاحظ المدير أن العاملين الذين لديهم التزام و ولاء يشير إليه بأنه التزام عاطفي يدفعهم إلى سلوك المواطنة التنظيمية بين الأشخاص، إن الالتزام العاطفي يعكس الروابط الشعورية لدى العاملين التي تظهر من خلال مشاركتهم وهذا ما يولد لهم علاقات مع زملاء العمل والتطابق والاندماج بقيم وأهداف المنظمة.

ب - الالتزام المستمر:

هذا البعد يشير إلى قوة رغبة الفرد في البقاء بالعمل في منظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير. فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة ازداد تمسكه بها و أن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل " خطط التقاعد، والصداقة الحميمة لبعض الأفراد" وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بتلك الأمور مثل هؤلاء الأفراد يقال عليهم : إن درجة ولائهم للأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي من خلال تمكين العاملين استمرارية عالية .وقد يحصل الالتزام المستمر من خلال عدم توافر بدائل العمل في منظمات أخرى لذلك يضطر الفرد إلى البقاء في المنظمة مع الأخذ بعين الاعتبار أن مسألة التوظيف تعتمد على أمور كثيرة منها، الظروف الاقتصادية، ومعدل البطالة والمهارات والقدرات الشخصية التي يتمتع بها الموظف.

ج - الالتزام المعياري:

وهو يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين ،فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة فهو لا يريد أن يسبب قلقاً لمنظمتة أو يترك انطباعاً سيئاً لدى زملائه بسبب تركه العمل، إذن فهو التزم أدبي حتى ولو كان على حساب نفسه ويرتبط هذا النوع من الالتزام بالحقوق والأخلاق أي بمعنى على العامل البقاء مع صاحب العمل وهذا يستند إلى فلسفات مختلفة تخص العاملين مثل الخبرة التي حصل عليها والتنشئة الاجتماعية وغيرها فهذه الأشياء تولد لدى الفرد الولاء الطويل للمنظمة. (ماجد . 2013 . ص 70).



الشكل رقم (01) يوضح أبعاد الالتزام التنظيمي .

المصدر: (السعودي . 2006 . ص 389).

وهذا كله يعني أن الالتزام الوظيفي يمثل قناعة إنسانية تجمع بين المقاصد المادية والمقاصد السلوكية والقيمية، لتعكس الموقف الإنساني للعاملين إزاء منظماتهم وما يتخللها من نشاط وعمل، من خلال أبعاد الالتزام الوظيفي العاطفي، والمادي، والأخلاقي التي حتماً تتأثر بالضغوط والمفاهيم والأبعاد الأخرى المهمة، التي تكتنف العمليات الوظيفية والأنشطة التنظيمية في المنظمة.

3- خصائص الالتزام التنظيمي:

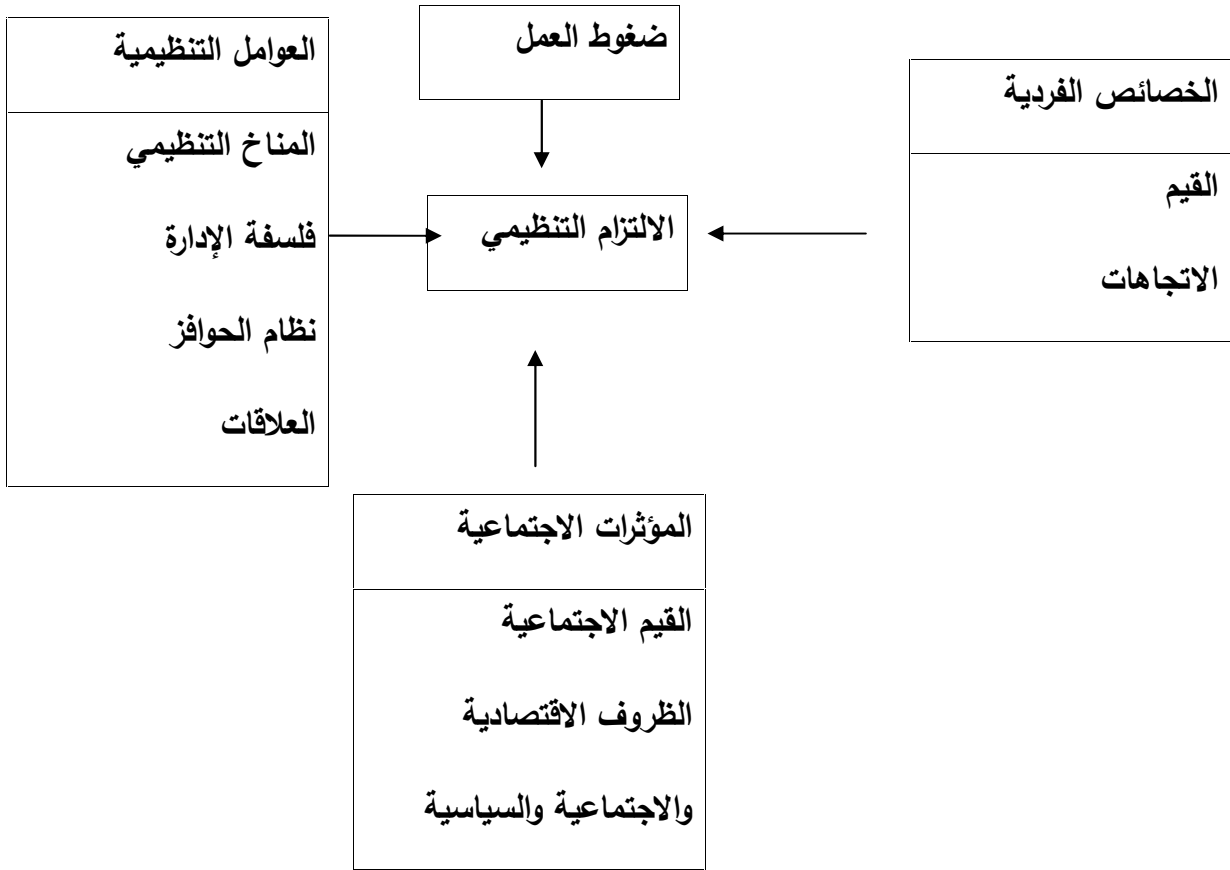
تتمثل الخصائص التالية فيما يلي :

- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها.
- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يمثل الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة والعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.

- يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة ، والاستمرار والبقاء في العمل ، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة.
- يعبر الالتزام التنظيمي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتجسد مدى ولائهم لمنظماتهم.
- يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة ، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.
- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل. تتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ودرجة انتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة. (سلامة، 1999 ، ص : 15)

4- مراحل الالتزام التنظيمي:

يتولد الالتزام التنظيمي وكما هو موضح في شكل رقم (02) من محصلة تفاعل قوي متعددة تتمثل في خصائص الأفراد وشخصياتهم وضغوط العمل والعوامل التنظيمية والمؤثرات المجتمعية والبيئة العامة ، وتتضمن خصائص الأفراد القيم والمعتقدات والمشاعر والاتجاهات والتعليم والخبرة وغيرها من المتغيرات الذاتية للأفراد، أما العوامل التنظيمية ، ويتشكل الالتزام التنظيمي ويتطور بعدة مراحل تبدأ منذ التحاق الفرد بمنظمة معينة و يتعزز من خلال العمل والإنجاز المتواصل وصولاً إلى مرحلة الثقة بالمنظمة وهي مرحلة نضوج الالتزام التنظيمي (المعاني، 1999 ، ص 20)



شكل رقم (02) يوضح العوامل التي تؤثر في تشكيل الالتزام التنظيمي

المصدر: (سامي وآخرون ، 2006 ، ص : 20)

ويمر الالتزام التنظيمي بثلاثة مراحل رئيسية وهي :

1- مرحلة الالتزام: حيث أن التحاق الفرد بالمنظمة يكون مبنياً على الفوائد التي يحصل عليها من

المنظمة وتبعاً لذلك فهو يتقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلب منه سعياً للحصول على الفوائد

المختلفة من المنظمة.

2- مرحلة التطابق بين الفرد والمنظمة : حيث يتقبل الفرد سلطات الآخرين لرغبته في الاستمرار في

العمل بالمنظمة ، فهو يشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائه لها.

3- مرحلة التبنى : أي قبول الفرد بأهداف وقيم المنظمة كما لو كانت أهدافه وقيمه الخاصة.

(الخشالي، 2003 ، ص 127) .

5- طرق قياس الالتزام التنظيمي:

هناك عدداً من المقاييس بهدف قياس مستويات التزام الفرد بالمنظمة وقد تباينت تلك المقاييس في طبيعتها ومكوناتها. وفيما يلي عرض بعض هذه المقاييس وهي:

1- مقياس ثورنتن : والذي تضمن 8 فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي كما تضمن 7 فقرات أخرى خماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني .

2- مقياس بورتر وزملائه : وقد أطلق عليه إستانه الالتزام التنظيمي ويتكون من 15 فقرة تستهدف قياس :

• درجة التزام الأفراد بالمنظمة.

• وولائهم وإخلاصهم لها.

• الرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المنظمة وقبولهم لقيامها.

واستعان بمقياس ليكيرت السباعي لتحديد درجة الاستجابة ويمكن استخدام المقياس لوصف الالتزام بشكل عام.

3- مقياس مارش ومافري : الذين قدما مقياساً للالتزام مدي الحياة متمثلة بالأعراف والقيم ، ويتكون

من 4 فقرات وقد استخدم كأداة لقياس :

• إدراك الفرد لكيفية تعمق الالتزام مدي الحياة.

• تعزيز استحسان المنظمة.

• وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل.

• الولاء لها حتى إحالته على التقاعد.

• إبراز نية الفرد للبقاء في المنظمة.

4- مقياس جورج وزملاءه : وهو محاولة لقياس الالتزام القيمي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال 6

فقرات عبرت كل منها عن واحدة من القيم التالية:

- استخدام المعرفة والمهارة.
- زيادة المعرفة في مجال تخصصه.
- العمل مع زملاءه بكفاءة عالية.
- بناء سمعة جيدة كأستاذ، العمل على مواجهة الصعوبات والتحديات.
- المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص.

وقد استخدم من اجل تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من الفقرات أعلاه مقياس خماسي الاستجابة.

5- مقياس كوردين وزملائه : والتي ساهمت في بناء المقياس ثلاثة مصادر هي المقابلات مع عدد

من النقابات لتحديد خصائص المشاعر ، المعتقدات الأعمال المتعلقة بالانتماء للنقابة ، وتم ذلك

من خلال 22 فقرة خماسية الاستجابة ومراجعة الأدبيات التي ركزت على قياس الالتزام والخروج

منها ب 20 فقرة استهدفت الاستدلال على التزام الأفراد بالمنظمة في حين ضم المصدر الثالث 48

فقرة منها 45 فقرة ذات مؤشرات ايجابية و 23 فقرة ذات مؤشرات سلبية وبالاستفادة من المصادر

أعلاه استطاع تحديد 30 فقرة خماسية الاستجابة وهي:

- 16 فقرة منها تتعلق بالولاء.
- 7 فقرات تصف المسؤولية إزاء المنظمة.
- 4 فقرات تقيس الرغبة للعمل فيها .
- 3 فقرات لتحديد مستوى الإيمان بها. (خضير واخرون ، 1996 ، ص 79)

6- النتائج المترتبة عن الالتزام الوظيفي:

الالتزام ومستوى الأداء الوظيفي: دلت نتائج الدراسة التي قام بها " ايزنبرجر " على وجود علاقة ايجابية بين الالتزام وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي، كما أشارت النتائج الى ارتفاع مستوى الابتكارية والإسهام التلقائي في حل المشكلات حين يستشعر الفرد بها وشيوع روح التعاون داخل العمل.

الالتزام والغياب والملل: أكدت النتائج وجود ارتباط بين مستوى الدافعية ومستوى الالتزام فالأفراد الذين يتمتعون بارتفاع مستوى الالتزام هم أكثر حرصا على الحضور بالمقارنة بالأفراد الذين يتمتعون بانخفاض مستوى الالتزام؛ كما أكدت النتائج على وجود ارتباط عكسي بين الالتزام والملل تتضح في الحضور الى العمل في الوقت المحدد، وتوافر الرغبة في بذل الجهد.

الإنتاجية العلمية: تشير الإنتاجية لمجموع الأبحاث والمقالات والكتب التي يحققها الفرد في فترة زمنية محددة، أي أنها تمثل كلا من الجانب التحصيلي والابتكاري لإسهام الباحث او بالمشاركة في مجال تخصصه العلمي وتعتبر المشاركة في حضور المؤتمرات وعضوية الجمعيات العلمية وكذا المشاركة في الدوريات العلمية والإشراف على الأنشطة العلمية والرسائل البحثية بمثابة نوع من الإنتاجية غير المنظورة. (رسمي. 2004 . ص 20) .

ومما سبق يلاحظ أن للالتزام الوظيفي تأثير متعدد المستويات فعلى المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم ، أما على مستوى المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوى الانتماء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أداءهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية ، أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة، وفيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلي زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة .

خلاصة الفصل:

عندما يكون المناخ التنظيمي مناسباً مبنياً على التفاهم والتعاون الخالي من الصراعات وتشركهم في اتخاذ القرارات فإنه يؤثر في التزام العاملين في مختلف مواقع عملهم فضلاً عن زيادة تمسكهم بالمنظمة وتفانيهم من أجل تحقيق أهدافها ؛ كل ذلك وما يترتب عنه من نتائج سلوكية التي تؤثر على مستقبل المنظمة والعاملين فيها ؛ وبذلك يبقى الالتزام التنظيمي يعبر عن استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية ويترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود كبير والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية .

ومن خلال ما سبق يتبين أنه هناك علاقة نظرية بين أبعاد العقد النفسي المتمثلة في العقد النفسي التحولي والتبادلي، والالتزام التنظيمي المتمثلة في الالتزام العاطفي والاستمراري والمعياري، إلا أن هذه النتائج تحتاج إلى دراسة ميدانية للتأكد من مدى حدوثها ودرجة توفرها وإمكانية تعميمها.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد

- 1- المنهج المستخدم في الدراسة
- 2- وصف عينة الدراسة الأساسية
- 3- الدراسة الاستطلاعية
- 4- وصف أدوات الدراسة
- 5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في

الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حلقة وصل بين ما تم تناوله في الجانب النظري و ما سنتناوله في الجانب الميداني فمن خلالها يتمكن الباحث من جمع المعلومات و البيانات حول موضوع بحثه ، كما يتحدد بناء عليها قيمة النتائج التي يحصل الباحث عليها في دراسته ، فهي تحوي أهم العناصر التي يتوقف عليها نجاح أي دراسة لاسيما في العلوم الاجتماعية و هذه العناصر هي المنهج المتبع و المجتمع الأصلي و عينة الدراسة ، و كذا أدوات جمع البيانات و تحديد خصائصها السيكومترية ، بالإضافة إلى تحديد الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة البيانات.

المنهج :

يخضع اختيار المنهج المناسب إلى طبيعة المشكلة محل الدراسة، إن المنهج عبارة عن >> مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف << . (أنجرس ، . 2004، ص 466)
وبما أن الإشكالية تدور حول البحث عن إمكانية وجود علاقة بين العقد النفسي و الالتزام التنظيمي لدى أساتذة قطاع التربية بدائرة ورقلة ثم محاولة الكشف عن الفروق في المتغيرات باختلاف الجنس و الطور التعليمي في التدريس وكذا مؤسسة التخرج بالإضافة إلى الأقدمية، على هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي لأنه يركز على الملاحظة العلمية و التي تعني النظر المتأن في الظواهر بواسطة الحواس مباشرة أو بالاستعانة بوسائل و أدوات مناسبة لموضوع الملاحظة، شرط عدم تعديل أي جانب من تلك الظواهر موضوع الملاحظة فالدراسة الحالية تسعى إلى فهم ظاهرة العقد النفسي اختبار علاقته بالالتزام التنظيمي و ذلك بالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات .

1- وصف عينة الدراسة الأساسية:

مجتمع الدراسة: يقصد بالمجتمع المجال العام >> كل الملاحظات الممكن التعرف عليها وفق شروط محددة فهي مجموع العناصر التي تتمتع بالسمة أو الخاصية موضوع الدراسة و يسعى الباحث أن يعمم عليها نتائج بحثه (بوسنة، 2007 ، ص 189) .

وتتحدد هذه العناصر في الدراسة الحالية بمجموع الأساتذة في كل مراحل التعليم بدائرة ورقلة، بلغ عدد المجتمع الأصلي للدراسة (2769) حسب مكتب الإحصاء بمديرية التربية لدائرة ورقلة، وكان تحديد الأساتذة من كل طور وفق ما يلي:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الأطوار الثلاثة:

مجموع أفراد المجتمع الأصلي	المجموع الكلي للأساتذة	عدد الأساتذة الإناث	عدد الأساتذة الذكور	
2769	1106	928	178	أساتذة التعليم الابتدائي
	979	682	297	أساتذة التعليم المتوسط
	684	419	265	أساتذة التعليم الثانوي

يلاحظ من الجدول رقم (01) أن المجموع بين مختلف الأطوار الثلاثة (ابتدائي - متوسط - ثانوي) هو 2769 وقد اختير أفراد العينة بطريقة عشوائية طبقية من المجتمع الأصلي غير المتجانس، ولقد تم تقسيم المجتمع الأصلي إلى طبقات بمختلف الأطوار التعليمية (ابتدائي - متوسط - ثانوي) وذلك من خلال إجراء العمليات التالية:

- تحديد نسبة أساتذة التعليم الابتدائي كان كما يلي: $1106 / 100 \times 2769 = 39.94\%$

- تحديد نسبة أساتذة التعليم المتوسط كان كما يلي: $979 / 100 \times 2769 = 35.35\%$

- تحديد نسبة أساتذة التعليم الثانوي كان كما يلي: $684 / 100 \times 2769 = 24.70\%$

تم الأخذ نسبة (10 %) من المجتمع الأصلي وذلك من خلال : $2769 \times 10 / 100 = 276.9$
أي حوالي 277 أستاذاً.

- تحديد عدد الأساتذة التعليم المختارين من الطور الابتدائي كان كما يلي: $277 \times 1106 / 2769 = 111$ أستاذاً

- تحديد عدد الأساتذة التعليم المختارين من الطور المتوسط كان كما يلي: $277 \times 279 / 2769 = 98$ أستاذاً

- تحديد عدد الأساتذة التعليم المختارين من الطور الثانوي كان كما يلي: $277 \times 684 / 2769 = 68$ أستاذاً.

- عرض كيفية اختيار عينة الدراسة الأساسية:

في كثير من الدراسات لا يمكن للباحث أن يتناول كل وحدات المجتمع الأصلي، لذلك يلجأ الباحثون إلى اختيار بعض الوحدات الممثلة له وهذه العملية تسمى بالمعينة، فهي العملية التي تمكننا من اختيار عدد من الأفراد للدراسة بطريقة تجعل هؤلاء الأفراد يمثلون المجتمع. تكونت عينة الدراسة من أساتذة قطاع التربية لدائرة ورقلة الذين يدرسون في مختلف المؤسسات التربوية بورقلة، بحيث تم توزيع (350) استمارة على المؤسسات التي تم اختيارها وتم استرجاع (310) استمارة . حيث لم نسترجع (40 استمارة) واستبعدنا (28 استمارة) لعدم تفورها على البيانات الضرورية.

3- الدراسة الاستطلاعية:

3-1- الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر العينة الاستطلاعية من العناصر الأساسية ويتمثل الهدف منها فيما يلي:

- الاستطلاع الميداني للتعرف على خصائص أفراد العينة محل الدراسة.

- اكتشاف بعض جوانب النقص والعراقيل التي يمكن تفاديها أثناء التطبيق في الدراسة الأساسية.
- دراسة الأدوات ومعرفة مدى صلاحيتها وصدقهما.

3-2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (100) أستاذ وأستاذة ووزعت 100 استمارة واسترجعت وطبقت في مؤسسات قطاع التربية لدائرة ورقلة وندرج فيما يلي جدول توضيحي يوضح ذلك

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب: الجنس، سنوات الأقدمية، مؤسسة

التخرج، الطور الابتدائي ن = 40

مؤسسة التخرج			سنوات الأقدمية			الجنس	
المدرسة العليا	المعهد	جامعة	6 +	5- 3	2-	الإناث	الذكور
4	20	16	22	10	8	28	12
% 10	%50	%40	% 55	% 25	% 20	% 70	% 30

نلاحظ من الجدول رقم (02) أن عدد الذكور كان 12، بينما عدد الإناث كان 28 وعدد الأساتذة المتخرجين من الجامعة 16 بينما عدد المتخرجين من المعهد 20 أما المتخرجين من المدرسة العليا عددهم 4. كما أن عدد الأساتذة الذين لديهم أقدمية أقل من سنتين كان 08 والذين لديهم أقدمية ما بين ثلاث إلى خمس سنوات كان 10 والذين لديهم أقدمية أكثر من ست سنوات 22.

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب: الجنس، سنوات الأقدمية، مؤسسة

التخرج، الطور المتوسط ن=35

مؤسسة التخرج			سنوات الأقدمية			الجنس	
المدرسة العليا	المعهد	جامعة	6 +	5- 3	2-	الإناث	الذكور
07	14	14	21	07	07	21	14
% 20	%40	%40	% 60	% 20	% 20	% 60	% 40

نلاحظ من الجدول رقم (03) - علما أن عدد العينة الاستطلاعية ن=100 وعدد مجتمع الدراسة هو 2769 منهم 979 أستاذ متوسط- أن عدد الذكور كان 14، بينما عدد الإناث كان 21 وعدد الأساتذة المتخرجين من الجامعة 14 بينما عدد المتخرجين من المعهد 14 أما المتخرجين من المدرسة العليا عددهم 07. كما أن عدد الأساتذة الذين لديهم أقدمية أقل من سنتين كان 07 والذين لديهم أقدمية ما بين ثلاث إلى خمس سنوات كان 07 والذين لديهم أقدمية أكثر من ست سنوات 21.

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب: الجنس، سنوات الأقدمية، مؤسسة

التخرج، الطور الثانوي ن=25

مؤسسة التخرج			سنوات الأقدمية			الجنس	
المدرسة العليا	المعهد	جامعة	6 +	5- 3	2-	الإناث	الذكور
4	0	21	15	05	05	15	10
% 16	%0	%84	% 60	% 20	% 20	% 60	% 40

نلاحظ من الجدول رقم (04) - علما أن عدد العينة الاستطلاعية ن=100 وعدد مجتمع الدراسة هو 2769 منهم 684 أستاذ ثانوي- أن عدد الذكور كان 10، بينما عدد الإناث كان 15 وعدد الأساتذة

المتخرجين من الجامعة 21 بينما عدد المتخرجين من المعهد 0 أما المتخرجين من المدرسة العليا عددهم 4. كما أن عدد الأساتذة الذين لديهم أقدمية أقل من سنتين كان 5 والذين لديهم أقدمية ما بين ثلاث إلى خمس سنوات كان 05 والذين لديهم أقدمية أكثر من ست سنوات 15.

4- وصف أدوات الدراسة:

1- مقياس العقد النفسي:

اعتمدنا في دراستنا الحالية لجمع البيانات على مقياس العقد النفسي لـ " دنيس روسو " psychological

contract inventory (PCI) الذي طورته سنة (1995) وكان الهدف من هذا المقياس :

- وضع أداة لقياس العقد النفسي وضبط حالاته.

- تقييم ذاتي لاستعماله في المجالات التعليمية والمهنية.

تضمن المقياس (59) بند خفضت " روسو " عدد البنود إلى (55) بند تكونت الأداة من جزأين : الجزء

الأول يخص توقعات الموظف لواجبات رب العمل منها 7 أبعاد : جو العمل- التطوير المهني - الأجر

- مضمون العمل - الأمن المهني - أهمية العمل - المسؤولية ، أما الجزء الثاني يخص مدى تحقيق

الموظف لما كان متوقع منه كواجباته يشمل 7 أبعاد : الايثار - المواطنة - السلوك الخارج عن الدور -

الحد الأدنى من الأداء - الولاء - تغيير المنصب - التنقل الجغرافي وكانت بدائل الأجوبة كتالي : أبدا -

قليل جدا - قليل - نوعا ما - دوما .

أما الدراسة الحالية كما أشرنا سابقا فقد تضمنت الجزء الأول حيث تم صياغة مجموعة الفقرات التي

تتلاءم مع موضوع الدراسة الحالية وفيما يلي عرض لفقرات الأداة والتعليمات المرفقة مع توضيح طريقة

التصحيح.

4-1-1- وصف أبعاد فقرات الأداة:

اشتملت الأداة على (16) فقرة موزعة على بعدين وهي:

البعد الأول: العقد النفسي التحولي: ويعكس تلك الحالة التي يصل لها الأستاذ فيما يخص توقعاته عن مؤسسته بما يتماشى مع أهدافه ورغباته واهتماماته بالإضافة إلى تلك المشاركات المنتظرة منه.

والذي يشتمل على (08) فقرات مرقمة في الأداة كالتالي: (1-2-3-4-5-6-7-8).

البعد الثاني: العقد النفسي التبادلي: وهو تلك العلاقة التي تتميز بفترة قصيرة الأجل بحيث تكون بهدف تبادل المنفعة بناء على أساس مساهمة الأساتذة في مؤسساتهم بحيث أن العمال ليسوا مطالبين في البقاء في المؤسسة.

والذي يشتمل على (08) فقرات مرقمة في الأداة كالتالي: (9-10-11-12-13-14-15-16).

4-1-2- التعليمات المرفقة في الأداة:

أرفقت الأداة بتعليمات للأفراد العينة ويطلب فيها قراءة كل العبارات ووضع علامة (x) أمام كل عبارة تعكس الإجابة وتعبير عن رأي الاستاذ من خلال البدائل المقدمة (أبدا - قليل جدا - قليل - نوعا ما - دوما) دون ترك أي عبارة بدون إجابة .

4-1-3- طريقة التصحيح:

تم تبني بدائل الأداة في: (أبدا - قليل جدا - قليل - نوعا ما - دوما) إذن تكون الأوزان لحساب متوسط استجابات الاساتذة على فقرات الأداة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم: (05) يوضح أوزان بدائل الأجوبة للفقرات الموجبة في أداة العقد النفسي:

أبدا	قليل جدا	قليل	نوعا ما	دوما
5	4	3	2	1

الجدول رقم (06) يوضح أوزان بدائل الأجوبة للفقرات السلبية في أداة العقد النفسي:

أبدا	قليل جدا	قليل	نوعا ما	دوما
1	2	3	4	5

2- مقياس الالتزام التنظيمي:

لقد اعتمدنا على مقياس أعده " بورتر وزملاؤه " (1974) وذلك لشيوع استخدامه ولكونه أكثر المقاييس المقبولة لقياس الالتزام التنظيمي كما يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات حيث يتراوح ثباته في معظم الدراسات الأجنبية بين (80 - 90 درجة) باستخدام معامل " ألفا كرومباخ " أما في الدراسات العربية فقد وجد " عبد الرحيم القطان " أن درجة الثبات لهذه الأداة جيدة حيث بلغ معامل ثباتها (0.85) كما بلغ معامل الثبات في دراسة " آدم العتيبي " (0.83) حيث تم استخدام معامل " ألفا كرومباخ " في كلتا الدراستين لاستخراج معامل ثبات المقياس ؛ وبلغ عند " الهيجان " (0.90) و " محمد بن غالب العوفي " (0.92) كل هذه العوامل جعلتنا نستخدم هذا المقياس في دراستنا الحالية دون غيره من مقاييس الالتزام التنظيمي الأخرى ، ويتكون المقياس من خمسة عشرة عبارة تمت صياغتها بطريقة تعبر عن شعور الفرد المحتمل اتجاه المنظمة التي يعمل بها ولقد أعدت الإجابة على مقياس " ليكرت " حيث يطلب من المستجيب اختيار الإجابة على العبارة من بين خمس إجابات هي : غير موافق بشدة - غير موافق - غير متأكد - موافق - موافق بشدة.

4-1-1- وصف أبعاد وفقرات الأداة:

اشتملت الأداة على (12) فقرة موزعة على 3 أبعاد وهي:

البعد الأول: الالتزام العاطفي: ويمثل ميل الأستاذ نحو زملائه في العمل، والتفاعل معهم بما يعزز من تجاوبه مع مؤسسته، من خلال أداء الواجبات المطلوبة منه.

والذي يشتمل على (06) فقرة والمرقمة في الأداة كالتالي: (10-7-6-2-1)

البعد الثاني: الالتزام الاستمراري: يتمثل في رغبة الأستاذ في البقاء بالعمل في مؤسسته لاعتقاده أنه إن ترك العمل فيها يكلفه الكثير من الوقت والجهد هذا كلما زادت مدة الأستاذ في مؤسسته كلما زاد تمسكه بها .

والذي يشتمل على (04) فقرة والمرقمة في الأداة كالتالي: (11-8-4).

البعد الثالث: الالتزام المعياري: هو إحساس الأستاذ بأنه ملتزم بالبقاء في مؤسسته بسبب ضغوط الآخرين له فهو لا يريد أن يسبب قلقاً لمؤسسته أو أن يترك انطباعاً سيئاً لدى زملائه بسبب تركه للعمل.

والذي يشتمل على (05) فقرة والمرقمة في الأداة كالتالي: (12-9-5-3).

4-1-2- التعليمات المرفقة في الأداة:

أرفقت الأداة بتعليمات للأفراد العينة ويطلب فيها قراءة كل العبارات ووضع علامة (X) أمام كل عبارة تعكس الإجابة وتعبر عن رأي الأستاذ من خلال البدائل المقدمة (غير موافق تماماً - غير موافق - غير متأكد - موافق - موافق تماماً) دون ترك أي عبارة بدون إجابة.

4-1-3- طريقة التصحيح:

تم تبني بدائل الأداة: (غير موافق تماماً - غير موافق - غير متأكد - موافق - موافق تماماً) إذا تكون الأوزان لحساب متوسط استجابات الاساتذة على فقرات الأداة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم: (07) يوضح أوزان بدائل الأجوبة للفقرات الموجبة في أداة الالتزام التنظيمي:

غير موافق تماما	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماما
5	4	3	2	1

الجدول رقم: (08) يوضح أوزان بدائل الأجوبة للفقرات السلبية في أداة الالتزام التنظيمي:

غير موافق تماما	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماما
1	2	3	4	5

5- الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة:

يقصد بالخصائص السيكومترية تقنين الأداتين لتأكد بحساب الصدق والثبات وذلك بهدف التحقق من صلاحيتها لاستخدامها في الدراسة الحالية، وبما أن هذه الأخيرة تشمل أداتين كان لا بد من التأكد من الخصائص السيكومترية للأداتين بحيث أن عينة الدراسة الاستطلاعية تتكون من (100) أستاذاً وأستاذة.

1- أداة العقد النفسي:

الصدق: تعتبر الأداة صادقة إذا كانت تقيس ما وضعت لقياسه. (عبد الحفيظ مقدم، 2003، ص 146) ويوجد عدة طرق لتأكد من صدق الأداة فلقد اعتمدت الدراسة الحالية على طريقة صدق الاتساق الداخلي صدق الاتساق الداخلي: لغرض الكشف عن مجموعات الفقرات التي ترتبط بدرجة كبيرة ببعضها البعض سواء التي تتدرج تحت نفس البعد أو المقياس ككل. الجدول الآتي يوضح نتائج فحص صدق الاتساق الداخلي للفقرات بالدرجة الكلية لاستجابات الأساتذة (العينة الاستطلاعية).

جدول رقم (09) يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة ومستوى الدلالة للبعدين (التحويلي -

التبادلي) في مقياس العقد النفسي ن = 100

رقم الفقرة	البعء التحويلي		رقم الفقرة	البعء التبادلي	
	قيمة ر	مستوى الدلالة		قيمة ر	مستوى الدلالة
1	0.67	دالة عند 0.01	9	0.58	دالة عند 0.01
2	0.68	دالة عند 0.01	10	0.38	دالة عند 0.01
3	0.47	دالة عند 0.01	11	0.40	دالة عند 0.01
4	0.45	دالة عند 0.01	12	0.48	دالة عند 0.01
5	0.65	دالة عند 0.01	13	0.46	دالة عند 0.01
6	0.55	دالة عند 0.01	14	0.32	دالة عند 0.01
7	0.47	دالة عند 0.01	15	0.56	دالة عند 0.01
8	0.52	دالة عند 0.01	16	0.56	دالة عند 0.01

($p < 0.01$ *) يتبين من خلال الجدول رقم (09) أن قيم معامل الارتباط ما بين الفقرات في البعد

التحويلي بالدرجة الكلية للبعء تراوحت بين (0.45 و 0.68) وعند مقارنتها بقيمة (ر) المجدولة عند

درجة الحرية (ن - 2 = 98 ، $p 0.01$) فإنها دالة عند 0.01 وهي دالة على وجود علاقة قوية بينها

، وهي بتالي تعبر عن مدى صدق اتساقها الداخلي للبعء .

كذلك الحال بالنسبة للبعء التبادلي نلاحظ أن معامل الارتباط المحسوبة ما بين الفقرات في هذا البعد

بالدرجة الكلية للبعء تراوحت بين (0.32 و 0.58) وعند مقارنتها بقيمة (ر) المجدولة عند درجة الحرية (

ن = 2 - 98 ، p 0.01) فإنها دالة عند 0.01 وهي دالة على وجود علاقة قوية بينها ، وهي بتالي تعبر عن مدى صدق اتساقها الداخلي للبعد .

بعد ما تم التأكد من الارتباطات بين الفقرات المكونة لنفس البعد بدرجته الكلية، وكذلك بالنسبة لكل بعد بالدرجة الكلية لمقياس العقد النفسي، تم إقرار وجود علاقات قوية ودالة على اتساقها داخليا يطمئن على صدق الفقرات والأبعاد في قياسها للخاصية المراد قياسها.

كما تبين من فحص مدى صدق الاتساق الداخلي للأبعاد المكونة لمقياس العقد النفسي بالدرجة الكلية، وذلك بحساب قيم معاملات الارتباط بينها وبين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (10) يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية بالنسبة للعقد

النفسي:

أبعاد العقد النفسي	قيمة ر	مستوى الدلالة
البعد التحويلي	0.77	دالة عند 0.01
البعد التبادلي	0.71	دالة عند 0.01

يظهر من خلال الجدول رقم (10) أن معاملات الارتباط ما بين كل بعد مكون لمقياس العقد النفسي بالدرجة الكلية وعند مقارنتها بقيمة (ر) المجدولة عند درجة الحرية (ن-2 = 98 ، p < 0.01) فإنها كلها دالة على وجود اتساق داخلي قوي بين البعدين المكونين للمقياس (البعد التحويلي - البعد التبادلي) بالمقياس ككل، وهي بذلك تعبر عن مدى صدق الأبعاد في قياسها للعقد النفسي المراد قياسه في الدراسة الحالية.

حساب ثبات مقياس العقد النفسي:

الثبات: يقصد به اتساق أو تجانس بين نتائج مقاييس في تقدير صفة أو سلوك ما. (عبد الحفيظ مقدم، 2003، ص 152) ولتأكد من ثبات الأداة اعتمدت الدراسة الحالية على طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرومباخ .

طريقة التجزئة النصفية: يتم في هذه الطريقة تقسيم الاختبار إلى قسمين متساويين على أساس الفقرات الفردية و الفقرات الزوجية و بعد تطبيق الأداة يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في الجزئين، ويصح هذا المعامل باستخدام معادلة سبيرمان براون و ذلك للحصول على معامل الثبات ككل (مزيان ، 1999، ص8) .

معامل ألفا كرومباخ :

وهو من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للأداة فهو يربط بين ثبات الأداة وثبات بنودها فازدياد نسبة تباينات البنود بالنسبة للتباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات. (معمرية بشير ، 2002 ، ص 2013) اعتمدت الدراسة الحالية في حساب معامل الثبات للمقياس على معامل ألفا كرومباخ وكذا طريقة التجزئة النصفية واستخدام معادلة سبيرمان - براون لتصحيح معاملات الارتباط الذي يعبر على ثبات الأداة والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (11) يوضح قيم معاملي الثبات لمقياس العقد النفسي للبعد التحويلي بتطبيق معادلة

سبيرمان - براون و ألفا كرومباخ :

سبيرمان براون		معامل ألفا كرومباخ
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.86	0.75	0.73

($p < 0.01$ *) يظهر من خلال قيمتي معاملي الثبات لمقياس العقد النفسي بالنسبة لبعد العقد التحويلي (0.73) (0.86) اللتان حسبنا بتطبيق معادلة ألفا كرومباخ ومعادلة سبيرمان - براون المعدل ،
أنهما دالتين على ثبات الأداة وتدل على استقرار نتائجها إذا ما طبقت في الدراسة الأساسية.

جدول رقم (12) يوضح قيم معاملي الثبات لمقياس العقد النفسي للبعد التبادلي بتطبيق معادلة

سبيرمان - براون و ألفا كرومباخ :

سبيرمان براون		معامل ألفا كرومباخ
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.82	0.69	0.68

($p < 0.01$ *) يظهر من خلال قيمتي معاملي الثبات لمقياس العقد النفسي بالنسبة لبعد العقد التحويلي (0.68) (0.82) اللتان حسبنا بتطبيق معادلة ألفا كرومباخ ومعادلة سبيرمان - براون المعدل ،
أنهما دالتين على ثبات الأداة وتدل على استقرار نتائجها إذا ما طبقت في الدراسة الأساسية .

جدول رقم (13) يوضح قيم معاملي الثبات لمقياس العقد النفسي بتطبيق معادلة سبيرمان - براون و

ألفا كرومباخ :

التجزئة النصفية		معامل ألفا كرومباخ
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.78	0.64	0.68

يظهر من خلال قيمتي معاملي الثبات المحسوب لمقياس العقد النفسي عن طريق ألفا كرومباخ (0.68) و(0.78) بطريقة التجزئة النصفية، وعليه فإن نتائج الدراسة السيكومترية لمقياس العقد النفسي تطمئن على صلاحيته في قياسه إذا ما طبقت في الدراسة الأساسية.

بتالي يظهر من خلال النتائج المحصل عليها في حساب معامل الثبات بتطبيق معامل ألفا كرومباخ و طريقة التجزئة النصفية أنها كلها تظمن على استقرار درجات مقياس العقد النفسي وما يدل على ان الأداة صادقة وهذا ما يبرر استخدامها على أفراد عينة الدراسة الأساسية.

- حساب صدق مقياس الالتزام التنظيمي:

الصدق:

صدق الاتساق الداخلي: فيما يلي جدول يوضح فحص صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد المعياري المتعلق بالالتزام التنظيمي من خلال حساب الارتباطات بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد والنتائج معروضة كما يلي:

جدول رقم (14) يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المعياري المتعلق

بالالتزام التنظيمي ن = 100

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
03	0.16	غير دالة
05	0.59	دالة عند 0.01
09	0.69	دالة عند 0.01
12	0.81	دالة عند 0.01

$p < 0.01$ (*) يتضح من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم (14) أن قيم معاملات

الارتباط المحسوبة في ما بين فقرات البعد المعياري بالدرجة الكلية للبعد، أنها تراوحت ما بين (0.59 و

0.81) وعند مقارنتها بقيمة (ر) المجدولة عند درجة الحرية (ن=2، 98، $p < 0.01$) فإنها قيم دالة

على وجود علاقة جوهريّة تثبت وجود الاتساق الداخلي ما بين فقرات البعد المعياري في حين الفقرة رقم 03 قيمة ر بلغت (0.16) وهي غير دالة .

فيما يلي جدول يوضح فحص صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الاستمراري المتعلق بالالتزام التنظيمي من خلال حساب الارتباطات بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد والنتائج معروضة كما يلي:

جدول رقم (15) يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الاستمراري المتعلق

بالتزام التنظيمي ن = 100

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
04	0.81	دالة عند 0.01
08	0.68	دالة عند 0.01
11	0.77	دالة عند 0.01

$p < 0.01$ *) يتبين من خلال الجدول رقم (15) أن قيم معاملات الارتباط ما بين فقرات

البعد الإستمراري المتعلق بالالتزام التنظيمي بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.68 و 0.81)، وعند

مقارنتها بقيمة (ر) المجدولة عند درجة الحرية (ن-2 = 98، $p < 0.01$) فإنها دالة على وجود علاقة

قوية بينها، وهي بالتالي تعبر عن مدى صدق اتساقها الداخلي بالبعد.

فيما يلي جدول يوضح فحص صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد العاطفي المتعلق بالالتزام التنظيمي

من خلال حساب الارتباطات بين الفقرات و الدرجة الكلية للبعد والنتائج معروضة كما يلي:

جدول رقم (16) يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد العاطفي المتعلق

بالالتزام التنظيمي ن = 100

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.76	دالة عند 0.01
02	0.65	دالة عند 0.01
06	0.59	دالة عند 0.01
07	0.46	دالة عند 0.01
10	0.11	غير دالة

$p < 0.01$ (*) يبين الجدول رقم (16) أن قيم معاملات الارتباط المحصل عليها، قد

تراوحت بين (0.46 و 0.76) وعند مقارنتها بقيمة (ر)المجدولة عند درجة الحرية (ن-2=98، $p <$

0.01) فإنها كلها تؤكد على وجود علاقة قوية بين الفقرات المكونة للبعد العاطفي بالدرجة الكلية،

وعليه يمكن الاطمئنان على صدق اتساق فقرات البعد في قياس الخاصية ما عدا الفقرة رقم 11 التي تكن

دالة .

كما تبين من فحص مدى صدق الاتساق الداخلي للأبعاد المكونة لمقياس الالتزام التنظيمي بالدرجة

الكلية، وذلك بحساب قيم معاملات الارتباط بينها وبين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة

الاستطلاعية والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (17) يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد المكونة للمقياس الالتزام التنظيمي بالدرجة

الكلية. ن = 100.

أبعاد الالتزام التنظيمي	قيمة ر	مستوى الدلالة
البعد العاطفي	0.88	دالة عند 0.01
البعد الاستمراري	0.86	دالة عند 0.01
البعد المعياري	0.91	دالة عند 0.01

يظهر من خلال الجدول رقم (17) أن معاملات الارتباط ما بين كل بعد مكون لمقياس الالتزام التنظيمي بالدرجة الكلية، بأنها تراوحت ما بين (0.88 و 0.91) وعند مقارنتها بقيمة (ر) المجدولة عند درجة الحرية (ن = 98 ، $p < 0.01$) ، فإنها كلها دالة على وجود اتساق داخلي قوي بين الأبعاد الثلاثة المكونة للمقياس (البعد العاطفي - البعد الاستمراري - البعد المعياري) بالمقياس ككل، وهي بذلك تعبر عن مدى صدق الأبعاد في قياسها الالتزام التنظيمي المراد قياسه في الدراسة الحالية.

بعد ما تم التأكد من الارتباطات بين الفقرات المكونة لنفس البعد بدرجته الكلية، وكذلك بالنسبة لكل بعد بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي، تم إقرار وجود علاقات قوية ودالة على اتساقها داخليا يطمئن على صدق الفقرات والأبعاد في قياسها للخاصية المراد قياسها.

حساب ثبات مقياس الالتزام التنظيمي:

اعتمدت الدراسة الحالية في حساب ثبات الأداة على طريقتين: التجزئة النصفية - معامل الفا كرومباخ :
طريقة التجزئة النصفية: وفيما يلي نتائج تطبيق طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات أداة الالتزام التنظيمي.

جدول رقم (18) : يوضح قيم معاملي الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بتطبيق معادلة سبيرمان -

براون :

سبيرمان براون		البعد
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.94	0.88	البعد المعياري
0.92	0.85	البعد الاستمراري
0.81	0.68	البعد العاطفي
0.86	0.76	المقياس ككل

$p < 0.01$ (*) نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن نتائج حساب معاملات الثبات بتطبيق

التجزئة النصفية تراوحت بين (0.86 و 0.94) في الأبعاد الثلاثة المكونة للأداة، وهي كلها قيم

لمعاملات ثبات دالة على وجود علاقة ما بين الجزأين المتكافئين بعد التصحيح بالنسبة لكل بعد بينما

وصلت قيمة معامل الثبات الإجمالي للأداة (ر = 0.86) بعد تصحيحها باستخدام معادلة سبيرمان -

براون، ومنه يمكن الاطمئنان مرة ثانية على ثبات نتائج الأداة إذا ما استخدمت في الدراسة الأساسية.

معامل ألفا كرومباخ : لتحقق من مدى تجانس الفقرات لمقياس الالتزام التنظيمي تم حساب معاملات ألفا

كرومباخ لكل بعد من الأبعاد المكونة للمقياس والنتائج مبينة في الجدول الآتي :

جدول رقم (19) : يوضح قيم معاملي الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بتطبيق معامل ألفا كرومباخ

معامل ألفا كرومباخ	البعد
0.81	البعد المعياري
0.80	البعد الاستمراري
0.75	البعد العاطفي
0.86	المقياس ككل

$p < 0.01$ (*) يظهر من خلال الجدول رقم (19) أن قيمة معامل ألفا كرومباخ والخاص بحساب ثبات البعد المعياري قد بلغ ($r = 0.81$)، كما وصلت قيمة ثبات البعد الاستمراري ($r = 0.80$)، في حين حقق البعد العاطفي معامل الثبات قدر بـ ($r = 0.75$)، أما الأداة ككل وصلت قيمة معامل ثباتها المحسوب (0.86) ، وهي كلها قيم تطمئن على ثبات نتائج الأداة إذا ما أعيد استخدامها في الدراسة الأساسية.

يظهر من خلال النتائج المحصل عليها في حساب معامل الثبات بتطبيق معامل ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية أنها كلها تطمئن على استقرار درجات مقياس الالتزام التنظيمي ومنه يمكن التأكيد على صدقه نظريا.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- لقد استعان الباحث في هذه الدراسة الحالية ببرنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 لحساب العلاقات الارتباطية و الفروق بين المتوسطات حيث استخدم مجموعة من الأساليب الإحصائية و ذلك بهدف قياس الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأدوات الدراسة من أجل تقنينها ، كما استخدمت الأساليب الإحصائية من أجل اختبار الفرضيات

و هذه الأساليب هي: معامل الارتباط بيرسون وتصحيحها بمعامل سبيرمان بروان ومعامل الثبات ألفا كرومباخ , اختبار " ت " .

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل الإجراءات الميدانية للدراسة الحالية حيث قمنا باختبار أداتي الدراسة على عينة استطلاعية تكونت من (ن=100) ، وقد تمتعت أداتي الدراسة (مقياس العقد النفسي ومقياس الالتزام التنظيمي) بخصائص سيكومترية (الصدق والثبات) أهلتها للاستخدام لأغراض الدراسة الأساسية. وفي الدراسة الأساسية قمنا بتوزيع استبانة تضم أداتي الدراسة على مجموعة مكونة من 282 أستاذاً موزعة حسب الأطوار التعليمية الثلاث (إ-م-ثا) وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، للوصول إلى الكشف عن البيانات الكمية للظاهرة وتحليلها كفيلاً للاستفادة من مضامينها.

الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج

تمهيد

- 1- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى
- 2- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية
- 3- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة
- 4- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الرابعة
- 5- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الخامسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعدما تم التطرق في الفصل الرابع إلى الإجراءات الميدانية للدراسة الحالية، وبعد تطبيق الأدوات على عينة الدراسة الأساسية والحصول على النتائج خُصص هذا الفصل لعرض النتائج حسب الفرضيات الواردة في الدراسة الحالية. وفيما يلي عرض وتفسير نتائج كل فرضية على حدا.

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

التذكير بنص الفرضية الأولى: تنص الفرضية على أن " هناك علاقة دالة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية الوطنية بدائرة ورقلة "

لغرض المعالجة الإحصائية للفرضية، تم الاعتماد على حساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها الأستاذ من خلال استجاباته على فقرات الأدوات ثم قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لتقدير العلاقة بين المتغيرين، والجدول الآتي يوضح نتائج الفرضية الأولى.

جدول رقم (20): يوضح معامل الارتباط بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع

التربية الوطنية بمدينة ورقلة

مستوى الدلالة	قيمة ر	
دالة عند 0.01	0.24	علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي

يلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن قيمة معامل الارتباط بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي بلغت (0.24) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) بتالي هذا يدل على وجود علاقة قوية بينهما وما يمكن قوله هو أنه تم قبول الفرضية المتبناة والتي تنص على أن هناك علاقة دالة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية الوطنية دائرة ورقلة.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

التذكير بنص الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على أنه " توجد فروق في الالتزام التنظيمي ما بين الجنسين "

يلخص الجدول الآتي نتيجة حساب الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات الأساتذة الذكور والاناث وذلك باستخدام اختبار (ت) لقياس الفروق بين متوسطي المجموعتين، كأسلوب للمعالجة الإحصائية للفرضية، والنتائج هي كالآتي:

جدول رقم (21) : يوضح نتائج اختبارات الدلالة بين متوسط درجات الأساتذة في الالتزام التنظيمي ما

بين الجنس (ذكور - إناث) :

البيانات الإحصائية الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	35.17	6.72	1.49	279	غير دالة
الإناث	36.38	6.79			

يبين الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي للالتزام التنظيمي للإناث كان أعلى من المتوسط

الحسابي للذكور ، حيث قدر عند الإناث ب 36.38 والانحراف المعياري بلغ 6.79 بينما قدر المتوسط

الحسابي للذكور ب 35.17 و بانحراف معياري يساوي 6.72 ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين

المتوسطين استخدم الباحث اختبار ت (لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة) ت المحسوبة (1.49) و

ت الجدولة (1.96) عند درجة حرية 279 ومستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على عدم وجود فرق ذي

دلالة إحصائية بين الأساتذة ذكور و إناث في الالتزام التنظيمي ، و منه فقد تم رفض فرضية البحث و قبول الفرضية الصفرية ، و التي تنص على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي بين الجنسين.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

التذكير بنص الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه «يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الأقدمية للأساتذة في ممارسة مهنة التدريس».

لاختبار هذه الفرضية تم حساب تحليل التباين الأحادي في الالتزام التنظيمي للأساتذة حسب الأقدمية في التدريس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي.

جدول رقم (22) يوضح الفروق في الالتزام التنظيمي حسب متغير الأقدمية

مستوى الدلالة	قيمة ف	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	
	1.05	2	47.97	95.93	الفروق بين المجموعات
غير دال		276	45.82	12646.33	الفروق داخل المجموعات
		278		12742.26	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (22) أن قيمة " ف " بلغت (1.05) وهي غير دالة عند (0.05) بتالي فقد تم رفض فرضية البحث والتي تنص على أنه : يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الأقدمية للأساتذة في ممارسة مهنة التدريس و قبول الفرضية الصفرية ، و التي تنص على أنه لا يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الأقدمية للأساتذة في ممارسة مهنة التدريس.

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

التذكير بنص الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على أنه: يختلف العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي (ابتدائي -متوسط - ثانوي) .

لاختبار هذه الفرضية تم حساب تحليل التباين الأحادي في العقد النفسي للأساتذة حسب الطور التعليمي (ابتدائي - متوسط - ثانوي) ، و كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي .

جدول رقم (23) يوضح الفروق حسب متغير الطور التعليمي (ابتدائي - متوسط - ثانوي) في العقد

النفسي:

مستوى الدلالة	قيمة ف	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	
غير دال	0.21	2	15.67	31.33	الفروق بين المجموعات
		278	73.28	20373.30	الفروق داخل المجموعات
		280		20404.64	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (23) أن قيمة " ف " بلغت (0.21) وهي غير دالة عند (0.05) مما يعني عدم وجود فروق دالة في العقد النفسي باختلاف الطور التعليمي(ابتدائي - متوسط - ثانوي) (بتالي فقد تم رفض فرضية البحث المتبناة و قبول الفرضية الصفرية ، و التي تنص على أنه لا يختلف العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي (ابتدائي - متوسط - ثانوي) .

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

التذكير بنص الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على أنه: " هناك فروق دالة في الالتزام التنظيمي تعزى إلى مؤسسة التخرج (معهد تكنولوجي - مدرسة عليا - جامعة) للأساتذة "

لاختبار هذه الفرضية تم حساب تحليل التباين الأحادي في الالتزام التنظيمي للأساتذة حسب مؤسسة التخرج (معهد - مدرسة عليا - جامعة) و كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي .

جدول رقم (24) يوضح الفروق حسب متغير مؤسسة التخرج (معهد تكنولوجي - مدرسة عليا -

جامعة) في الالتزام التنظيمي :

مستوى الدلالة	قيمة ف	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	
دال عند	7.31	2	320.34	640.67	الفروق بين المجموعات
0.01		278	43.84	12142.70	الفروق داخل المجموعات
		280		12783.37	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (24) أن قيمة ف بلغت (7.31) وهي دالة عند (0.01) هذا ما يدل على قبول الفرضية البحثية التي تنص على أنه هناك فروق دالة في الالتزام التنظيمي تعزى إلى مؤسسة التخرج (معهد - مدرسة عليا - جامعة) للأساتذة وبما أن هناك فروق دالة تعزى لمؤسسة التخرج نلجأ إلى إجراء المقارنات البعدية باستعمال طريقة شيفي و بوفروني لمعرفة الفروق بين متوسطي المجموعتين .

جدول رقم (25) يوضح نتائج المقارنات البعدية باستعمال اختبار الفروق بين متوسطات المجموعات:

طريقة بوفروني		طريقة شيفي		
مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	
غير دال	1.45	غير دال	1.45	خريجي الجامعة / المعاهد
دال عند 0.05	6.01	دال عند 0.05	6.01	خريجي الجامعة / المدارس العليا
دال عند 0.05	4.47	دال عند 0.05	4.47	خريجي المعاهد / المدارس العليا

يلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي خريجي الجامعة وخريجي المعاهد، في حين هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي خريجي الجامعة وخريجي المدارس وكذا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي خريجي المعاهد و خريجي المدارس العليا. وكانت الفروق لصالح مجموعة خريجي المعاهد، وهذا ما يوضحه الجدول الموالي.

جدول رقم (26) : يوضح نتائج الإحصاءات الوصفية في الالتزام التنظيمي :

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
6.46	35.95	الجامعة
6.41	37.40	المعاهد
6.76	29.93	المدارس العليا

يلاحظ من الجدول رقم (26) أنه متوسط خريجي المعاهد بلغ (37.40) وهو أكبر بالمقارنة مع متوسط خريجي الجامعة والمدارس العليا، وبذلك كانت الفروق لصالح خريجي المعاهد فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي.

خلاصة الفصل:

خلصنا في ختام هذا الفصل، وبعد عرض نتائج الفرضيات الخمس والمعاملات الإحصائية المستخدمة لاختبارها في شكل جداول مع قراءتها، إلى وجود تباين في النتائج حيث تم قبول بعض الفرضيات ورفضت أخرى ، ففي الفرضية الاولى و بعد حساب قيمه معامل الارتباط (0.24) وجدنا انها دالة عند (0.01) ، حيث تم قبول الفرضية المتنبأة، وبالنسبة للفرضية الثانية تم حساب ت (1.49) عند درجة الحرية (279) وجدنا انها غير دالة ومنه تم رفض الفرضية المتنبأة و قبول الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا توجد فروق في الالتزام التنظيمي ما بين الجنسين وبالنسبة للفرضية الثالثة تم حساب الفروق (ف) وجدناها (1.05) وهي غير دالة وبالتالي تم رفض الفرضية المتنبأة وقبول الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الاقدمية في ممارسة مهنة التدريس ، وبالنسبة للفرضية الرابعة تم حساب الفروق فوجدنا قيمة (ف) تساوي (0.21) وهي غير دالة و بالتالي تم رفض الفرضية المتنبأة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يختلف العقد النفسي لدى الاساتذة باختلاف طور التدريس (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) ، وبالنسبة للفرضية الخامسة تم حساب الفروق فوجدنا قيمة (ف) تساوي (7.31) وهي دالة عند (0.01) فتم قبول الفرضية المتنبأة ومنها تم اجراء المقارنات البعدية (طريقة شيفى وطريقة بوفروني) فكانت النتائج لصالح خريجي المعاهد التكنولوجية بمتوسط حسابي (37,40) وبعد عرض لمخلص نتائج الفرضيات، سيتم مناقشتها و تفسيرها في ضوء الدراسات السابقة والجانب النظري و هذا ما سيتناوله الفصل الموالي.

الفصل السادس : مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى

2- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية

3- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة

4- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة

5- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الخامسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة قطاع التربية لدائرة ورقلة، وبعد إجراء الدراسة الميدانية ثم عرض النتائج المتوصل إليها، جاءت أهم خطوة في البحث وهي مناقشة نتائج واختبار فرضيات الدراسة الحالية بناءً على الجانب النظري والدراسات السابقة.

1- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى:

والتي تنص على أن: « هناك علاقة دالة بين العقد النفسي و الالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية الوطنية بدائرة ورقلة »، تبين من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم (20) و من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات أن هناك علاقة دالة بين العقد النفسي و الالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية الوطنية بدائرة ورقلة .

ومن بين الدراسات التي جاءت في هذا السياق دراسة قام بها " Martinez " (2005) بعنوان: >> فحص العلاقة بين الانتهاكات النفسية المدركة والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية وأشارت النتائج إلى علاقة بين انتهاكات العقد النفسية والالتزام العاطفي. << (موسى السعودي . 2006 ، ص 391) وفسر هذا بأن سلوك الأساتذة في التدريس تشترط عدة عوامل تتعلق بالخلفية النفسية والتكوينية التي تنشأ وتتطور وتتغير بواسطة مؤسسات المجتمع وطبيعتها فالمتفوق والمتعارف عليه أن الأساتذة في سلوكهم قد يتفاوتون في درجة حماسهم ورغبتهم للعمل فمنهم من يبذل جهدا كبيرا من أجل إنجاز العمل ومنهم من يكتفي بالأمر العادية ومنهم من يتهاون إلى درجة الإهمال وبالطبع فإن مصلحة المدرسة التعرف على خلفيات هذه الحالات وعلاجها.

وفي هذا الصدد نجد ما اتفقت الدراسة الحالية معها حول النتائج المتوصل إليها أيضا دراسة "

2011 MILAEL LOVBLAD " حول: >>علاقة الالتزام التنظيمي والعقد النفسي بالسويد والولايات

المتحدة وإسبانيا، أثبتت النتائج أن العقد النفسي له دور في وصف وفهم الوعود والالتزامات المدركة في إطار علاقة العميل بالتاجر وتؤكد الدراسة على دور الوسيط وهو الثقة في توقع وقوع الالتزام العاطفي ويكون له تأثير على مستوى تصور المنظمة << (هاجر قروي . 2013 . ص 123) يعني أن للالتزام التنظيمي نتائج على أداء الموظفين لعملهم والاستمرار بالانتماء إلى المؤسسة وذلك عن طريق قياس مستوى أدائهم ومعدلات غيابهم بالإضافة إلى معدلات دوران العمل ، بهذا فإن المدرسة تطالب الأساتذة ببذل قصارى جهدهم للحصول على مزيد من المردودية كما تطالبهم بضرورة الالتزام بالأنظمة والقوانين والأهداف في مقابل مطالبة الأفراد للمدرسة بالعمل على توفير البيئة التنظيمية بذلك فإن العقد النفسي يعبر عن درجة شعور الفرد بالانتماء إلى هذه المدرسة وكلما زادت هذه الدرجة كلما زادت شدة هذا العقد ومتانته ومن ثم دأومه .

بالإضافة إلى ذلك دراسة " روبا أنفاري وآخرون - 2011 ROYA ANVARI " التي جاءت >> في دراستهم للعلاقة بين الممارسات التعويضية الاستراتيجية والالتزام التنظيمي العاطفي تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الوسيط العقد النفسي في العلاقة بحيث أثبتت النتائج أن الممارسات الاستراتيجية التعويضية أدت إلى إدراك تحقيق ونجاح العقد النفسي وهذا الأخير بدوره أدى إلى ارتفاع الالتزام التنظيمي، كذلك هناك علاقة دالة بين العقد النفسي للموظفين والتزامهم التنظيمي العاطفي << (هاجر قروي . 2013 . ص 123). هذا ما يدل على أن هناك علاقة سلوكية مهمة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي وهذا ما كان محور الدراسة الحالية كما نجد في نفس السياق دراسة " هاجر قروي " (2013) التي كانت حول :>> دراسة انقطاع العقد النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الأطباء العاملين بالجنوب الجزائري حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين إدراك انقطاع العقد النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأطباء << (قروي . 2013 . ص 123). بهذا فالعقد النفسي يحدد مستوى المجهود الذي يبذله الأستاذ ودرجة الالتزام بما هو مطلوب القيام به من واجبات ومسؤوليات ويكون حين إذن مع

أي تغيير في نوع السلوك ينبغي أن يمر بتغيير في العقد النفسي وبهذا تكون المنظمة ناجحة اذا استطاعت أن تحافظ على عمالها عن طريق تنمية التزامهم إذا يعتبر مؤشر إيجابي وهو بمثابة مقياس لمدى فعالية العقود النفسية التي تتكون لدى الأساتذة.

ما يمكن قوله من خلال ما سبق هو أن الأستاذ غالبا عند اختياره لمهنة التدريس في الطور الابتدائي أو المتوسط أو الثانوي يكون الاختيار عن قناعة قد يعود ذلك من خلال الوازع الديني للأستاذ والمكانة الاجتماعية وما ينظر إليه الناس من جانب الأخلاق والالتزان والشعور بالمسؤولية اتجاه التلميذ الذي له كيان وشعور وإحساس ؛ إذن الأستاذ يتعامل مع تلميذ وليس مثل العامل الذي يتعامل مع الآلات و أجهزة ، فالالتزام التنظيمي عند الأستاذ لا يكون مثله مثل الالتزام عند العامل لأن هذا الأخير إذا وقع في مشكل مع صاحب العمل أو المدير فربما يعطل آلة من الآلات عكس التزام الأستاذ عند وقوع مشكل يدخل لقاعة التدريس ويقدم واجبه .

2- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية:

والتي تنص على أنه: توجد فروق في الالتزام التنظيمي ما بين الجنسين، بالرجوع إلى الجدول رقم (21) يتضح لنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذكور والإناث في الالتزام التنظيمي، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وقبول الفرضية الصفرية، والتي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي بين الجنسين.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة " سامي إبراهيم حنونة " (2006) : >> في قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، بحيث أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) في مجملها، حيث أن جميع المجالات الخاصة بالالتزام التنظيمي جميعها غير دالة على وجود علاقة إحصائية إلا فقط المجال الثالث وهو " الرغبة بالاستمرار

بالعمل " والتي كانت لصالح الإناث ، ويمكن عزو ذلك بان الموظفين العاملات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة يرغبون بالاستمرار بالعمل فيها نظراً لطبيعة العمل المستقر والمكانة الاجتماعية العالية التي توفرها هذه الجامعات للعاملين فيها، بالإضافة إلى ندرة الوظائف الخاصة وذات الراتب العالي في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص في قطاع غزة. (سامي إبراهيم حنونة، 2006، ص 118)

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة " ماري - MARIE CLAUDE DECARIE 2010 في دراسة : >> العلاقة بين الالتزام التنظيمي والقلق النفسي لدى العمال والعاملات وتهدف هذه الدراسة لمعرفة اتجاه العلاقة بين البناء المتعدد لأبعاد الالتزام التنظيمي والقلق النفسي للعمال والعاملات بشركات التأمين الكندية وأثر الوسيط الجنس على العلاقة بحيث أثبت النتائج أن المكون العاطفي والاستمراري للالتزام التنظيمي يخفض القلق النفسي في العمل وجد كذلك أن الجنس لا يتوسط العلاقة بين المكون العاطفي للالتزام التنظيمي والقلق النفسي << (هاجر قروي ، 2013 ، ص 129)

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من " موسى أحمد خير الدين - محمود أحمد النجار " (2010) في دراسة : >> أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية بحيث أظهرت الدراسة أيضا انه لا يوجد علاقة ارتباط بين المتغيرات الشخصية مثل : الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والموقع الوظيفي، والخبرة العملية، وبين الالتزام التنظيمي << . (موسى - محمود. 2010، ص 30) .

ما يمكن قوله هو أن مبرر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي باختلاف الجنس يعود إلى وجود فرص متساوية بين الجنسين الذكور والإناث سواء في التوظيف وكذا في التشريعات الخاصة بالعمل وهذا في معظم المؤسسات الجزائرية لاسيما في سلك التعليم، و ما يثبت ذلك هو أن غالبية الأساتذة هم إناث، و كذلك ارتفاع المستوى التعليمي لكلا الجنسين مما ينعكس على سلوكياتهم و اتجاهاتهم نحو المؤسسات التي يعملون بها.

3- مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه «يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الأقدمية للأساتذة في ممارسة مهنة التدريس».

نلاحظ من الجدول رقم (22) أن قيمة ف بلغت (1.05) وهي غير دالة، وبالتالي فقد تم رفض فرضية البحث المتبناة وقبول الفرضية الصفرية، والتي تنص على أنه لا يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الأقدمية للأساتذة في ممارسة مهنة التدريس.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة " يوسف " (1999) والتي توصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي وسنوات الخدمة بالمؤسسة وعزي ذلك إلى المستوى الوظيفي والاستقرار الوظيفي الذي يتمتع به العاملون كلما زادت سنوات خدمتهم بالمؤسسة .

كما تختلف مع نتائج دراسة " المعيوف " (2000) فقد وجد ان هناك علاقة ايجابية بين سنوات الخدمة والالتزام التنظيمي وعزاه الى المستوى الوظيفي ومستوي الدخل بالإضافة الى المهام الاشرافية التي تزداد بزيادة السلم الوظيفي .(سامي إبراهيم حنونة ، 2006 ، ص 120)

من خلال ما سبق نفسر عدم وجود فروق بين الأساتذة تعزى لسنوات الأقدمية إلى ان تداخل العوامل التي تتحكم في تكوين الالتزام التنظيمي يجعل من الصعب تحديد أي منها محدد للالتزام التنظيمي في حد ذاته ، فالالتزام التنظيمي ظاهرة معقدة تتأثر بجملة من العوامل قد تكون تنظيمية او شخصية تتفاعل معاً كمدخلات، و تكون ميلاً للأستاذ للاندماج بمنظمتة و مشاركته لها و اعتقاده القوي بأهدافها وقيمها و قبول هذه الأهداف و القيم. كما يدل على رغبته أو وقبوله واستعداده وصولاً إلى شعوره بالثقة والمسؤولية تجاه التلاميذ من هنا ندرك أن الالتزام التنظيمي هو جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في

تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم .

كما تتجسد من خلال ملاحظات الباحثين لظروف بيئة الأعمال التربوية وواقع عمل الأساتذة فيها وهذا يؤثر في الالتزام التنظيمي ولربما يعود ذلك الى سنوات الخدمة القليلة، في كل منظمة وبروز حاجته لتبني قيم وأهداف تلك المؤسسة القادرة على إحداث التغيير المنشود فيها وبصنع غير تقليدية لتقليل الفجوة بينها وبين عمالها، وتمكين العاملين.

كما يعود وجود مستوى التزام تنظيمي مرتفع عند الأساتذة الأقل أقدمية، إلى تحمسهم في بداية الأمر للمهنة الجديدة التي شقوا في سبيل الحصول عليها، وبالتالي فإن سعيهم للحفاظ عليها يتجسد في ظهور مستوى التزام تنظيمي مرتفع، هذا بالإضافة إلى نشاطهم وحيويتهم الناتجة عن صغر سنهم في الغالب، والتي تؤهلهم للقيام بمهامهم اليومية بصورة فعالة تجعل المسيرين يتقنون فيهم أكثر فأكثر .

تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على أنه «يختلف العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي (ابتدائي -متوسط - ثانوي)». دلت النتائج المتوصل إليها أنه لا يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف الأطوار التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

ومن الدراسة التي تتفق مع نتائج الدراسة الحالية دراسة (سيلامات وآخرون) (2013) (selamat et al)

بعنوان " RekindleTeacher'sOrganizationalCommitment the effect of

transformational leadership behavior. وقد هدفت الدراسة لتحقيق ما يلي:

- تقييم مستوى الالتزام التنظيمي لدى مدرسي المرحلة الثانوية بضاحية Klang الماليزية.
- قياس مستوى إدراك المدرسين لسلوكيات القيادة التحويلية بالمدارس.
- بيان أثر سلوكيات القيادة التحويلية المدركة على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المدرسين.

وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (346) من مدرسي المرحلة الثانوية، واعتمد الباحثون على

أسلوب العينة العنقودية على مرحلتين، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- تمتع معظم المدرسين (52.8 %) بمستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي تجاه مدارسهم، بينما كان حوالي (44.6 %) مستوى التزامهم متوسط، في الوقت الذي انخفض فيه مستوى الالتزام التنظيمي (1.7 %) من عينة الدراسة.

- يعتبر الالتزام العاطفي أكثر أنواع الالتزام التنظيمي انتشاراً بين عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (5.16) بانحراف معياري (1.121) يليه الالتزام الاستمراري، وجاء في المرتبة الأخيرة الالتزام المعياري.

- زيادة مستوى إدراك عينة الدراسة لممارسة مديري المدارس لسلوكيات القيادة التحويلية، ولذلك جاءت أبعاد القيادة التحويلية مرتفعة لدى معظم عينة الدراسة.

- وجود علاقة خطية مباشرة (إيجابية) بين سلوكيات القيادة التحويلية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة، ومن ثم فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المدرسين يبدون مستويات عالية من الالتزام التنظيمي عندما يشعرون أن المديرين يتبنون سلوكيات القيادة التحويلية.

من خلال ما سبق نتائج الدراسة الحالية دلت على أنه لا يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف الأطوار التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي). نرجع ذلك أساساً إلى تكافؤ الفرص حيث أن عمال قطاع التربية بجميع أطوارها ينظون تحت لواء واحد وينهلون من معين واحد ألا وهو وزارة التربية والتعليم المتمثلة في مديرياتها عبر مختلف الولايات الجزائرية فالإشراف واحد، والأجر متقارب والامتيازات نفسها، والخدمات الاجتماعية لجميع الأطوار نفسها كما نرجع عدم وجود فروق في الالتزام التنظيمي لاختلاف الأطوار التعليمية (ابتدائي - متوسط - ثانوي) إلى شعور المدرسين في مختلف الأطوار بأنهم يؤدون رسالة التعليم وهي رسالة الأنبياء والعلماء حيث يرى المدرس أن هذا واجب عليه فيقوم بذلك دون النظر إلى اعتبارات

أخرى كالأجر المرتفع والعلاوات الضخمة...إلخ. كما يتعلق بدرجة اندماج الأستاذ العامل بالمؤسسة واهتماماته بالاستمرار فيها. وانه يختلف تماماً عن مفهوم الرضا الوظيفي، لان الفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويود ممارسة العمل نفسه في منظمة اخرى، وبالعكس فقد يحب الفرد العمل في منظمة معينة ولكنه يكره العمل الذي يمارسه. إن الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك الأساتذة في المؤسسة وتصرفاتهم والتي تجسد مدى ولائهم. كما يتمثل في حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل المؤسسة على اختلاف الطور التعليمي الذي يدرس فيه الأستاذ.

4- مناقشة وتفسير الفرضية الخامسة:

وتنص الفرضية على ما يلي : " هناك فروق في الالتزام التنظيمي تعزى إلى مؤسسة التخرج (معهد - مدرسة عليا - جامعة) للأساتذة " دلت النتائج على أن هناك فروق في الالتزام التنظيمي تعزى إلى مؤسسة التخرج (المعهد - المدرسة العليا - الجامعة) للأساتذة ونرجع ذلك إلى حصول الأستاذ المتخرج من المعهد التكنولوجي على تكوين نظري من قبل مدرسين محترفين وكفاءات راقية بالإضافة إلى تكوين ميداني إذ يقوم الأستاذ المنتسب إلى المعهد التكنولوجي بتطبيق الدروس التي تلقاها في مختلف المقاييس النظرية في الميدان (داخل المؤسسات التربوية) تحت إشراف كفاءات المعهد وأساتذة متمرسين يتم ذلك كله وفق معايير صارمة ودقيقة ويشهد على ذلك العام والخاص كما إن اختيار الطالب التحاقه بالمعهد التكنولوجي لتكوين إطارات التربية دليل واضح وصريح على تسطير المسار المهني للفرد وبالتالي ظهور التزام وثيق بالمهنة وتتمثل المقاييس والضوابط التي يتلقاها المدرس المنتسب للمعهد التكنولوجي في مجموعة مقاييس تخدم بالدرجة الأولى التلميذ وكذلك الأستاذ(علم النفس الفارقي)، ما ينشأ عنه توافق كبير بين المدرس والتلميذ ومرونة في التعامل وحب في العلاقة ويظهر ذلك كله في وجود التزام تنظيمي مرتفع عن الأساتذة خريجي المعهد ولأمانة أن التفسيرات السابقة لوجود التزام تنظيمي مرتفع عند خريجي أساتذة

المعهد لا يعني عدم وجود التزام تنظيمي مرتفع عند بعض خريجي الجامعات والمدارس العليا للأساتذة باعتبار أن هاتين المؤسستين مرتا بظروف صعبة جدا خاصة في فترة التسعينيات الحقبة السوداء وكذا فإن المنتسبين إلى المدارس العليا للأساتذة تناقص عددهم باستمرار نتيجة السياسة المتبعة من طرف الدولة (ضمان الشغل لخريجي الجامعات) مما نجم عنه نقص في الرضا والالتزام لدى الأساتذة خريجي المدارس العليا (بذل مجهود كبير جدا ومشقة وسنين طوال مقابل الالتحاق بالتعليم في حين خريج الجامعة مجهود قليل ومدة أقصر يلتحق مباشرة بالتعليم).

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يظهر جلياً، أن الأستاذ الذي يعلم في المدرسة يتم من خلاله بناء شخصيات أبناء الوطن. في حين يتم إعداد هؤلاء المدرسين في مختلف المؤسسات معاهد وجامعات ومدارس عليا في كافة التخصصات العلمية والأدبية، وتختلف مدة الدراسة ويصبح الخريج مؤهلا للتدريس في تخصصه بكفاءة دون غيره. و يعود ذلك كون ان الالتزام التنظيمي كظاهرة تؤثر فيه عوامل كثيرة حيث يتأثر بمدى ارتياح الأستاذ في المؤسسة و رضاه، و تكيفه مع المهنة و توافقه مع قيمها و أهدافها، و مدى تلبية هذه الأخيرة لاحتياجاته و سد رغباته، و كذلك يتأثر بعوامل تنظيمية كالحوافز المادية ، و العلاقات الإنسانية و حتى الظروف الفيزيائية ، كما قد يتأثر بالخصائص الشخصية للفرد ذاته ، كما يظهر لنا، أن للالتزام التنظيمي نتائج على أداء الأساتذة و عن طريقه يمكن الرفع من مستوى أدائهم والتقليل من معدلات غيابهم ، وبهذا فإن المدرسة تطالب الأساتذة ببذل قصارى جهدهم للحصول على مزيد من المردودية كما تطالبهم بضرورة الالتزام بالأنظمة والقوانين والأهداف في مقابل مطالبة الأفراد للمدرسة بالعمل على توفير البيئة التنظيمية بذلك فإن العقد النفسي يعبر عن درجة شعور الفرد بالانتماء إلى هذه المدرسة وكلما زادت هذه الدرجة كلما زادت شدة هذا العقد ومتانته ومن ثم دأومه .

الاستنتاج العام:

نستنتج من خلال إجرائنا لهذه الدراسة التي سعت إلى الكشف عن دلالة العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي لدى أساتذة قطاع التربية بدائرة ورقلة، و التعرف على الفروق بين الأساتذة في العقد النفسي و الالتزام التنظيمي تبعاً لبعض المتغيرات الوسيطة (الجنس ، الأقدمية، مؤسسة التخرج، الطور التعليمي) ، بدأً بالتعرف على الفروق بين جنسي الأساتذة في الالتزام التنظيمي ،والبحث عن الاختلاف في الالتزام التنظيمي تبعاً لسنوات الأقدمية للأساتذة في لممارسة مهنة التدريس، بالإضافة البحث عن الاختلاف في العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي (ابتدائي - متوسط - ثانوي) ومعرفة الفروق بين الاساتذة في الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير مؤسسة التخرج (معهد - مدرسة عليا - جامعة). حيث سعت الدراسة الحالية للوصول إلى تفسيرات لها والكشف عنها ، وقد تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 100 أستاذ وأستاذة من مختلف المؤسسات التربوية بدائرة ورقلة على اختلاف الأطوار التعليمية (الابتدائي - المتوسط - الثانوي) في حين تكونت عينة الدراسة الأساسية من (282) أستاذ وأستاذة من مختلف الأطوار التعليمية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على أداتين وهما:

مقياس " دنيس روسو " (1995) ، و تشمل الأداة على 55 بند تم الأخذ بعين الاعتبار 16 بند بناءً على الأبعاد المعتمدة في تحديد التعريف الإجرائي وهي بعد العقد التحولي وبعد العقد التبادلي تصحح باستخدام مقياس " ليكرت " خماسي التدرج من خلال البدائل المقدمة (أبدا - قليل جدا - قليل - نوعا ما - دوما) .

مقياس " بورتر و زملائه " (1974) لقياس الالتزام التنظيمي، و يتكون المقياس من 12 فقرة ، تصحح باستخدام مقياس " ليكرت " خماسي التدرج من خلال البدائل المقدمة (غير موافق تماما - غير موافق - غير متأكد - موافق - موافق تماما) ، و تم تقسيم الالتزام التنظيمي إلى ثلاث أبعاد و

هي : بعد الالتزام الاستمراري ، بعد الالتزام العاطفي ، بعد الالتزام المعياري، و بعد تطبيق أدوات الدراسة و عرض و تحليل النتائج تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- توجد علاقة دالة بين العقد النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية الوطنية بدائرة ورقلة.
- توجد فروق في الالتزام التنظيمي ما بين جنسي الأساتذة لم يتم تحقيقها وبذلك قبول الفرض الصفري
- يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الأقدمية للأساتذة في ممارسة مهنة التدريس لم تتحقق وبذلك تم قبول الفرض الصفري.
- يختلف العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي (ابتدائي -متوسط - ثانوي) لم تتحقق وبذلك تم قبول الفرض الصفري
- هناك فروق دالة في الالتزام التنظيمي تعزى إلى مؤسسة التخرج (معهد التكنولوجي- مدرسة عليا - جامعة) للأساتذة.

وإذا نظرنا إلى هذه النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة وبحكم تجربتنا الميدانية الطويلة في قطاع التربية كأستاذ تعليم متوسط ((أستاذ مكون)) لمدة أكثر من 25 سنة فعند وقوفنا على نتائج الفرضية الأولى بخصوص وجود علاقة دالة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة فقد رأينا أن هذا شيء عام و بديهي يمكن أسقاطه حتى على القطاعات الأخرى ،لأنه كلما كان للعامل تصورات ايجابية نحو صاحب العمل أو المؤسسة المستقبلية، تفيد أنها تضمن له الاستقرار والعدالة والراحة النفسية والوفاء بالوعد، كلما كان عقده النفسي والتزامه التنظيمي على صورة كبيرة من الوفاق والانسجام ، و ان ادراك الفرد يتطور من خلال التجارب مع الوقت، رغم أن الواجبات الضمنية للعقد النفسي عند الفرد تنشأ قبل دخول هذا الأخير إلى المنظمة.

وكل هذا يؤدي بالأستاذ الى رغبة في بذل مستوى عال من المجهود لصالح المؤسسة والرغبة الشديدة للبقاء فيها ومن ثم القبول بأهدافها وقيمها وكل هذا نعبر عنه بعبارة أن هذا الأستاذ ملتزم نحو مؤسسته.

وبخصوص الفرضية الثانية المتوصل اليها وهي عدم وجود فروق في الالتزام التنظيمي بخصوص الجنس، فسرنا هذا بأن مهنة الاستاذ ((ذكر، أنثى)) لا تتطلب مجهود عضلي (تعامل مع آلات ضخمة، سياقة الشاحنة ...). بل هو مجهود عقلي يعتمد على الخبرات السابقة من تجربة الحياة أو أمور نظرية تم دراستها في مؤسسات التكوين (جامعة، معهد، مدرسة عليا) دون أن ننسى الجانب الوجداني.

أما بخصوص الفرضية الثالثة التي نصت على أنه لا يوجد اختلاف في الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الاقدمية في ممارسة مهنة التعليم، فكنا نتوقع وجود فروق للأقدمية بين الاساتذة على مستوى الالتزام لصالح الأساتذة الشباب، لأنه من المنطق أن الأستاذ الشاب، يكون متحمس أكثر للعمل وله طموحات وأحلام، مع العلم أن مهنة الأستاذ رسالة مهمة نبيلة تجعله يضحي ويصبر مهما كانت الصعوبات والعراقيل، دون أن نغفل طريقة الترقية في سلك التعليم، والتي تكون بطريقة آلية تعتمد على عدد سنوات العمل و لا تعتمد كثيراً على الطرق الملتوية كالمحسوبية وغيرها.

وبخصوص الفرضية الرابعة التي توصلت إلى أنه لا يختلف العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي، وهذا منطقي جداً حسب خبرتنا الميدانية، على أساس أن الاشراف على الأساتذة في مختلف الاطوار واحد (مديرية التربية) والأجر متقارب، والخدمات الاجتماعية والمنح والعلوات والترقيات، تخضع لنمط موحد يستفيد منه الجميع دون تمييز.

أما بخصوص الفرضية الخامسة، التي توصلت إلى أن هناك فروق دالة في الالتزام التنظيمي تعزى لمؤسسة التخرج (جامعة، المعهد التكنولوجي، المدرسة العليا) فقد فسرنا هذا بأن الملتحق بالمعهد

التكنولوجي لتكوين الأساتذة مباشرة يعطي دليل واضح وصريح يبرز التوجه المهني له، أي أن اختياره ناتج عن قناعة وثبات، أما بالنسبة لخريجي الجامعة، ففي البداية تكون له عدة اختيارات (محامي، أخصائي نفسي، محاسب، مترجم...) لكن عند تخرجه من الجامعة، يلتزم بقلة فرص الشغل، ليصل بعد جهد جهيد إلى الالتحاق بإسفنجة البطالة في الجزائر (قطاع التعليم) مما ينجم عنه وجود مستوى منخفض في الالتزام التنظيمي لدى هذا الأستاذ.

- لقد جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي فمن خلال الدراسة سواء في جانبها النظري أو التطبيقي، وعلى ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية خلصنا إلى بعض التوصيات والاقتراحات والتي تعرض في النقاط التالية:
- السعي لتوفير التكوين والتدريب المتخصص والمناسب لطبيعة المهام الموكلة للأستاذة بصفة خاصة .
 - إجراء ملتقيات ومحاضرات لتزويد الأساتذة بالطرق أو الاستراتيجيات للرفع من مستوى التزامهم التنظيمي
 - ضرورة الاهتمام بالسلوك الإنساني داخل منظمات العمل وذلك عن طريق إدارة الموارد البشرية.
 - خلق منصب أخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في كل المؤسسات التربوية أو خلق فريق عمل يتضمن أخصائيين نفسانيين في مديرية التربية يعملون على تقديم المساعدة للأستاذة ويكون ذلك بطريقة دورية لكل مؤسسة تربوية للقيام بفحص شامل ومستمر .
 - دعم وتحفيز الأساتذة وتحسين ظروف عمله مادياً و معنوياً.
 - إيجاد علاقة سليمة للتعاون والتكامل بين الأستاذ وصاحب العمل (المدير) وتقدير كافة فئات العمال مما يزيد في رفع معنوياتهم وتحسين نفسياتهم والعمل على انسجام جماعة العمل.
 - إعادة النظر في الهيكل التنظيمي وتقريب سلطة القرار من مشرفي المصالح وتخويلهم صلاحيات جديدة تخدم العامل
 - القيام بدراسات لتحليل مناصب العمل، وإنشاء وثيقة المنصب قصد تعريف الأستاذ بمهامه بطريقة محددة تجعله يحدد مسؤولياته ومهامه.
 - اقتناع الإدارة العامة بأهمية إدارة الموارد البشرية ومساهمتها في تحقيق نجاحها.
 - العمل على إيجاد ثقافة موحدة تجمع أعضاء المؤسسة وتساهم في توحيد آرائهم، تصوراتهم، تصرفاتهم، وتزيد من قوة انتمائهم إلى التنظيم.
 - ضرورة تشجيع القيم السليمة للعمل وذلك بإعادة النظر في قيمنا المهنية وتقرير دوافع السلوكيات الايجابية للمساهمة في رفع كفاءة الأستاذ ونجاعة التسيير في المؤسسات التربوية.



قائمة المراجع :

أولا :كتب :

1. بشير، معمرية (2002) القياس النفسي و تصميم الاختبارات النفسية ، ط 1 ، منشورات شركة باتنتيت ، باتنة.

2. رسمي ، محمد حسن (2004) السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية .ط1 . الإسكندرية : دار الوفاء

3. محمد ، مزيان (2003) العقد النفسي (نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمجتمعات) ، دار الغرب : الجزائر .

4. محمد، مزيان (1999) مبادئ في البحث النفسي و التربوي ، ط 1 ، دار العرب : وهران.

5. موريس ، أنجرس (2004) منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ب ط ، دار القصة ، الجزائر.

6. عبد الحفيظ ، مقدم (2003) الإحصاء و القياس النفسي و التربوي ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.

ثانيا : رسائل ماجستير :

1- ابراهيم سامي حماد حنونة (2006) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات

الفلسطينية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الإسلامية . غزة.

2- سامية خميس أبو ندا (2007) العلاقة بين متغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي

والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة .

الجامعة الإسلامية . غزة .

3- هاجر قروي (2013) انقطاع العقد النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الأطباء العاملين

بالجنوب الجزائري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح : ورقة .

ثالثاً : رسائل الدكتوراه :

عبد الوهاب صوفي (2013) العقد النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في بيئة عمل داخلية متغيرة،

أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السانية وهران .

موسى مطاطة (2016) علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة

منتوري قسنطينة.

رابعاً : المجالات :

1- السعودي ، موسى (2006) أثر مصادر ضغوط العمل ومستوى الضغط المدرك في الالتزام التنظيمي

لدى العاملين في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية . مجلة العلوم الإدارية .

المجلد 33 . العدد 2 . جامعة البلقاء التطبيقية : الأردن .

2- عبد الوهاب صوفي (2013) طبيعة العقد النفسي في المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة ، العدد

13، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية : الجزائر .

3- عصام حيدر ، فداء ناصر (2014) أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل (دراسة ميدانية

على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية) ، المجلد 30 ، العدد 1 ، مجلة جامعة

دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية : دمشق .

4- ماجد ، زيد صادق (2013) الأنماط القيادية وأثرها في الإلتزام التنظيمي من خلال تمكين العاملين .

المجلد 09. العدد 34 . جامعة البصرة : بغداد .

5- موسى السعودي (2006) أثر مصادر ضغوط العمل ومستوى الضغط المدرك في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية ، العلوم الإدارية ، المجلد 33 ، العدد 02 . جامعة البلقاء

رابعاً : الدوريات :

- 1- الخشالي ، شاعر جاد الله (2003) أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة ، المجلد 2 ، العدد الاول ، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية : الأردن .
- 2- سلامة ، عبد عادل عبد الفتاح (1999) الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة عين شمس ، مجلة كلية التربية ، العدد 23 – الجزء الأول – القاهرة.
- 3- عواملة، نائل (1996) الالتزام التنظيمي لدى مدراء الخدمة العامة في الأردن ، العدد الخامس ، مجلة التطوير الإداري ، الجامعة الأردنية : عمان.
- 4- المعاني، أيمن عودة (1999) الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية ، مجلة الإداري ، معهد الإدارة العامة ، مجلد (21) ، العدد 78 .

خامساً : مواقع الانترنت :

- 1- موسى أحمد خير الدين – محمود أحمد النجار (2010) . أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية ، جامعة البترا . عمان . المملكة الأردنية الهاشمية (20:17 2017/02/19) ، Khair.eddin@yahoo.com –

mahd_najjar@yahoo.com

- 1- Kantor, Rosarth M.(1988)“**Commitment and Social Organization ,As Mechanism in Utopian Community**” , New York , **Study of Commitment:** American Socio –Logical Review.
- 2- Roya Anvari , (2011) , **the relationship between strategic compensation practices and affective organizational commitment**, Faculty of Management and Human Resource Development, University Technology Malaysia, Interdisciplinary Journal of Research in Business .

الملاحق



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
تخصص علم النفس العمل والتنظيم



استبيان

أ/ بيانات شخصية:

الجنس : ذكر أنثى

مؤسسة التخرج: جامعة المعهد المدرسة العليا

سنوات الأقدمية: أقل من سنتين ما بين 3 إلى 5 أكثر من 6

الطور التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي

ب/ التعليمات:

زميلي الاستاذ / زميلتي الاستاذة تحية طيبة وبعد

في إطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر، نضع بين أيديكم هذه الاستمارة ونرجو منكم التكرم والإجابة على فقراتها وذلك بقراءة العبارة جيدا ثم اختيار البديل الذي تراه مناسبا وذلك بوضع علامة (X) أمام الفقرة علما أنه لا توجد إجابات صحيحة وإجابات خاطئة فالإجابة صحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك بصدق ، وأعلم أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ، وفيما يلي مثال توضيحي يبين لك طريقة الإجابة :

الرقم	العبارة	نعم	أحيانا	لا
01	أشاهد المباريات الرياضية		X	

عند قراءتك لهذه الفقرة وجدت أنها تنطبق عليك أحيانا ضع علامة (X) تحت البديل أحيانا

شكرا على تعاونكم معنا

الباحث: محسن عبد الباسط عبد الصمد

المشرف: أ. أبي مولود عبد الفتاح

الرقم	العبارة	أبدا	قليل جدا	قليل	نوعا ما	دوما
01	يهتم المدير براحتي الشخصية					
02	الوعد تتحصر بداخل المؤسسة					
03	لا يعطيني وعود مستقبلية لكي أحافظ على مناصبي					
04	أستطيع مغادرة عملي في أي وقت أختاره أنا					
05	أقوم بتضحيات إتجاه المؤسسة					
06	أنفذ فقط المهام المطلوبة مني					
07	أقبل معايير العمل مهما كانت صعوبتها					
08	سوف أبقى في هذه المؤسسة					
09	ليس لي أي وعود نحو صاحب العمل					
10	أعمل فقط من أجل الأجرة					
11	أطور قدراتي من أجل تحسين فرص العمل					
12	أتوقع أن أبقى في هذه المؤسسة					
13	أستطيع مغادرة العمل في أي لحظة					
14	أحافظ على صورتني في المؤسسة					
15	أقوم بأعمال ذات مسؤولية محدودة					
16	ليس لي أي التزامات للبقاء في هذه المؤسسة					

الرقم	العبرة	غير موافق تماما	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماما
01	أنا على استعداد لبذل مجهود أكثر من المجهود المتوقع مني لمساعدة المؤسسة لتحقيق النجاح					
02	أقول لزملائي أنه لأمر عظيم أن نعمل في هذه المؤسسة					
03	اشعر بإخلاص قليل لهذه المؤسسة					
04	سأقبل أية واجبات في سبيل بقائي في هذه المؤسسة					
05	أعتقد أنا ما لدى المؤسسة من قيم يشبه ما عندي من قيم					
06	أشعر بالفخر لانتمائي إلى هذه المؤسسة					
07	لا يهمني أن أعمل سواء لدى هذه المؤسسة أو أية مؤسسة أخرى ما دمت أقوم بالعمل ذاته					
08	هذه المهنة تلهمني لبذل أقصى جهد استطيعه اثناء أداء العمل					
09	سأترك هذه المؤسسة اذا ما طرأ أي تغيير على ظروفي					
10	أنا سعيد جدا باختياري لهذه المؤسسة بدلا من المؤسسات الأخرى التي كنت افكر في الالتحاق بها					
11	لا يوجد هناك ما استفيده من بقائي في هذه المؤسسة إلى ما لا نهاية					
12	غالبا ما اجد صعوبة في فهم وقبول سياسات المؤسسة نحو العاملين لديها وبخاصة في القضايا المهمة					

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي لدى عينة من أساتذة قطاع التربية لدائرة ورقلة، وهل هناك فروق بالنسبة للمتغيرات الوسيطة المتمثلة في الجنس، مؤسسة التخرج والأقدمية في التدريس والطور التعليمي، كل هذه التساؤلات سعت الدراسة الحالية للوصول إلى تفسيرات لها والكشف عنها. وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (100) أستاذ في حين تكونت عينة الدراسة الأساسية من (282) أستاذ وأستاذة من مختلف الأطوار التعليمية الثلاث في مدينة ورقلة،

و قد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لأن المجتمع الاصلي غير متجانس بحيث بلغ عدده (2769) أستاذاً على اختلاف الأطوار التعليمية (الابتدائي - المتوسط - الثانوي).

ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية اعتمد الباحث أداتين وهما:

مقياس " دنيس روسو " (1995) ، و تشمل الأداة على 55 بند تم الأخذ بعين الاعتبار 16 بند بناءً على الأبعاد المعتمدة في تحديد التعريف الإجرائي، وهي بعد العقد التحولي وبعد العقد التبادلي.

مقياس " بورتر و زملائه " (1974) لقياس الالتزام التنظيمي، و يتكون المقياس من 12 فقرة.

وتم تقسيم الالتزام التنظيمي إلى ثلاث أبعاد وهي: بعد الالتزام الاستمراري، بعد الالتزام العاطفي، بعد الالتزام المعياري، وقمنا بالتأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة، ووجدنا نتائج صدقها وثباتها مطمئنة لتطبيقها في الدراسة الأساسية، وبعد تطبيق الأدوات على العينة، توصلت الدراسة إلى النتائج I-توجد علاقة دالة بين العقد النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي عند أساتذة قطاع التربية بمدينة ورقلة.

2- لا توجد فروق في الالتزام التنظيمي بين الأساتذة والأساتذات.

3- لا يختلف الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الأقدمية للأساتذة في ممارسة مهنة التدريس.

4- لا يختلف العقد النفسي لدى الأساتذة باختلاف الطور التعليمي (ابتدائي -متوسط - ثانوي).

5- هناك فروق في الالتزام التنظيمي تعزى إلى مؤسسة التخرج (معهد - مدرسة -جامعة) للأساتذة لصالح خريجي المعهد التكنولوجي.

وقد حللت النتائج ونوقشت على ضوء الدراسات السابقة والتراث العلمي حول الموضوع.

Study Summary:

The present study aimed to revealing the relationship between the psychological contract and the organizational commitment in a sample of teachers at the education sector in Ouargla department. Moreover, if there any differences regarding to the intermediate variables which are: gender, graduation institution, teaching seniority, educational stage? The sample of the survey consisted of (100) professors, while the sample of the basic study consisted of (282) professors from all three educational stages in the city of Ouargla, The sample was randomly selected because the original population was not homogeneous, Where the number reached (2769) with different levels of education (primary, intermediate,secondary).

To achieve the objectives of the current study, the researcher adopted two tools:

The "Dennis Russo" measure (1995). The tool includes 55 items that took into account 16 items based on the dimensions adopted in defining the procedural definition, which are after the transformative contract and after the reciprocal contract.

Porter and his colleagues (1974) measure the organizational commitment, and the scale consists of 12 paragraphs.

The organizational commitment was divided into three dimensions: the continuous commitment dimension, the emotional commitment dimension, the normative commitment dimension. We verified the psychometric characteristics of the study tools. We found the results of their validity and stability reassuring to be applied in the basic study.

1 - There is a significant relationship between the psychological contract and the level of teachers organizational commitment at the sector education in the city of Ouargla.

2 - There are no differences in the organizational commitment between professors gender.

3. The organizational commitment varies according to the years of seniority of professors in the practice of teaching.

4 - The teachers psychological contract varies according to the educational stage (primary - intermediate - secondary).

5 - There are differences in the professors organizational commitment attributed to the graduation institution (Institute - School - University) favor to the Institute Technology Graduates.

The results were analyzed and discussed in the light of previous studies and scientific heritage on the subject.