

الاتجاه نحو مهنة التدريس و علاقته بالالتزام التنظيمي

أ.فاطمة الزهرة بن صافية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا
جامعة الجزائر 2

أ.سامية بن صافية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا
جامعة الجزائر 2

ملخص الدراسة:

تعد الاتجاهات من المواضيع التي تحظى بأهمية بالغة لدى الباحثين والمهتمين في كل من علم النفس و علم الاجتماع، حيث تعددت واختلقت المفاهيم بالاختلاف الخلفيات و الأطر النظرية التي تناولت الموضوع، نظرا لأهمية الاتجاهات في حياة الفرد و دورها في عملية توجيه سلوكه المهني والتزامه التنظيمي؛ وقد أخذ الاهتمام يتزايد بموضوع "علاقة فرد-منظمة"، منذ قيام الثورة الصناعية حيث كانت أولى النظريات العلمية التي اهتمت بالموضوع هي نظرية الإدارة العلمية لتايلور، وبعدها مدرسة العلاقات الإنسانية، ودراسات ماسلو وغيرها من الدراسات التي تناولت دافعية الفرد وتوجهه نحو عمله. وقد ارتأينا في هذه الدراسة التطرق إلى موضوع الاتجاهات وتحديدًا دراسة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة و الالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الابتدائي.

الكلمات المفتاحية:

الاتجاهات، الاتجاه نحو المهنة، الالتزام التنظيمي.

مقدمة وإشكالية الدراسة::

تعتبر الاتجاهات الوسيطة التي تسمح لنا بالتعبير عن مواقف مختلفة وهي من أهم دوافع السلوك التي تؤدي دورا أساسيا في ضبطه وتوجيهه، ويتم اكتسابها وتكونها عن طريق عمليات التعلم وهي تتسم بالاستقرار والدوام النسبي ومن الممكن القول أنها قابلة للتعميم فاتجاه الفرد نحو موضوع أو شيء معين قد يمتد إلى مجموعة من الأفراد القريبين منه، لكن هذا لا يعني استحالة تغييرها أو تعديلها، إذ يمكن تغيير الكثير من اتجاهات الفرد نحو الموضوعات المختلفة مثل الاتجاه نحو المهنة من خلال برامج محددة تستهدف تغييرات معينة في الاتجاه النفسي للفرد.

والالتزام كأى متغير سلوكي آخر لا يمثل واقعا ملموسا بل يمثل اصطلاحا مطلقا غير محسوس في ذاته، ويستدل عليه من خلال الظواهر أو الآثار الناتجة عن توفره لدى الفرد أو عدمه، وهو نتيجة لتفاعلات الكثير والعديد من العوامل والمتغيرات، والعديد من النظم والسياسات و السلوكات المتفاعلة، فهناك السمات الشخصية التي تعد من أكثر المحددات تأثيرا في الالتزام التنظيمي بسبب ارتباطها بمجموعة القيم و الاتجاهات التي يعتنقها الفرد والتي تؤثر على التزامه: كالجنس، والعمر، وسنوات الخدمة في المنظمة، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والحاجة للإنجاز، (و هناك السمات الخاصة بالعمل): كتحديد المهام، ودرجة الاستقلالية أثناء العمل، والمعلومات المرتدة عن الأداء (وهناك الأبعاد التنظيمية :) كالأجر، والسلوك القيادي للمشرف، وحرية اختيار جماعة العمل، ثم هناك العوامل الخارجية مثل فرص العمل المتوفرة خارج المنظمة، وكل تلك المتغيرات وغيرها تؤثر في الالتزام.

هذا و تعمل الاتجاهات على تسهيل استجابات الفرد في المواقف التي لديه اتجاهات خاصة نحوها، وتساعد على تفسير وفهم ما يمر به الفرد من مواقف وخبرات، وفي نفس الوقت تمد الباحثين والمهتمين بتنبؤات صادقة عن سلوك الفرد

في تلك المواقف بصورها المختلفة؛ بالإضافة إلى أن الاتجاه مفهوم مركب يضم كل من الجانب العاطفي، المعرفي، والسلوكي للفرد وهو بمثابة دافع للسلوك.

وهذا ما توصلت إليه دراسة "كيرني وروشيو Kearney et Rocchio 1956" التي استهدفت بحث العلاقة بين درجات مقياس منيسوتا لاتجاهات المعلمين وكمية المعلومات التربوية والنفسية (الجانب المعرفي) التي يحصل عليها المدرس خلال السنوات الدراسية حيث تكونت العينة من 237 مدرسا حصلوا على مقررات تربوية ونفسية لمدة سنتين، و83 مدرسا حصلوا على هذه المقررات لمدة خمس سنوات، وقد أبرزت نتائج الدراسة أن هناك علاقة موجبة بين كمية المعلومات التربوية والنفسية التي يحصل عليها المدرس واتجاهاته نحو مهنة التدريس، وتضيف أن الاتجاه يتكون نتيجة للتراكم المعرفي متمثلا في الخبرات والمعلومات والمواقف التي يتعرض لها الفرد والتي بدورها تؤدي إلى خلق موقف ثابت نسبيا، إما أن يكون ايجابيا أو سلبيا أو حياديا لذلك الموقف.

أما "بروشانسكي" يرى "أن الاتجاه استعداد نفسي تظهر محصلته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات (المهنة)، ويعبر عن هذا الاتجاه تعبيرا لفظيا بالموافقة عليه أو عدم الموافقة" (جابر نصر الدين و لو كيا الهاشمي،

2006، ص 92)

وقد أوضح (الشيحة 1990) في دراسته حول (اتجاهات الطلاب نحو مهنة التعليم) التي كان الهدف منه التعرف على العوامل التي تشجعهم على الإقبال على مهنة التعليم أو العزوف عنها، حيث استخدم الباحث استبيان كأداة لجمع البيانات وتكونت العينة من 516 طالب، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: أن اتجاهات الطلبة نحو مهنة التعليم كانت إيجابية نحو عامل "الرغبة الشخصية في المهنة" وعامل ضمان العمل بعد التخرج "مستقبل المهنة"، كذلك أوضحت النتائج أن من العوامل التي تساعد الطلاب على الإقبال نحو مهنة التعليم هي: نقل المعرفة، فرصة خدمة الآخرين، التقييم الشخصي لقدراته المهنية، الاهتمام بالمادة الدراسية، العمل في جو يساعد على التعليم، نظرة المجتمع نحو المهنة والمعلم،

التسهيلات المتوفرة في المدارس، منزلة المعلم الاجتماعية، احترام الجماعة المحيطة به.

إنّ فالاتجاهات هي وجهة نظر الشخص حول موضوع ما (المهنة) ونتعرف عليه من سلوك الفرد الذي يظهر من خلال الممارسة للمهنة (الالتزام). ويعد الالتزام من الركائز الهامة التي تعتمد عليها المؤسسة لتحقيق أهدافها، وهو من المفاهيم الحديثة التي لاقى اهتماما واسعا من الباحثين ونظرا لحدثة هذا المفهوم يجد الباحثون صعوبة في تحديده، ويشير الالتزام التنظيمي إلى الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها واتجاهاته نحوها (O'Rielly et Caldwell 1980)، وإلى السلوكات التي يقوم بها الفرد في المؤسسة وتدل على مدى التزامه بالقواعد الأخلاقية التي تحدد علاقته بعمله وعلى الراحة النفسية في عمله ووظيفته والاعتزاز بها وتفضيلها على غيرها. (الرواشدة خلف، 1995، ص13) هذا ويتصف الالتزام التنظيمي بأنه اعتقاد قوي وقبول لأهداف وقيم المنظمة، الرغبة في ممارسة جهود كبيرة نيابة عن المنظمة، الرغبة القوية للبقاء واستمرار العضوية مع المنظمة. (Bishop, et al., 2003).

إذ يتطلب الالتزام التنظيمي إحساسا من الفرد بانتمائه للمهنة واعتزازه وفخره بها "النظرة الشخصية نحو المهنة" ومشاركة إيجابية في أنشطة المهنة مقترنة برضا نفسي مرموق، واستعداد للاستمرار في المهنة بغض النظر عن العقبات واحترام القوانين والجماعة الذين يتعامل معهم، وفي هذا الصدد يشير (ماير، ألن، وسميث Mayer, Allen ; Smith 1993) إلى ثلاثة أبعاد لهذا الالتزام و هي الالتزام الوجداني: المتمثل في شعور الفرد بالارتباط بالمنظمة ومعرفته بخصائص عمله، الالتزام المستمر المتمثل في شعور الفرد بالقيمة الاستثمارية لاستمراره في المنظمة مقابل ما قد يفقده في حالة تركه العمل فيها، والالتزام الأخلاقي المتمثل في شعور الفرد بالانقياد الذاتي لأهداف المنظمة وحماية البقاء فيها و بالزامية الأخذ بأخلاق المهنة.

وقد توصلت الأحمدى حنان (2004) في دراستها المعنونة " الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة"، وهي دراسة ميدانية للممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، حيث هدفت هذه الدراسة إلى البحث والتحري في الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية وترك الممرضين عملهم في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، وقد أظهرت الدراسة توافر ولاء تنظيمي متوسط لدى العاملين في التمريض في مستشفيات وزارة الصحة في مدينة الرياض، وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي و التي تعود لمتغير الحالة الاجتماعية، و أظهرت وجود فروق في الولاء بين الجنسيات المختلفة حيث كانت الجنسيات الأخرى أعلى ولاءً من الجنسية السعودية و الجنسيات العربية، وبينت وجود علاقة طردية بين كل من الدخل الشهري والخبرة والولاء التنظيمي، مع وجود علاقة عكسية بين المستوى التعليمي والولاء التنظيمي، ولم تظهر وجود علاقة بين العمر و الولاء التنظيمي، و أوضحت وجود علاقة عكسية كذلك بين الرغبة في ترك العمل والولاء التنظيمي.

كما ذكر تارتر وهوي **Tarter & Hoy** ، أن هناك عددًا من الأبعاد التي تساهم في زيادة ولاء لمعلم للمؤسسة التعليمية التابع لها و من بين هذه الأبعاد نجد سلوك الدعم: و الذي يظهر عندما يكون المدير كريما في أخلاقه وتعامله مع معلميه، ويمنحهم قدرًا من الحرية في التصرف و الاستقلالية في المهنة و يكون قدوة جيدة لهم، عندها يكون عنصرًا فاعلا لإثارة دافعية المعلمين، و زيادة ولائهم لمهنتهم لأنهم اختاروا أعمالهم بأنفسهم (الاقتناع)، إذن هم يتحملون تبعات اختيارهم ويقارنون إنجازهم مباشرة بجهودهم التي قاموا بها، كما بين كولدراكي (**Goladaraci**) أن هناك علاقة بين الاقتناع والدافعية (التقييم الشخصي لقدراته المهنية) و التوجه نحو المهنة، فالمعلمون و المديرون الغير مقتنعين بعملهم لديهم اتجاه سلبي نحو مدرستهم. (سلامة، انتصار، 2004، ص30).

وفي دراسة لإبراهيم وفاء 1996 بعنوان " تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس

الثانوية"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي عند المعلمين، وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي في الولاء التنظيمي في ضوء مستويات المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية، وكانت عينة الدراسة مكونة من 135 معلمًا ومعلمة تم اختيارهم بشكل عشوائي وكانت النتائج كالتالي:

وجود علاقة ايجابية بين مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية وبين الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة، و وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرارات المدرسية وبين الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة لصالح مجموعة المعلمين والمعلمات ذوي المشاركة العالية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الولاء التنظيمي تعود لأثر التفاعل بين جنس المعلم وبين مؤهله العلمي.

لقد اعتبر الالتزام في البداية كموضوع وحيد البعد، غير أنه منذ الثمانينات أكدت بعض الدراسات تعدد أبعاده، فظهرت عدة نماذج لهذا التعدد، من بينها تقسيم الالتزام إلى ثلاثة أبعاد هي: الالتزام العاطفي والمستمر و المعياري ولا يزال إلى حد الآن محل تنظير قليل، ولهذا فإنه لا يزال يتطلب دراسات معمقة لطبيعته.

ونتائج الدراسات القليلة في هذا المجال متضاربة فبعضها أظهر ارتباطا قويا بين الالتزام العاطفي والمعياري، والبعض الآخر توصل إلى علاقة ذات دلالة بين الالتزام المعياري والالتزام المستمر، ومجموعة ثالثة توصلت إلى أن الالتزام المعياري يؤثر في نفس الوقت على الالتزام المستمر والعاطفي بنفس المستوى، فالالتزام المعياري له القدرة على التأثير في التغيرات التي تحدث في الالتزام العاطفي والمستمر على حد سواء.

وفي دراسة حديثة لمحمد الحراشة وعبد المجيد البشاشة اعتمدا فيها على مقياس الحاجات لماك ليلاند Mc Lelland ومقياس الالتزام المتعدد الأبعاد، وجد الباحثان علاقة ذات دلالة إحصائية بين حاجات العمال وكل من الالتزام العاطفي والمعياري والمستمر. (محمد أحمد الحراشة، 2006، ص.ص 11، 55).

ورغم تعدد الدراسات التي تتناول مفهوم الالتزام التنظيمي إلا أنها تتفق على أنه حالة تتبلور في سلوك وإدراك وموقف الفرد اتجاه طبيعة علاقته بالمنظمة و يتبلور عنها اتجاه ايجابي أو سلبي، و بالتالي تأثيرات ايجابية أو سلبية على مخرجات عمل الفرد و التي تنعكس في النتيجة على أداء و عمل المنظمة ككل.

و الملاحظ من خلال الدراسات المقدمة سواء للاتجاهات أو الالتزام التنظيمي هو اعتمادها على إدراك الفرد، والسبب في ذلك هو أن سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم والالتزام محكوم بإدراكهم وليس بالواقع، فإذا كانت المنظمة مثلاً تهتم بالعدالة والفرد يدرك أنها ظالمة فإن سلوكه يوجه بإدراكه المتمثل في عدم وجود العدالة وليس بواقع المؤسسة، و هذه الدراسة فإنها ستهتم باتجاه الفرد نحو المهنة و الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده العاطفي، المعنوي، المستمر، وإلى أي مدى توجد علاقة بين الاتجاه نحو المهنة والالتزام التنظيمي؟ و هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لذوي الاتجاه الإيجابي و ذوي الاتجاه السلبي نحو المهنة؟ و هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي العاطفي، المعنوي، المستمر؟

لمحة تاريخية عن ظهور الاتجاهات:

اكتسبت دراسة الاتجاهات مشروعيتها من التحليل النظري الذي قدمه ثرستون سنة 1929 في محاولته لتطوير أسلوب لقياس الاتجاهات، يعتمد فيه على الأفكار الأساسية لعلم النفس الفيزيقي من حيث إمكانية إحداث تناظر بين شدة الظاهرة السيكلوجية (الاتجاه) و بين وحدات القياس المادية (الدرجة على الاختبار).

لكن ظهور كلمة الاتجاه في المصطلحات العلمية يعود إلى بداية علم النفس التجريبي، و هذا في أعمال أوزوالد **Oswald Külpe** (1862-1915)، تلميذ فوننت و مؤسس مدرسة **Würzburg** ، وهذا بفضل التجارب البسيطة حيث يضع الباحث الشخص أمام آلة تعرض صوراً ضوئية بغية اختبار بعض أشكال الإبصار، و كانت الآلة مكونة من حروف ذات ألوان مختلفة، يطلب من الشخص

مشاهدة الحروف و لكن قبل تقديمها يلفت انتباهه لجانب خاص (الألوان، عدد الحروف...)، و بينت النتائج أن الإجابات المعطاة تكون أحسن إذا كانت تهم الجانب الذي أكدنا عليه قبل التجربة، ويعطي فراس **Fraisse,P** تفسيراً لهذه التجربة ويرى أنه أمام نفس المنبه يختلف الشخص في إجابته حسب اتجاه إدراكه، ولشرح العلاقة بين الاستجابة والمنبه، قام باحثي مدرسة **Würsbourg** بإدخال متغير وسطي (الاتجاه) سمي باتجاه الضمير أو الاتجاه المبتدع، استخدم هذا المفهوم فيما بعد من طرف **William Thomas** لدراسة المشاكل التي يتعرض لها الأوروبيون في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد كان همه هو البحث عن المفهوم الذي يسمح بفهم إدخال ثقافة ما من طرف أعضاء المجتمع ومفهوم الاتجاه كان ملائماً لهذه الضرورة.

ثم جاء الأخصائي النفسي الاجتماعي بوجاردوس **Bogardus** الذي وضع أول سلم للاتجاه أي أول وسيلة لقياس الاتجاه بالتحديد الكمي، ثم تبعه أخصائيون لقياس شدة الاتجاه (إما بالموافقة أو أقل موافقة لشيء ما)، وفي إطار أبحاث بوجاردوس سنة 1925 حول الجماعات الاجتماعية كون سلم للتباعد الاجتماعي **L'échelle de distance sociale** حيث يتم قياس البعد الذي يضعه الشخص بينه و بين الجماعة الاجتماعية المعتمدة.

في سنة 1935 سجل ألبورت **Allport** أن مفهوم الاتجاه هو المفهوم الأكثر أهمية في علم النفس الاجتماعي و أن الرأي يمكن اعتباره كتعبير لفظي للاتجاه، من هنا كانت الطريقة الأسهل لتقدير اتجاه الشخص تتمثل في استجوابه و تسجيل الإجابات.

وفي سنة 1950 قدم آدورنو **Adorno,T,W** وآخرون، عمل فيما يخص الشخصية المتسلطة مبيناً العلاقة بين الاتجاهات الاجتماعية ومتغيرات الشخصية (**The authoritarian Personality**)

و في سنة 1961 كتبت منظمة اليونسكو تقريراً حول تغيير الاتجاهات، يضم مجموع الأبحاث التي جرت حول الاتجاهات في العلاقات بين الجماعات وبين

الأعراق؛ و ابتداء من القرن العشرين كان التركيز على الاتجاهات و إطارها النظري، إذ صنفّت الاتجاهات إلى مجموعتين :

-المجموعة الأولى و التابعة لنظريات التعلم و المركزة أساسا على النموذج

منبه-استجابة (السلوكية)، فالاتجاهات هنا مكتسبة بالإشراط. فحسب Doob يتعلم الشخص أولا الاستجابة المتعلقة بمفهوم ضمنى للمنبه ثم يجب عليه أن يتعلم كيف يحقق سلوكا ما تبعا للاستجابة المتعلقة المباشرة و التي ما هي إلا اتجاه.

-المجموعة الثانية و التابعة لنظريات التماسك المعرفي Cognitive

Consistency المتأثرة بنظريات الميدان وبنظرة الجشطالت، فالمهم هو التماسك المعرفي، بصفة أخرى يجب أن تظهر اتجاهات الشخص نوع من التماسك.

و من بين هذه النظريات نظرية التوازن لهيدر Balance Theory Heider

ونظرية التناظر المعرفي لفستنجر Festinger ونظرية الانتساب، والدراسات

الحديثة المتعلقة بالاتجاهات ترجع للأخصائي النفساني الأمريكي Martin

Fishbein والذي يبين التفرقة الكلاسيكية لمكونات الاتجاه (العاطفية، المعرفية،

conative) ويحتفظ بمفهوم الاتجاه للبعد العاطفي.

لمحة تاريخية عن ظهور مفهوم الالتزام التنظيمي:

أكد "روبرت أوين" منذ حوالي عام 1800 أهمية عنصر العلاقات الإنسانية

في المنظمات وأطلق دعوته لتحسين ظروف العمل لتصبح أكثر إنسانية، ثم جاء

بعده "أندرو أور" الذي نشر كتابه "فلسفة الصناعة Industry Philosophy " حيث

قرر بوضوح أن العنصرين التقليديين للصناعة والمتمثلين في العنصر الميكانيكي

والعنصر التجاري، يجب أن يضاف إليهما عنصرا ثالثا لا يقل أهمية عنهما وهو

العنصر البشري، و قد تضمن الكتاب أمثلة بسيطة لطرق الرفع من درجة التزام

العمال كتقديم الشاي الساخن وتوفير الرعاية الطبية للعمال، وعلى الرغم من

تواضعها فقد وجدت هذه الأفكار مقاومة شديدة من جانب أصحاب الأعمال، ثم

جاءت الفترة من 1920 حتى 1930 والتي شهدت تطورات كبيرة في مجال

العلاقات الإنسانية و ذلك بفضل سلسلة التجارب التي قام بها " ألتون مايو" في شركة جنرال إلكتريك تجارب الهاوثورن (Hawthorne) والتي خرجت بعدة نتائج كان أهمها: النشاط الإنساني نشاط جماعي في جوهره، حاجة الفرد إلى المكانة والأمن والإحساس بالولاء والانتماء وهي متغيرات تلعب دورا أهم من الظروف الفيزيائية في تحسين الإنتاج، بالرغم من أن شكاوي العمال تتجه عادة إلى المطالبة بتغيير الظروف الفيزيائية ونظام الأجور.

تمارس الجماعات غير الرسمية داخل المصنع ضبطا اجتماعيا قويا على عادات واتجاهات الفرد، سواء فيما يتعلق بانتمائه للمصنع كمنظمة اجتماعية أو في تحديد معدلات إنتاجه.

ثم جاءت المدرسة السلوكية في الإدارة لتعطي دفعا أكبر لدور الالتزام التنظيمي في المؤسسات، حيث ربطت بشكل واضح بين درجة ولاء العامل للمنظمة ومعدل الإنتاج، وقد كان من بين الأسس التي أكدت عليها التعلم والتكوين كعمليات رئيسية في نمو شخصية الفرد، وكذا أهمية الجماعة في توجيه مواقف الأفراد نحو أهداف المنظمة. (مدحت محمد أبو النصر، 2005، ص22).

لقد أدرج مفهوم "الالتزام" في البحوث العلمية من قبل فوك، Fook 1951 الذي استعمله لبيان كيف يمكن المحافظة على النشاط داخل المنظمة، فالالتزام التنظيمي يعبر عن اتجاه يربط بين الفرد والمنظمة، أو رغبة الفرد في بذل طاقته وولائه للمنظمة، وتحدث هذه الظاهرة نتيجة للعلاقات المتبادلة بين الفرد والمنظمة، والتي يترتب عنها استثمار متبادل يستمر باستمرار العلاقة التعاقدية بينهما، وعليه يمكن استخلاص مميزات الالتزام التنظيمي بأنه يعبر عن قوة التمسك بأهداف وقيم المنظمة وعن الرغبة في الاستمرار فيها، كما يوفر الالتزام التنظيمي الرغبة القوية في تقديم التضحية للمنظمة، وبذل الجهد والطاقة في سبيل تحقيق أهدافها، بما أن الفرد يوجد في المنظمة مع جماعات عمل، وقد يكون له رؤساء ومرؤوسين وهؤلاء الأفراد لهم تأثير على درجة وطبيعة التزامه، بل يعتقد أن جماعة العمل تساهم في تحديد درجة ونوع الالتزام التنظيمي لأعضائها، لهذا يعد من الأهمية

يمكن التعرف على درجة علاقة الفرد و اتساق قيمه مع كل من المنظمة و الجماعة و المشرف ثم الإطلاع على تأثير هذه العلاقات على الالتزام التنظيمي للفرد، و هذا حتى نتمكن من الإطلاع على مدى استعداد ومساهمة الأفراد والجماعات في خدمة المنظمة وتقويتها.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات معلمي التعليم الابتدائي نحو مهنة التدريس (الاتجاه نحو المهنة) وكذا درجة و أبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر انتشارا بين أفراد العينة، بالاعتماد على الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة (العاطفي والمستمر والمعياري)، كمؤشر مهم للدلالة على حالة الموارد البشرية داخل المؤسسة التعليمية، ومن ثم استعمال هذا المؤشر لتحسين طرق التسيير وتحفيز المدرسين، وكذا استباق نسبة الدوران الوظيفي بناء على معرفتنا بأبعاد الالتزام التنظيمي المسيطرة في المؤسسة التعليمية وتحديدًا في أوساط المدرسين.

منهجية وأدوات الدراسة:

اعتمدنا في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعتمد على استقصاء الظاهرة كما هي موجودة وتوضيح خصائصها ومختلف علاقاتها، و بالنسبة للتقنيات المنهجية المستعملة في هذه الدراسة فقد تم الاعتماد على مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لـ: غنايات زكي 1984 و مقياس الالتزام التنظيمي لـ: آلن، ماير، سميث، وهذا بهدف توضيح العلاقة بين كل من الاتجاه نحو المهنة والالتزام التنظيمي في الوسط المهني.

مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لـ: غنايات زكي 1984:

احتوي المقياس على غالبية الآراء والأفكار التي تبنتها العديد من المقاييس الأجنبية والعربية، من ناحية صياغة العبارات في أبعاد مختلفة موزعة على أكثر العوامل التي تؤثر على المشاعر والتي تساعد في تكوين اتجاه معين، وكذلك

استخدام طريقة ليكرت ذات الثلاثة استجابات وهذا يساعد في إعطاء الفرصة لتحديد الشدة المناسبة لاستجابة المفحوص، كما أن عباراته موزعة بين السالب والموجب، بالإضافة إلى أن المقياس تم إعداده في بيئة عربية، وقد أثبت المقياس كفاءته من خلال تطبيقه في دول عربية، وقدرته على قياس الاتجاه نحو مهنة التدريس، كما في دراسة كل من خضر 1985، إبراهيم 1987، غريب 1975 وغيرهم، وكشف المقياس بعد تطبيقه في المجتمعات العربية عن مستويات للثبات لا بأس بها. يتكون المقياس من (42) عبارة مقسمة بين السالبة والموجبة، كما أنها موزعة على خمسة أبعاد تتناول أغلب الجوانب المهمة للمعلم (الشخصية، الاجتماعية والاقتصادية).

مقياس الالتزام التنظيمي لـ: آلن، ماير، سميث:

يتكون المقياس من 18 بند تقيس ثلاثة أبعاد هي: الالتزام العاطفي (6 بنود)، الالتزام المستمر (6 بنود)، الالتزام المعياري (6 بنود)، وقد صمم هذا المقياس بطريقة يمكن تكيفه مع مختلف المجتمعات، يتميز المقياس بدرجة عالية من الثبات، الاختبار في الأصل يتكون من 7 درجات، غير أننا فضلنا استعمال مقياس ليكرت ذو 5 إجابات.

المؤشرات الإحصائية لتحليل النتائج:

- المتوسط الحسابي: لمقارنة متوسطي حساب مجموعتين في نفس الاختبار، الانحراف المعياري: لمقارنة المجموعات.
- معامل الارتباط برسون: لقياس العلاقات الارتباطية في البحث.
- اختبار "ت" وتحليل التباين: لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 50 معلم و معلمة، وقد تم استخراج العينة بأسلوب عشوائي، والطريقة العشوائية غالبا ما تكون ممثلة لمجتمع البحث وعاكسة للحقائق

التي تتسم بها البيانات وهي طريقة تعطي جميع وحدات البحث فرصة متساوية للظهور في العينة المطلوب دراستها.

وعليه فقد تم الإجراء والتطبيق الميداني بالمدارس الابتدائية الواقعة ببلدية القصبة بالجزائر العاصمة، وهي مدرسة مفدي زكريا و التي تضم 19 معلم، ومدرسة الأخوة زرار و التي تضم 15 معلم، و مدرسة رمضان لخضر و التي تضم 16 معلم، ومدرسة إبراهيم فاتح و تضم 20 معلم.

فرضيات الدراسة:

توجد علاقة بين الاتجاه نحو المهنة و الالتزام التنظيمي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لذوي الاتجاه الإيجابي و ذوي الاتجاه السلبي نحو المهنة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، المعيارى، المستمر).

عرض وتحليل النتائج:

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

توجد علاقة بين الاتجاه نحو المهنة و الالتزام التنظيمي.

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي « x »	الانحراف المعياري « s »	معامل الارتباط برلمن « r »	قيمة 'ت' المحسوبة	قيمة 'ت' المجدولة	درجة الحرية « df »	مستوى الدلالة « ∞ »	الدلالة الإحصائية
الاتجاه نحو المهنة	50	92.08	9.27	0.60	5.18	2.66	48	0.01	دالة
الالتزام التنظيمي	50	79.28	8.71						

يتضح من الجدول أعلاه تقارب المتوسطين الحسابيين للاتجاه نحو المهنة والالتزام التنظيمي والمقداران على التوالي 92.08 و 79.28 ، مع الاختلاف

الطفيف بينهما لصالح الاتجاه نحو المهنة، أما بالنسبة للانحراف المعياري فإن نتائج الالتزام التنظيمي أكثر تجانسا من نتائج الاتجاه نحو المهنة حيث قدر بـ: 8.71 و 9.27 ، كما نلاحظ أن العلاقة قوية بين الاتجاه نحو المهنة والالتزام التنظيمي حيث قدرت قيمة معامل الارتباط برسن بـ: (0.6).

وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب قيمة "ت" للدلالة الإحصائية حيث جاءت قيمة "ت" المحسوبة (5.18) أكبر من "ت" المجدولة (2.66) وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة الحرية 48، ومنه فإننا نرفض الفرضية الصفرية، وبالتالي نحن متأكدون بنسبة 99 % من وجود علاقة ارتباطية قوية بين اتجاه المعلمين نحو المهنة والالتزام التنظيمي و بالتالي تحققت الفرضية الأولى.

هذا وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "تارتر و هوي Tarter et Hoy" حيث أثبتت أن سلوك الدعم الذي يظهر عندما يكون المدير كريما في أخلاقه وتعامله مع المعلمين و يمنحهم قدرا من الحرية و يكون قدوة لهم فإن هذا يعتبر سلوك فعال لإثارة دافعية المعلمين وكذا زيادة ولائهم لمهنتهم، ويعتبر سلوك الدعم في الدراسة الحالية بعد من أبعاد الاتجاه نحو المهنة، كما بين "كولدركي Goladaraci" أن هناك علاقة بين الاقتناع (النظرة الشخصية نحو المهنة) والدافعية وبين الاتجاه نحو المهنة، فالمعلمون والمدراء غير المقتنعين بعملهم لديهم اتجاه سلبي نحو مدرستهم (سلامة انتصار، 2004، ص30).

كما يؤكد سترونج (strong) أن هناك عوامل مؤثرة أخرى في الالتزام التنظيمي كنظرة المجتمع نحو المهنة مثل الضغط الأسري، والتقاليد السائدة، والعائد المادي و المركز الاجتماعي وغيرها (الطائي 1982) وهذا بطبيعة الحال سوف يؤثر على طبيعة مشاعره تجاه تلك المهنة.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لذوي الاتجاه الإيجابي و ذوي الاتجاه السلبي نحو المهنة.

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي « x »	الانحراف المعياري « s »	قيمة ت' المحسوبة	قيمة ت' الجدولة	درجة الحرية « df »	مستوى الدلالة « ∞ »	الدلالة الإحصائية
الاتجاه الايجابي	21	84.05	10.16	3.69	2.66	48	0.01	دالة
الاتجاه السلبي	29	75.82	5.44					

يتضح من الجدول أعلاه تقارب المتوسطين الحسابيين لنوعي الاتجاه الايجابي و الاتجاه السلبي نحو المهنة في الالتزام التنظيمي والمقداران على التوالي بـ: 84.05 و 75.82 مع وجود اختلاف طفيف بينهما، كما نلاحظ أن "ت" المحسوبة (3,69) أكبر من الجدولة (2,66) وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة الحرية 48، ومنه فإننا نرفض الفرضية الصفرية، و بالتالي نحن متأكدون بنسبة 99% توصلنا إلى وجود فرق في الالتزام التنظيمي لنوعي الاتجاه السلبي وذي الاتجاه الايجابي وعليه فقد تحققت الفرضية الثانية.

وعليه فإن الالتزام التنظيمي عبارة عن حالة نفسية تعكس علاقة الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها، بالإضافة إلى أن الاتجاهات الايجابية تدعم الأهداف السلوكية نحو الايجابية (آلن، ماير، سميث، 1997)؛ ورغم تعدد الدراسات التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي إلا أنها تتفق على أنه حالة تتبلور في سلوك و إدراك وموقف الفرد اتجاه طبيعة علاقته بالمنظمة، حيث يتبلور عنها اتجاه إيجابي أو سلبي تنعكس في النتيجة على أداء و عمل المنظمة ككل، وبالتالي فإن الالتزام التنظيمي انعكاس لاتجاهات الأفراد وأنماطهم السلوكية.

فمن الضروري إذن الاهتمام والأخذ بعين الاعتبار الاتجاهات ودورها في دراسة العلاقة التي تربط الفرد بالمنظمة و في هذا الإطار يقول مصطفى عشوي "إن المنظمات بشكلها الهرمي في تنظيم و توزيع القوى التنظيمية عبارة عن مجال حيوي لنشوء عدة أنماط من القيم والاتجاهات التي تصل الى حد التصارع". (مصطفى عشوي، 1992، ص 132).

و عليه فإن الولاء التنظيمي اتجاه حول ولاء الفرد للمنظمة و هو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن حرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها.(حريم، 1997، ص107).

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

هناك فرق بن أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، المستمر، المعياري):

قيمة تحليل التباين	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
53.27	586.9	2	1713.96	بين المجموعات
	15.95	147	2344.9	داخل المجموعة
		149	1058.9	المجموع الكلي

$f = 53.27 = (149 - 2)$
$P < 0.01$

بما أن "ف" المحسوبة 53.27 أكبر من "ف" الجدولة عند مستوى الدلالة 0.01، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ومنه نحن متأكدون بنسبة 99 % بوجود فروق بين الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي (العاطفي، المستمر والمعيارى) وبالتالي تحققت الفرضية الثالثة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (العنبي والسواط، 1997) والتي أشارت نتائجها إلى أن الموظفون يتصفون بدرجة متوسطة من الالتزام التنظيمي في أبعاده الثلاثة، ودراسة (الخشالي، 2003) التي توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة لديهم مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي، وفي دراسة حول الحالات العاطفية وأبعاد الالتزام، والتي شملت 798 إطار فرنسي، توصل (أوليفي هرباش Olivier Herrbach) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والالتزام المعياري، كما وجد علاقة ضعيفة وغير دالة بين الالتزام العاطفي والالتزام المستمر، بالإضافة إلى أن هذه الأبعاد يمكن أن

توجد عند نفس الشخص، فلكل فرد مزيج من هذه الأبعاد و أن محيط العمل وظروفه هي التي تفرض هذا المزيج.

الاستنتاج العام:

يتضح من خلال عرض وتحليل النتائج أن الفرضية الأولى تبين وجود علاقة ارتباطية بين الاتجاه نحو المهنة والالتزام التنظيمي، وقد كانت العلاقة قوية نظرا للعلاقة الموجودة بين مختلف الأبعاد المكونة للاتجاه نحو المهنة والالتزام التنظيمي، حيث تتمثل هذه الأبعاد في النظرة الشخصية للمهنة، النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس، التقييم الشخصي لقدراته المهنية، النظرة نحو مستقبل المهنة، نظرة المجتمع نحو المهنة.

أما الفرضية الثانية فقد كانت حول وجود فروق في الالتزام لذوي الاتجاه الإيجابي وذوي الاتجاه السلبي نحو المهنة، غير أن النتائج كانت لصالح ذوي الاتجاه الإيجابي، أي كلما كانت نظرة الفرد نحو المهنة إيجابية من كل جوانبها المادية والمعنوية، كنظرته الشخصية نحو المهنة و الرغبة في ممارسة تلك المهنة وكذا نظرة المجتمع باعتبارها من المهن الرئيسية لبناء المجتمع مما يشعره بالاعتزاز بمهنته، وكذا النظرة نحو مستقبل المهنة من حيث إمكانية الترقية والزيادة في الأجر فكل هذا يؤثر على درجة الالتزام لدى الفرد.

وأخيرا الفرضية الثالثة و التي تم الإثبات من وجود فروق في الالتزام التنظيمي من خلال الأبعاد المكونة له والمتمثلة في الالتزام العاطفي الذي يعكس مدى انتماء الأفراد للمنظمة بصرف النظر عن القيم المادية، والالتزام المعنوي الذي ينتج عن مشاعر الالتزام الأخلاقي وشعور الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة والالتزام المستمر الذي يتعلق بتقييم الفرد للتكاليف المرتبطة بترك المنظمة ومنافع البقاء بها.

خاتمة:

إن المشاعر والرؤى التي يحملها الأفراد تجاه مهنتهم وتعبّر عن اتجاهاتهم تتمثل في أفعالهم وممارساتهم والتزامهم نحو المهنة، ومدى دفاعهم عنها والتمسك بها وتذليل العقبات التي تواجهها. وتعتبر الاتجاهات من المكونات الرئيسة لشخصية الفرد، حيث أنها تشكل مكونا واقعيا يوجه وينشط سلوك الفرد في المواقف التي تستدعي منه الاستجابة بالقبول أو الرفض؛ ويعتبر الالتزام التنظيمي اتجاه الفرد نحو المنظمة عملية مستمرة يقوم العاملون من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها، كما أن المعرفة بطبيعة ونوع اتجاهات الأفراد نحو المهنة يفسر طبيعة الوضع الراهن الذي تعيشه المنظمة.

و يمكننا من خلال هذه الدراسة استخلاص جدوى دراسة السلوكات لأن الالتزام التنظيمي انعكاس لاتجاهات الأفراد وأنماطهم السلوكية، كما أنه على المؤسسات أن تسعى و تعمل باستمرار من أجل تقصي سلوك العاملين فيها بهدف خلق الالتزام التنظيمي من خلال توجيههم وكذا تعديل أو تغيير في اتجاهاتهم من السلبية إلى الإيجابية نحو المؤسسة التي يعملون فيها و السبيل إلى تحقيق ذلك هو رضا العاملين مما يؤدي إلى تحفيزهم والحد من الصراع و زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المؤسسة.

قائمة المراجع:

- 1- جابر نصر الدين و لوكيا الهاشمي، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2006.
- 2- سلامة انتصار، مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، 2004.
- 3- مصطفى عشوي، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 4- حريم حسين، السلوك التنظيمي، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 1997.

5- محمد العتيبي وعوض الله السواط، الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه، مجلة الإداري، مسقط، العدد 7، 1996.

6- مراد نعموني القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغير التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2006.

7- محمد احمد الحراجشة، أثر حاجات ماكليلاند على الالتزام التنظيمي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم البحثية والتطبيقية، المجلد 3، العدد 2، 2006.

8-Allen, natalie J. et Meyer, John P., the measurement and organization, journal of occupational psychology, 1990.

9-Meyer et Allen, commitment in the workplace: theory, research, and application, 1997.

10-Buchanan B., building organizational commitment, the socialization of managers in work organizations, 1974.

11-O'Reilly, i.c. et Chatman, J.; organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior, journal of applied psychology, n° 71, 1986.

12-Pascal paillé, la fidélisation de ressources humaines, Paris, 2003.