

درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في
كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود
الإسلامية من وجهة نظرهم

د. عبدالله بن محمد الوزرة
قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم

د. عبدالله بن محمد الوزرة

قسم الإدارة والتخطيط التربوي – كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام التنظيمي في مجالي الولاء والمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم. كما هدفت إلى معرفة أثر بعض المتغيرات على درجة الالتزام التنظيمي لأفراد الدراسة. واستخدم الباحث منهج البحث الوصفي المسحي لتطبيق الدراسة على كافة أفراد المجتمع الذين بلغ عددهم (٢٢٥) فرداً. حيث استخدم الباحث مقياساً لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها أن الالتزام التنظيمي في مجال الولاء لدى أفراد مجتمع الدراسة كان عالياً. كما أن الالتزام التنظيمي في مجال المسؤولية لدى أفراد مجتمع الدراسة كان عالياً أيضاً. وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق بين أفراد مجتمع الدراسة في درجة الالتزام التنظيمي تعود لمتغير الرتبة الأكاديمية. بينما توجد فروق بين أفراد مجتمع الدراسة في درجة الالتزام التنظيمي تعود لمتغيري سنوات الخبرة والقسم. وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، قدم الباحث عدداً من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، أعضاء هيئة التدريس التعليم العالي، الإدارة التربوية.



المقدمة

يعد التزام العاملين حاجة حقيقية للمنظمة من أجل بقائها واستمرارها وهو الدافع الحقيقي لشحن الطاقات وتوجيهها نحو أهداف المنظمة. حيث يؤدي رفع الروح المعنوية للعاملين وبالتالي تحسين أداء المنظمة ونتاجيتها.

ومن هنا تأتي أهمية الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment) الذي يشير إلى حرص الفرد على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفء عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة. كما أنه يبرز مستويات عالية من سلوك التميز التي تنصب نحو الأداء المطلوب (العنزي والزيدي، ٢٠٠٦: ١١٧-١١٨). وهو يعبر عن اقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها وقيمها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها، وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى (عاصي وحسين، ٢٠٠٨: ١٠). ويشير اللوزي (٢٠٠٣: ١٢٨) إلى أن الالتزام التنظيمي داخل المنظمة يؤدي إلى زيادة تماسك الأفراد وثقتهم بالمنظمة، وزيادة معدلات الأداء والإنتاجية، وكلما زاد معدل تحقيق الاستقرار المنظمي بين الأفراد أدى ذلك إلى ارتفاع الروح المعنوية لديهم، وانخفاض المشكلات التي تحصل بين العاملين والإدارة.

إن الالتزام التنظيمي يتمثل في ردة الفعل لدى الموظف تجاه خصائص المنظمة التي ينتمي إليها، كما يعني إحساس الموظف بارتباطه بأهداف وقيم المنظمة والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف والالتزام بالقيم الوظيفية من أجل المنظمة وليس من أجل مصالحه الخاصة (Bai, et al., 2006: 37-39).

ويرجع الاهتمام بالالتزام التنظيمي كما يذكر (عبد الباقي، ٢٠٠٥: ١٨٢) إلى أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل. كما أن الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعد في تفسير

كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة. إضافة إلى أن مجال الالتزام التنظيمي قد جذب كلاً من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه. إن فهم حالة الالتزام التنظيمي في أية منظمة، ومنها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، يمكن أن يساعد هذه المنظمات في المحافظة على الموارد البشرية المتميزة التي تعمل فيها واستبقائها. حيث ذكر كردي (١٤٣٤هـ) أن الأشخاص ذوي الالتزام التنظيمي العالي يصبحون أقل احتمالاً لترك العمل أو الغياب، ولديهم الرغبة في الاستمرار بالمنظمة أكثر، ويملكون استعداداً للتضحية من أجل بقاء المنظمة واستمرارها. كما يسهم الالتزام التنظيمي في استغلال الطاقات الموجودة لدى هذه الموارد البشرية. فيؤكد الغامدي (١٤٣٠هـ: ٦٣) بأن للالتزام التنظيمي دور فعال في رفع الروح المعنوية، الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومنظماتهم، وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة.

مشكلة الدراسة:

تحرص الجامعات على الارتقاء بمستواها الأكاديمي والإداري لرفع كفاءتها المؤسسية وزيادة فاعليتها. وهو أمر لا يمكن الوصول إليه دون تحقيق مستوى عالٍ من الالتزام لدى العاملين. فالالتزام يؤثر في سلوك الأفراد من خلال الولاء وتحمل المسؤولية والرغبة في العمل والايمان بأهداف المنظمة وقيمها والتي تعد عناصر هامة لاستقرار المنظمة وتطويرها ورفع كفاءتها وزيادة فاعليتها، وضعف الالتزام التنظيمي يؤدي إلى ترك العمل وزيادة التدوير الوظيفي، وتدني الإنتاج العلمي، وعدم الاهتمام بتحقيق أهداف المنظمة، مما يؤدي إلى ضعف المخرجات، وقد أكد ذلك عدد من الباحثين، حيث توصل الشهري (١٩٩٨م) إلى أن غياب الالتزام التنظيمي يؤدي إلى سيادة الفوضى والإهمال. واستنتج فليح (٢٠١٠م: ٣٧) ضعف الالتزام التنظيمي يجعل العاملين يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة، وهذا بدوره ينعكس على كفاءة وفاعلية المنظمة وفشلها في تحقيق أهدافها.

وفي المقابل أكد **سومرال الثالث** (Sumrall III, 2006) على وجود علاقة إيجابية بين مستوى الإلتزام التنظيمي ومستوى المشاركة في اتخاذ القرارات. بينما توصل الخشروم (٢٠١١) إلى أن توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة بأبعادها المختلفة، ولا سيّما عدالة المعاملات التي تتمثل في كمية الاحترام والأدب الذي تبديه الإدارة للعاملين يرفع من مستوى الإلتزام لديهم. وذلك كله يؤكد على أهمية الإلتزام التنظيمي لدى العاملين من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة، ولهذا تأتي هذه الدراسة للتعرف درجة الإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للوقوف على واقعها مما يساعد على رفع كفاءتها كمنظمة.

أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما درجة الإلتزام التنظيمي في مجال الولاء لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم؟
٢. ما درجة الإلتزام التنظيمي في مجال المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم؟
٣. هل توجد فروق في درجة الإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تعزى إلى متغيرات الدراسة (الرتبة الأكاديمية - سنوات الخدمة - القسم)؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

١. التعرف الى درجة الإلتزام التنظيمي في مجال الولاء لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم.

٢. التعرف الى درجة الالتزام التنظيمي في مجال المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم.

٣. التعرف الفروق في درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية التي تعزى إلى متغيرات الدراسة (الرتبة الأكاديمية - سنوات الخدمة - القسم).

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة مما يلي:

١- صعوبة مراقبة أداء عضو هيئة التدريس وقياسه للحكم على التزامه خاصة داخل قاعة التدريس. وبالتالي فإن التزام أعضاء هيئة التدريس بدافع ذاتي مهم جدا لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

٢- أن الالتزام يؤثر بشكل مباشر في كفاءة المؤسسة الأكاديمية وفعاليتها بشكل عام. فالتزام أعضاء هيئة التدريس يجنب المؤسسة الكثير من التبعات المترتبة على الهدر التعليمي. كما يخفض التكاليف الاقتصادية من خلال استمرارهم في العمل لأطول فترة ممكنة وبالتالي يكون العائد من الاستثمار في تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس أعلى.

٣- قلة الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي في العالم العربي. وفي المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض.

الحدود الزمانية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على الفصل الثاني من العام الجامعي

١٤٣٢/١٤٣٣هـ.

مصطلحات الدراسة :

- الالتزام التنظيمي:

عرفه الرجبي (٢٠٠٤: ٤٢) بمدى اعتزاز الشخص بالمؤسسة التي يعمل بها ورغبته في استمراره بالعمل فيها.

ويقصد به إجرائيا في هذه الدراسة: "الولاء للعمل في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والمسؤولية والرغبة في العمل والإخلاص في الأداء والايمان برسالة المؤسسة".

- أعضاء هيئة التدريس:

يقصد بعضو هيئة التدريس على الشخص الذي يقوم بتسيير العملية التعليمية في إحدى مؤسسات التعليم العالي بما يحقق أهدافها من جهة أخرى (أحمد، ٢٠٠٠: ٧).
ويقصد بأعضاء هيئة التدريس في هذه الدراسة الأساتذة في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الذين يحملون درجة الدكتوراه ومراتبهم العلمية (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ).

الإطار النظري:

يرجع سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة حيث أن الفرد هو حجر الأساس في أي منظمة، وأهميته تفوق أهمية أي عنصر من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، في نفس الوقت فإن الفرد له اتجاهاته وتفكيره وآراءه الخاصة وعواطفه ودوافعه وطموحاته التي توجه سلوكه وتتحكم به وبذلك نجد صعوبة في التحكم والسيطرة على أي من مكونات البيئة النفسية للفرد، كما لا يمكن استخدام معايير ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية والسلوك التنظيمي تجاه جميع الأفراد العاملين في المنظمة إذ أن كل فرد منهم له ما يميزه عن غيره والفرد نفسه يتغير من موقف إلى آخر ومن وقت إلى آخر بحسب ما يؤثر فيه وما يحرك تفكيره (فليه وعبد المجيد، ٢٠٠٥: ٢٨٤).

وحاول بعض المنظرين فهم الالتزام التنظيمي بشكل أعمق من خلال تحديد مكوناته. فقد حدد ماير والـن (Meyer & Allen, 1991: 67) ثلاثة مكونات للالتزام التنظيمي: المكون الأول هو الالتزام العاطفي (Affective Commitment)، ويتعلق بعاطفة وميول الموظف تجاه المجموعة التي عمل معها أو المنظمة التي يعمل فيها وتجعله يشعر بالرغبة بالبقاء فيها. المكون الثاني الالتزام الاستمراري (Continuance Commitment)، حيث يستمر الموظف في العمل ليس لأنه بالضرورة يريد، بل لأنه بحاجة للوظيفة، أما المكون الثالث فهو الالتزام المعياري (Normative Commitment) وفي هذه الحالة فإن الموظف يبقى في المنظمة انطلاقاً من شعوره بالالتزام، فهو ينظر أنه من حق المنظمة أخلاقياً أن يبقى للعمل فيها.

ويمر الالتزام التنظيمي بثلاثة مراحل رئيسية وهي (الخشالي، ٢٠٠٣: ١٢٧):

- 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.
- مرحلة التطابق بين الفرد والمنظمة، حيث يتقبل الفرد سلطات الآخرين لرغبته في الاستمرار في العمل بالمنظمة، فهو يشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائه لها.
- مرحلة التبني، أي قبول الفرد بأهداف وقيم المنظمة كما لو كانت أهدافه وقيمه الخاصة.

ويعتبر الالتزام استراتيجية جديدة تهدف إلى الوصول إلى الكفاءة والفاعلية للعاملين. فقد ميز جابارو (Gabarro, 1994: 489-491) بين استراتيجيتين هما:

١- استراتيجية السيطرة The Control Strategy:

وقد تشكلت هذه الاستراتيجية التقليدية في بداية القرن العشرين استجابة إلى لتقسيم العمل إلى أعمال ومهن صغيرة؛ فالتعريف الحقيقي للمهنة كمعايير مقبولة

للأداء يكمن في افتراضات حول مهارة العاملين ودافعيتهم. فقد ارتبطت نظرية السيطرة بتقسيم العمل إلى ادوار تصنف هرميا من أعلى السلطة إلى ما دون . وبالنسبة للعاملين فإن الأجر يعني أجرا يوميا عادلا لعمل يومي عادل، وتكون عمليات التقييم لأجر العاملين دقيقة إلى حد ما لقاء عمل محدد يومي محدد وواضح، إذ يتم وصف متطلبات العمل بدقة. ووفق هذه الاستراتيجية فإن سياسة العمل غير واضحة في التعامل مع الموظف ما لم يكن هناك اتحاد يجمع العاملين. فبدون اتحاد أو نقابة تعتمد الإدارات على سياسة الباب المفتوح وعلى عمليات مسح للاراء وغيرها من الادوات المشابهة لمعرفة اهتمامات الموظفين. ومن أهداف هذه الاستراتيجية التقليدية انشاء ما من شأنه المحافظة على النظام والضبط وتطبيق سياسات العمل بكفاءة. ويعتبر (Frederic Taylor) الاب الحقيقي لهذه الاستراتيجية أو الأب للإدارة العلمية والتي أثرت آراؤها حول العمل على ممارسة الإدارة وعلى السياسات في حركة العمال الأمريكية.

ويؤخذ على نموذج الاستراتيجية التقليدية أنه يفترض إن الالتزام متدن لدى العاملين في الوقت الذي صمم فيه النموذج لايجاد أداء كبير وهذا لا ينسجم مع معايير الكفاءة. ففي الدول التي يكون فيها الأجر عاليا مثل الولايات المتحدة، فإن نجاح المؤسسة يعتمد على مستوى مرتفع من الأداء وهذا الأداء بدوره يتطلب التزاما عميقا وليس الطاعة فقط وهو أمر لا يمكن له أن يزدهر في المؤسسة التي يحكمها نموذج استراتيجية السيطرة التقليدية.

٢- استراتيجية الالتزام The Commitment Strategy:

منذ عشرين عاما قامت مجموعة من الشركات الأمريكية بتجربة استراتيجية مختلفة، ورواد هذه الاستراتيجية هم شركات فورد (Ford)، جنرال موتورز (General Motors)، كومينز اينجن (Cummins Engine)، وبروكترو قامبل (proctor and gamble). فقد ظهر ان الانتاج يزداد كلما كان ازداد الالتزام.

ومن هنا بدأ مؤخرًا عدد كبير من المنظمات بالتخلص من المركزية وإزالة المستويات الهرمية وربط الجودة بحجم الانتاج وقلّة المستويات التنظيمية، كما قامت باستحداث وظائف جديدة تشجع على المشاركة وتتسم بالمسؤولية الكبيرة ومزيد من المرونة.

وتركز هذه الاستراتيجية على الالتزام حيث يتم تصميم الوظائف لتكون أكثر شمولية مما كانت عليه سابقًا وترتبط التخطيط بالتنفيذ. وفي ظل هذا الاستراتيجية فإن المسؤوليات الفردية تتغير عندما تتغير ظروف الجماعات وليس الأفراد، وتكون الفروق بين العاملين في السلم الهرمي متدنية، وتعتمد على السيطرة على الأهداف المشتركة والخبرة لا على المنصب الرسمي.

ولهذا تؤكد الإدارة الحديثة على الالتزام كاستراتيجية؛ فالسياسات الإدارية التي تقوم على تعزيز الالتزام تعطي المؤسسة مزيدًا من القوة والتعزيز. فالالتزام العاملين يؤدي إلى مزيد من الأداء المرتفع وذلك ما تسعى لتحقيقه كل منظمة. وقد تكون هذه الاستراتيجية هي سر نجاح وتفوق الإدارة اليابانية على غيرها.

ويشير حمادات (٢٠٠٦: ٦٩) إلى أن الالتزام يترسخ لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في منظمته وينبغي التعرف عليها، وهي كالتالي:

أ- مرحلة الطاعة: وتعني القبول أي قبول الفرد الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوي أي يرضخ للأوامر والتعليمات دون تفكير أو مناقشة.

ب - مرحلة الاندماج مع الذات: وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.

ج - مرحلة الهوية: وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية.

الدراسات السابقة:

اهتم عدد من الباحثين بموضوع الالتزام التنظيمي سواء داخل السعودية أو خارجها، ومن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع:

دراسة العتيبي والسواط (١٩٩٧):

هدفت إلى التعرف على الولاء التنظيمي لمنتسبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة في هذا الولاء، من خلال (٢٣٤) منتسباً إدارياً، حيث أظهرت النتائج ان (٣٧,٦%) من عينة الدراسة لديهم ولاء معياري مرتفع نحو المؤسسة، و(٤٩,٦%) بنسبة متوسطة، و(٩%) بنسبة منخفضة، وتوصلت الدراسة إلى أن الموظف يتمتع بولاء تنظيمي مرتفع، كلما تقدم في العمر وازدادت مدة خدمته في المؤسسة. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في التعرف على الولاء التنظيمي ولكن تختلف في مجتمع الدراسة ومكان التطبيق. وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إعداد أداة الدراسة الميدانية.

- دراسة سلامة (١٩٩٩):

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس، وعماً إذا كان هناك فروق بينهم في درجات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، طبقاً للتخصص والدرجة العلمية والجنس. وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك ارتباطاً طردياً بين درجات الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية ودرجات رضاهم الوظيفي بشكل عام، كما توجد علاقة طردية بين درجات الالتزام التنظيمي وبعد الرضا عن العلاقات مع الزملاء والرؤساء وأن هذا البعد يؤثر تأثيراً مباشراً وقوياً في درجات الالتزام التنظيمي أكثر من الأبعاد الأخرى. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لدرجاتهم العلمية بشكل عام، وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية ما بين درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس طبقاً

للجنس لصالح مجموعة الإناث، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية في درجات الالتزام التنظيمي طبقاً للجنس وكذلك الدرجة العلمية، أما التخصص فلم تظهر نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية سواء في درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس أو درجات الالتزام التنظيمي لهم طبقاً لتخصصاتهم العلمية والأدبية والتربوية.

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس بينما تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام دون ربطه بمتغيرات أخرى، كما تختلف عنها في مجتمع الدراسة ومكان التطبيق. وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في الإطار النظري وإعداد أداة الدراسة الميدانية.

- دراسة الإبراهيم (٢٠٠٣):

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، كما هدفت إلى معرفة درجة اختلاف وجهات النظر تبعاً لاختلاف الرتبة الأكاديمية، والتخصص، وسنوات الخبرة. ولتحقيق هذا الغرض تم بناء وتطوير استبانة مكونة من (٥٩) فقرة موزعة في ستة مجالات هي (الولاء للجامعة، والمسؤوليات تجاه الجامعة، الرغبة في العمل في الجامعة، الإيمان برسالة الجامعة، الالتزام بالقيم المهنية والعلمية للجامعة، الالتزام بالبقاء للعمل في الجامعة)، وقد طبقت على عينة مكونة من (٣٢٠) عضواً. وأظهرت نتائج التحليل لتقديرات أعضاء هيئة التدريس، أن معظم تقديراتهم في الالتزام الوظيفي جاءت متوسطة على المقياس ككل. كما أشارت النتائج إلى وجود اختلاف في تقديرات أعضاء هيئة التدريس باختلاف تخصصاتهم (كانت لصالح التخصص الإنساني)، وسنوات الخبرة (كانت لصالح أكثر من ١٠ سنوات)، والرتبة الأكاديمية (كانت لصالح رتبة أستاذ) على جميع مجالات الدراسة.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس ولكن تختلف عنها في مجتمع الدراسة ومكان التطبيق. وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إعداد أداة الدراسة الميدانية.

- دراسة شوغتاي وظفر (Chughtai & Zafar, 2006)

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت المتغيرات الشخصية والرضا الوظيفي بأبعاده تعد محددات للالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعات بباكستان، كما فحصت الدراسة تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي والتسرب الوظيفي (الرغبة في ترك العمل) وقد جمعت البيانات من ١٢٥ أستاذاً من (٣٣) جامعة من المدن التالية: لاهور، إسلام آباد وبيشاور. وقد استخدم الباحث مقياس بورتر وزملائه لقياس الالتزام التنظيمي.

وأشارت نتائج الدراسة إلى تنوع واختلاف الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة، كما أشارت إلى أن الخصائص الشخصية والتي اشتملت على العمر، التعليم، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة، الثقة بالإدارة وظروف العمل كانت ترتبط بشكل قوي بالالتزام التنظيمي. كما وجدت علاقة ارتباطية عكسية بين الالتزام التنظيمي والتسرب الوظيفي، وعلاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للأفراد.

ودرست هذه الدراسة المتغيرات الشخصية والرضا الوظيفي وأثرها على الالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعات بباكستان بالإضافة إلى تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي والتسرب الوظيفي، وبهذا تختلف عن الدراسة الحالية التي تدرس فقط درجة الالتزام التنظيمي وتختلف كذلك في مجتمع الدراسة ومكان التطبيق. وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إعداد أداة الدراسة الميدانية.

- دراسة سومرال الثالث (Sumrall III, 2006):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع بالميسسبي وعلاقتها بمستوى المشاركة في اتخاذ

القرارات وبعض المتغيرات الشخصية كالعمر والجنس ومستوى التحصيل العلمي وعدد سنوات الخبرة في التعليم. وقد استخدم الباحث استبانة تم توزيعها على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (٢٣٤٩) فرداً. وقد خلصت الدراسة لوجود علاقة إيجابية بين مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات ومستوى الالتزام التنظيمي. كما تبين عدم وجود علاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الشخصية.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في التعرف على الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وإن كانت تختلف في مجتمع الدراسة ومكان التطبيق. وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إعداد أداة الدراسة الميدانية.

- دراسة ناريمأواتي (Narimawati، 2007):

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتسرب الوظيفي على أداء المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي بجاوة الغربية. وقد حاولت الدراسة الوصول إلى المشاكل التي تعيق الارتقاء بالأداء. واستخدم الباحث المنهج الوصفي. وقد تكونت العينة من (٦٠) فرداً من المحاضرين. وأشارت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن مهام وظروف العمل، الرضا عن الراتب، والرضا عن فرص الترقية والرضا عن الإشراف) والالتزام التنظيمي له أثر كبير على الأداء.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في التعرف على الالتزام التنظيمي ولكن تختلف في مكان التطبيق، وكذلك في دراستها لتأثير الرضا والالتزام والتسرب على أداء أفراد الدراسة. وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إعداد أداة الدراسة الميدانية.

- دراسة مورفي (Murphy، 2009):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الالتزام لدى أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين وكذلك أعضاء هيئة التدريس المتفرغين بدوام كامل، كما هدفت إلى معرفة الممارسات المؤسسية بالتقدير والتعويض والدعم لأعضاء هيئة التدريس غير

المتفرغين وأعضاء هيئة التدريس المتفرغين بدوام كامل. وقد خلصت الدراسة إلى ان أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين اقل التزاما من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين بدوام كامل ، كما خلصت إلى ان الممارسات المؤسسية المتعلقة بالتقدير والتعويض والدعم هي التي تبني الالتزام المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في التعرف على الالتزام لدى أعضاء هيئة التدريس متفرغين وغير متفرغين، ولكن تختلف في مكان التطبيق. وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إعداد أداة الدراسة الميدانية.

- دراسة مريمان (Merriman, 2010):

دراسة بعنوان الالتزام المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين في جامعة دومينون وقد أجريت باستخدام الانترنت واشتملت عينة الدراسة على (٢٩٣) فردا من الأعضاء غير المتفرغين وكذلك المتفرغين بدوام كامل وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الالتزام المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين أضعف من الالتزام المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس المتفرغين بدوام كامل. واوصت الدراسة بأجراء المزيد من البحوث لتوضيح العوامل التي تساهم في تطوير الالتزام المؤسسي. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في التعرف على الالتزام لدى أعضاء هيئة التدريس، وتختلف عنها في مكان التطبيق. وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في إعداد أداة الدراسة الميدانية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض للدراسات السابقة يتضح التالي:

- أكدت جميع الدراسات العربية والأجنبية على أهمية الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية.
- سعت معظم الدراسات السابقة إلى الكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي.

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف على الجوانب المهمة في البحث العلمي منها المنهجية والعلمية، والأساليب العلمية والإحصائية المستخدمة في البحث والتحليل واستخلاص النتائج.

- يختلف البحث الحالي عن الأبحاث السابقة في كونه اهتم بدراسة التعرف الى درجة الالتزام التنظيمي في مجال: (الولاء، والمسؤولية) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المراد دراستها من خلال استجواب جميع أفراد مجتمع الدراسة أو عينة كبيرة منهم (العساف، ٢٠٠٦، ١٩١)، وذلك لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة، حيث تسعى الدراسة الحالية للتعرف إلى درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٢/١٤٣٣هـ، وعددهم (٢٢٥) فرداً، استجاب منهم ما مجموعه (١٥٩) فرداً، ويبين الجدول رقم (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة الذين استجابوا تبعاً لمتغيرات الدراسة.

جدول (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة الذين استجابوا تبعاً لمتغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	الدرجة العلمية
١٥,٧	٢٥	أستاذ	
٣٢,٧	٥٢	أستاذ مشارك	
٥١,٦	٨٢	أستاذ مساعد	
٢١,٤	٣٤	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات

النسبة	التكرار	الفئات	
٩,٤	١٥	٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	الخدمة
٧,٥	١٢	١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
٦١,٦	٩٨	١٥ سنة فأكثر	
١٩,٥	٣١	قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	القسم
١٢,٦	٢٠	قسم التاريخ والحضارة	
٤٠,٣	٦٤	قسم التربية	
١٠,١	١٦	قسم الجغرافيا	
١٧,٦	٢٨	قسم علم النفس	
١٠٠	١٥٩	المجموع	

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها صمم الباحث مقياس للالتزام الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي مستفيداً من مقياس كوردون (Gordon, et al, 1980, 480) بعد ترجمته وتكييف عباراته بما يتناسب مع موضوع الدراسة. وإضافة عبارات تتناسب مع طبيعة مؤسسات التعليم العالي في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها.

وقد تكونت أداة الدراسة من جزأين: الجزء الأول تعلق بالبيانات الشخصية. والجزء الثاني احتوى على مجالي المقياس. حيث احتوى مجال الولاء على (١٧) عبارة، كما احتوى مجال المسؤولية على (١٧) عبارة أيضاً. وتمت الإجابة على على عبارات المقياس باستخدام مدرج سباعي تدرج من (١) إلى (٧). حيث (١) تعني منخفض بينما (٧) تعني عالي.

صدق الاداة وثباتها:

أولاً: الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق الاداة تم عرضها بصورتها الأولية على عشرة من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (ملحق

رقم ١) وتم تعديلها في ضوء ملاحظاتهم بتعديل بعض العبارات وحذف اربع عبارات لتصبح الاداة مكونة من ٣٤ عبارة بعد ان كانت ٣٨ عبارة.

ثانيا: صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للعبارات عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة. والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة. ويظهر الجدول رقم (٢) معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين عبارات الاداة، بالدرجة الكلية للمجال المنتمبة إليه:

جدول رقم (٢)

معاملات ارتباط بنود الاداة بالدرجة الكلية للمجال المنتمبة إليه

المجال	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
مجال الولاء	١	**٠,٨٤٦٢	٧	**٠,٨٢٥٦	١٣	**٠,٦١٤٥
	٢	**٠,٤٦٠٣	٨	**٠,٥١٠٢	١٤	**٠,٧١٦٠
	٣	**٠,٧٩٥٧	٩	**٠,٦٢٨٧	١٥	**٠,٥٦٢١
	٤	**٠,٧١٤٧	١٠	**٠,٦٩٧٩	١٦	**٠,٢٦٥٩
	٥	**٠,٤٩٠٦	١١	**٠,٦٣٣٥	١٧	**٠,٣٢٢١
	٦	**٠,٨٣٧٩	١٢	**٠,٧٥٠٠		
مجال المسؤولية	١	**٠,٦٤٥١	٧	**٠,٦٥٣٠	١٣	**٠,٤١٤٩
	٢	**٠,٧٥٣١	٨	**٠,٥٠٩٣	١٤	**٠,٣٨٥٦
	٣	**٠,٧٧٩٢	٩	**٠,٨٥٨٥	١٥	**٠,٧٠٠٦
	٤	**٠,٨٧٣٤	١٠	**٠,٦٥١٦	١٦	**٠,٦٢٠٤
	٥	**٠,٨٧٢٣	١١	**٠,٧٩٩٩	١٧	**٠,٢٩٦٠
	٦	**٠,٣١٨٠	١٢	**٠,٥٩١٢		

** دالة عند مستوى ٠,٠١

ثالثا: الثبات:

للتأكد من ثبات الاداة، تم حساب معامل الفا-كروباخ Alpha-Cronbach لمجالي الاداة، وكذلك للاداة ككل، حيث كان معامل الثبات للمجالين وكذلك للاداة ككل عالية، مما يدل على ان الاداة تتمتع بثبات عال. ويوضح الجدول رقم (٣) معاملات ثبات الفا كروباخ لمجالي الدراسة، وكذلك الثبات الكلي للاداة:

جدول رقم (٣)

معاملات ثبات الفا كرونباخ لمجالات الدراسة

المجال	عدد البنود	معامل ثبات الفا كرونباخ
مجال الولاء	١٧	٠,٨٨
مجال المسؤولية	١٧	٠,٨٨
الثبات الكلي للاداة	٣٤	٠,٩٣

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحليل بياناتها:

- التكرارات والنسب المئوية لتحديد عدد مرات الموافقة ونسبتها لكل درجة من درجات المدرج السباعي.
- المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة لكل عبارة من عبارات الاداة.
- تحليل التباين الاحادي One-Way ANOVA لتحديد دلالة الفروق بين استجابات مجتمع الدراسة.
- اختبار شيفيه Scheffe' Test لتحديد مصدر الفروق بين استجابات مجتمع الدراسة.

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة الالتزام التنظيمي في مجال الولاء لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام التنظيمي في مجال الولاء لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم، والجدول التالي تشرح ذلك:

جدول رقم (٤)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً
لإجابات مجتمع الدراسة عن درجة الالتزام التنظيمي في مجال الولاء

م	العبارات	الدرجة							الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		منخفض	١	٢	٣	٤	٥	٦			
٦	من المهم أن أحافظ على سمعة الجامعة.	ت	١٢٨	١٣	٤					٦,٧٢	١,٠١
		%	٨٦,٨	٨,٢	٢,٥					٢,٥	
١	أشعر بالفخر لانتمائي لهذه الجامعة.	ت	١٢٥	٢٢	٨					٦,٦١	١,٠٥
		%	٧٨,٦	١٣,٨	٥,٠					٢,٥	
١٢	ولائي لهذه الجامعة مرتفع.	ت	١١٣	٢٩	٦	٧				٦,٤٦	١,١٦
		%	٧١,١	١٨,٢	٣,٨	٤,٤				٢,٥	
٧	أحدث أصدقائي عن فخري بأنني أنتسب لجامعة عظيمة.	ت	٩٣	٤٣	٥	١٠	٤			٦,٢٣	١,٣٠
		%	٥٨,٥	٢٧,٠	٣,١	٦,٣	٣,٥			٢,٥	
٣	يتضح من تاريخ الجامعة أن هناك الكثير من الإنجازات قدمها منسوبي الجامعة المخلصين من أجلها.	ت	٩١	٣٦	١٠	١٢	٦			٦,١٢	١,٣٨
		%	٥٧,٢	٢٢,٦	٦,٣	٧,٥	٣,٨			٢,٥	

م	العبارات	الدرجة							ت	%
		منخفض	١	٢	٣	٤	٥	٦		
٤	أعتبر مشكلات الجامعة مشكلاتي شخصيا.	٨		٤	٨	٢٣	٥٠	٦٦	٦٦	٤١.٥
		٥.٠		٣.٥	٥.٠	١٤.٥	٣١.٤	٤١.٥	٤١.٥	
٢	أعتقد أنني ساستمر في العمل بالجامعة حتى نهاية الخدمة.	١٢	٢	٣	٢١	٩	١٤	٩٨	٦١.٦	
		٧.٥	١.٣	١.٩	١٣.٢	٥.٧	٨.٨	٦١.٦	٦١.٦	
١١	عملي في الجامعة لا يؤثر على توجهاتي الشخصية.	١٠		٤	٢١	٢٠	٣١	٧٣	٤٥.٩	
		٦.٣		٣.٥	١٣.٢	١٢.٦	١٩.٥	٤٥.٩	٤٥.٩	
١٠	كان توجهي للعمل في هذه الجامعة توجهًا ذكيا.	٧	٨	٣	٢٧	٢٠	٢٧	٦٧	٤٢.١	
		٤.٤	٥.٠	١.٩	١٧.٠	١٢.٦	١٧.٠	٤٢.١	٤٢.١	
١٧	أستطيع العمل جيدا في أي مكان آخر طالما كان نوع العمل مشابها.	٢٢		٤	١١	٢٨	٢٨	٦٦	٤١.٥	
		١٣.٨		٣.٥	٦.٩	١٧.٦	١٧.٦	٤١.٥	٤١.٥	
٩	أحصل على مكاسب كثيرة من انتسابي لهذه الجامعة.	٨	٨	١٩	٣٧	١٨	٢٥	٤٤	٢٧.٧	
		٥.٠	٥.٠	١١.٩	٢٣.٣	١١.٣	١٥.٧	٢٧.٧	٢٧.٧	

م	العبارات	الدرجة							
		منخفض	١	٢	٣	٤	٥	٦	عالي
١٦	لا أحصل في هذه الجامعة على رواتب كافية تتناسب مع المؤهل والخبرة والجهد المبذول. (هذه ترجع فيها للمحلل الإحصائي وإن كنت أرى أنها لا تؤثر في النتائج)	٢٦	١٧	٢٦	٧	٢٦	١٩	٢٨	ت
		٢٢.٦	١٠.٧	١٦.٤	٤.٤	١٦.٤	١١.٩	١٧.٦	%
٨	لا أهتم بالانتساب لهذه الجامعة بقدر ما أهتم بأني أمارس العمل الذي أحبه.	٥٠	١٥	٢٠	١٥	٢٢	٢٨	٩	ت
		٣١.٤	٩.٤	١٢.٦	٩.٤	١٣.٨	١٧.٦	٥.٧	%
٥	يشكل الحصول على منصب في أي موقع آخر أكثر أهمية بالنسبة لي من البقاء في الجامعة.	٧٨	٢٤	١٠	١٥	١١	٨	١٣	ت
		٤٩,١	١٥,١	٦,٣	٩,٤	٦,٩	٥,٠	٨,٢	%
١٣	ثقتي قليلة بمعظم منسوبي الجامعة.	٩٤	٢٦	٤	١٠	١٨	٣	٤	ت
		٥٩,١	١٦,٤	٢,٥	٦,٣	١١,٣	١,٩	٢,٥	%

م	العبارات	الدرجة							
		منخفض	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧ عالي
١٥	نادرا ما أخبر الآخرين أنني من منسوبي هذه الجامعة.	١٦	١٤	١	٧				١٦
		٧٦,١	٨,٨	٠,٦	٤,٤				١٠,١
١٤	لا تتطابق قيمي مع قيم الجامعة. (هذه ترجع فيها للمحلل الإحصائي)	١١٨	٢٣	٥	٥			٤	٤
		٧٤,٢	١٤,٥	٣,١	٣,١			٢,٥	٢,٥
		المتوسط * العام للمجال							٥,٧٥

* المتوسط الحسابي من ٧ درجات

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٦,٧٢) و (١,٥٨). حيث جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على "من المهم أن أحافظ على سمعة الجامعة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٦,٧٢). تلاها في المرتبة الثانية العبارة رقم (١) ونصها "أشعر بالفخر لانتمائي لهذه الجامعة" بمتوسط حسابي بلغ (٦,٦١). تلاها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (١٢) ونصها "ولا في هذه الجامعة مرتفع" بمتوسط حسابي بلغ (٦,٤٦). بينما جاءت العبارة رقم (١٣) ونصها "ثقتي قليلة بمعظم منسوبي الجامعة" بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٠). والعبارة رقم (١٥) "نادرا ما أخبر الآخرين أنني من منسوبي هذه الجامعة" بمتوسط حسابي بلغ (١,٨٤). والعبارة رقم (١٤) ونصها "لا تتطابق قيمي مع قيم الجامعة" بمتوسط حسابي بلغ (١,٥٨). في المراتب الأخيرة على التوالي. فيما بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (٥,٧٥) من (٧) درجات. ويتضح من هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يتمتعون بولاء عال لمؤسستهم الأكاديمية. وقد يكون ذلك نتيجة لما توليه الجامعة من اهتمام ورعاية لأعضاء هيئة التدريس فيها. مثل برامج التطوير المهني من

دورات ومؤتمرات، إضافة إلى الحوافز المادية التي تقدمها الجامعة مثل بدل استخدام الحاسب الآلي، وبدل التدريس، وبدل الندرة لبعض التخصصات، وكذلك توفير السكن داخل الحرم الجامعي. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة العتيبي والسواط (١٩٩٧م) في أن عينة الدراسة لديهم ولاء معياري مرتفع نحو المؤسسة.

السؤال الثاني: ما درجة الالتزام التنظيمي في مجال المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام التنظيمي في مجال المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم، حسب ما يتضح من الجداول التالية:

جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً

لإجابات مجتمع الدراسة عن درجة الالتزام التنظيمي في مجال المسؤولية

م	العبارات	الدرجة							الانحراف المعياري	الترتيب
		منخفض	١	٢	٣	٤	٥	٦		
١١	أحرص على حضور اجتماعات مجلس القسم.	٤				٥		٥	١٤٥	ت
		٣,٥				٣,١		٣,١	٩١,٢	%
٣	من واجبي كعضو هيئة تدريس في الجامعة معرفة دوري وصلاحياتي بدقة.	٤				١	٣	١٤	١٣٧	ت
		٣,٥				٠,٦	١,٩	٨,٨	٨٦,٢	%

م	العبارات	الدرجة							الانحراف المعياري	الترتيب		
		منخفض	١	٢	٣	٤	٥	٦			عالي	
١٥	أحرص على أداء المحاضرات الدراسية من بداية وقت المحاضرة حتى نهاية الوقت.	٤				٤		١٢	١٣٨	٣	١٠٦	٦,٦٩
	%	٢,٥				٢,٥		٨,٢	٨٦,٨			
٢	من واجبي أن أدمر زملائي في فيما يقومون به من عمل بالجامعة.	٤			١	٨		٣٢	١١٤	٤	١٠٧	٦,٥٣
	%	٢,٥			٠,٦	٥,٠		٢٠,١	٧١,٧			
٥	إذا طلب مني المشاركة في اللجان فسأفعل من أجل خدمة الجامعة.		٨		١	٤		٣٠	١١٦	٥	١١٦	٦,٤٩
	%		٥,٠		٠,٦	٢,٥		١٨,٩	٧٣,٠			
٤	لدي الرغبة في بذل جهد عظيم أكثر مما هو متوقع عادة لأساهم في نجاح الجامعة.		٨	١	٧			١٧	١٢٦	٦	١٢٧	٦,٤٨
	%		٥,٠	٠,٦	٤,٤			١٠,٧	٧٩,٢			
١	مسؤوليتي كعضوية تدريس التقيد بالأنظمة والتعليمات التي تصدرها الجامعة.	٨		١	٣			٣٢	١١٥	٧	١٤٠	٦,٤٢
	%	٥,٠		٠,٦	١,٩			٢٠,١	٧٢,٣			

م	العبارات	الدرجة							الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		منخفض	١	٢	٣	٤	٥	٦			
٩	إذا طلب مني المشاركة في مناقشة الرسائل العلمية لطلاب القسم فإنني لا أتردد في الموافقة.	٤	٨	١	٧	٦	٢٦	١٠٧	٨	١,٥٣	٦,٢٠
		٢,٥	٥,٠	٠,٦	٤,٤	٣,٨	١٦,٤	٦٧,٣	%		
١٦	أبادر بتقديم المقترحات والأفكار التي قد تسهم في تطوير في الجامعة.	٩	٤	٤	٥	١١	١٢	١٠٤	٩	١,٧٢	٦,٠٠
		٥,٧	٢,٥	٢,٥	٣,١	١٣,٢	٧,٥	٦٥,٤	%		
١٢	أساهم في الأنشطة التي تقدمها الجامعة لخدمة المجتمع.		٨	٩	١١	١٨	١٧	٩٦	١٠	١,٥٢	٥,٩٨
			٥,٠	٥,٧	٦,٩	١١,٣	١٠,٧	٦٠,٤	%		
١٣	أبادر لتقديم أنشطة فردية لخدمة المجتمع باسم الجامعة مثل المحاضرات العامة.	١٢	١٢	١٠	٢٦	٢٤	١٣	٦٢	١١	١,٩٩	٥,٠٤
		٧,٥	٧,٥	٦,٣	١٦,٤	١٥,١	٨,٢	٣٩,٠	%		
٨	أحرص على حضور مناقشة الرسائل العلمية لطلاب القسم حتى وإن كانت مسائية.		٣	٢٣	٥٢	٢٠	١٥	٣٥	١٢	١,٥٠	٤,٧٣
			١,٩	٢٠,٨	٣٣,٣	١٢,٦	٩,٤	٢٢,٠	%		

م	العبارات	الدرجة							المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب			
		منخفض	١	٢	٣	٤	٥	٦				٧ عالي		
٦	إن رشحت لعمل إداري في الجامعة فإنني لن أقبل أن أتولى المهمة.	ت	٧٥	٨	١٢	٢١	١٠	٣	٣٠		٣	٢,٣٥	٢,٠٨	
		%	٤٧,٢	٥,٠	٧,٥	١٣,٢	٦,٣	١,٩	١٨,٩					
١٤	قلما أتواجد في المكتب وقت الساعات المكتبية.	ت	٩٢	٣٦		١٤	٣	٩	٥		١٤	١,٦٨	٢,٠٤	
		%	٥٧,٩	٢٢,٦		٨,٨	١,٩	٥,٧	٣,١					
١٠	أتجنب حضور اجتماعات اللجان والمجالس إن كانت دون مقابل.	ت	١١٣	١٥	١	٢٠		٤	٦		١٠	١,٦٠	١,٨٤	
		%	٧١,١	٩,٤	٠,٦	١٢,٦		٢,٥	٣,٨					
٧	أشك بقدرتي على القيام بأعمال مميزة من أجل خدمة الجامعة.	ت	١١٩	١٧	٤		٤	٤	١١		٧	١,٧٦	١,٨٠	
		%	٧٤,٨	١٠,٧	٢,٥		٢,٥	٢,٥	٦,٩					
١٧	أوكل مهمة مراقبة الطلاب أثناء الاختبارات للزملاء المحاضرين والمعدين.	ت	١١٦	٢٢	١	٦	٥	٥	٤		١٧	١,٤٩	١,٧٠	
		%	٧٢,٠	١٢,٨	٠,٦	٣,٨	٣,١	٣,١	٢,٥					
		المتوسط * العام للمجال										٦,٠٩		

* المتوسط الحسابي من ٧ درجات

يبين الجدول رقم (٥) إن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٦,٧٢ – ١,٧٠)، حيث جاءت الفقرة رقم (١١) والتي تنص على "أحرص على حضور اجتماعات مجلس القسم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٦,٧٢)، وقد تكون هذه الفقرة جاءت في المرتبة الأولى نتيجة الحافز الذي تقدمه الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مقابل حضور جلسات القسم، مما يؤكد أهمية تقديم الحوافز لتعزيز مستوى الإلتزام التنظيمي. وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (٣) ونصها "من واجبي كعضو هيئة تدريس في الجامعة معرفة دوري وصلاحياتي بدقة" بمتوسط حسابي بلغ (٦,٧٠)، تلاها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (١٥) ونصها "أحرص على أداء المحاضرات الدراسية من بداية وقت المحاضرة حتى نهاية الوقت" بمتوسط حسابي بلغ (٦,٦٩)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٧) ونصها "أوكل مهمة مراقبة الطلاب أثناء الاختبارات للزملاء المحاضرين والمعيرين". بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (١,٧٠)، مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية يقومون بمتابعة أداء اختباراتهم بأنفسهم دون إيكالها للمعيرين والمحاضرين، وقد يكون السبب هو تأكيد إدارة الكلية على أن يقوم أعضاء هيئة التدريس بهذه المهمة بأنفسهم ومتابعتها لذلك، وبهذا يظهر أهمية دور القيادة الأكاديمية في تعزيز روح المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس. أما المتوسط الحسابي العام لمجال المسؤولية ككل فقد بلغ (٦,٠٩). ويظهر من خلال هذه النتيجة أن الإحساس بالمسؤولية تجاه المهمة الوظيفية كان عاليا لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وقد تكون هذه نتيجة طبيعية نظرا لارتفاع مستوى التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس، مما كون رقابة ذاتية لديهم. إضافة إلى وجود الحوافز التي عززت لديهم هذا الشعور، مع توفر القيادة الأكاديمية الناجحة التي عملت على تنمية روح الشعور بالمسؤولية. وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (العبادي، ١٤١٩هـ).

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تعزى إلى متغيرات الدراسة (الرتبة الأكاديمية- عدد سنوات الخدمة- القسم)؟

١- الفروق باختلاف الرتبة الأكاديمية:

جدول رقم (٦)

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة

الالتزام التنظيمي لدى مجتمع الدراسة باختلاف الرتبة الأكاديمية

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٦	٥,٢١	٤,٦٣	٢	٩,٢٦	بين المجموعات	مجال الولاء
			٠,٨٩	١٥٦	١٣٨,٤٧	داخل المجموعات	
غير دالة	٠,٧٩٠	٠,٢٤	٠,١٩	٢	٠,٣٨	بين المجموعات	مجال المسؤولية
			٠,٨٠	١٥٦	١٢٤,٨٧	داخل المجموعات	
غير دالة	٠,١٥٧	١,٨٧	١,٤١	٢	٢,٨٣	بين المجموعات	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي
			٠,٧٦	١٥٦	١١٧,٩٢	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول رقم (٦) أن قيمة (ف) غير دالة في (مجال المسؤولية)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجتمع في هذا المجال، تعود لاختلاف رتبهم الأكاديمية. وقد تكون هذه النتيجة راجعة لأن أعضاء هيئة التدريس يعملون في ظروف عمل متشابهة، فهم تحت قيادة أكاديمية واحدة ويتلقون حوافز

متشابهة بغض النظر عن رتبهم العلمية مما ساعد على تنمية احساسهم بالمسؤولية بدرجة متساوية.

كما يتضح من الجدول رقم (٦) ان قيمة (ف) دالة عند مستوى ٠,٠١ في (مجال الولاء)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجتمع في درجة الالتزام التنظيمي في هذا المجال، تعود لاختلاف رتبهم الأكاديمية. ولمعرفة مصدر هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه كما يظهر في الجدول رقم (٧):

جدول رقم (٧)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في درجة الالتزام

التنظيمي في مجال الولاء لدى مجتمع الدراسة باختلاف الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	الفرق لصالح
أستاذ	٥,٩٨		*		أستاذ
أستاذ مشارك	٥,٤١				
أستاذ مساعد	٥,٩٠		*		أستاذ مساعد

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٧) وجود فروق دالة عند مستوى (٠,٠٥) على النحو التالي:

١- توجد فروق دالة في مجال الولاء بين أفراد المجتمع برتبة (أستاذ مشارك) وبين أفراد المجتمع برتبة (أستاذ)، وذلك لصالح أفراد المجتمع برتبة (أستاذ). وقد يعود ذلك إلى أن من يحمل درجة أستاذ قد أمضى فترة أطول داخل الجامعة مما رفع درجة الولاء لديه.

٢- توجد فروق دالة في مجال الولاء بين أفراد المجتمع برتبة (أستاذ مشارك) وبين أفراد المجتمع برتبة (أستاذ مساعد)، وذلك لصالح أفراد المجتمع برتبة (أستاذ مساعد).

وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة (أستاذ مساعد) قد يكونون متحمسين لإثبات جدارتهم وكفاءتهم في العمل، الأمر الذي قد يجعلهم ينخرطون بشكل أكبر في أنشطة الكلية والجامعة، مما يرفع من ولائهم لها أكثر من أعضاء هيئة التدريس من رتبة (أستاذ مشارك).

وبشكل عام فإن قيمة (ف) غير دالة في الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجتمع تعود لاختلاف رتبهم الأكاديمية في درجة الالتزام التنظيمي. وقد تكون هذه النتيجة راجعة لأن أعضاء هيئة التدريس يعملون في ظروف عمل متشابهة، فهم تحت قيادة أكاديمية واحدة ويتلقون حوافز متشابهة بغض النظر عن رتبهم العلمية. وبذلك تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الإبراهيم (٢٠٠٣) التي أشارت إلى وجود اختلاف في تقديرات أعضاء هيئة التدريس باختلاف الرتبة الأكاديمية (كانت لصالح رتبة أستاذ) على جميع مجالات الدراسة.

٢- الفروق باختلاف عدد سنوات الخدمة:

جدول رقم (٨)

تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في درجة

الالتزام التنظيمي لدى مجتمع الدراسة باختلاف عدد سنوات الخدمة

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	المجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٢	٥,٠٠	٤,٣٥	٢	١٣,٠٤	بين المجموعات	مجال الولاء
			٠,٨٧	١٥٥	١٣٤,٦٨	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٠	٧,٩٧	٥,٥٨	٣	١٦,٧٤	بين المجموعات	مجال المسؤولية
			٠,٧٠	١٥٥	١٠٨,٥١	داخل المجموعات	

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٠	٦,٧٢	٤,٦٣	٣	١٣,٩٠	بين المجموعات	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي
			٠,٦٩	١٥٥	١٠٦,٨٥	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول رقم (٨) ان قيم (ف) دالة عند مستوى ٠,٠١ في مجالي الولاء والمسؤولية، وفي الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجتمع في درجة الالتزام التنظيمي في هذين المجالين، وكذلك في الدرجة الكلية لهما تعود لاختلاف عدد سنوات خدمتهم. وللكشف عن مصدر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه حسب الجدول رقم (٩):

جدول رقم (٩)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في درجة

الالتزام التنظيمي لدى مجتمع الدراسة باختلاف عدد سنوات الخدمة

المجال	عدد سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	من ١٥ سنة فأكثر	الفرق لصالح
مجال الولاء	أقل من ٥ سنوات	٦,٢٩				*	أقل من ٥ سنوات
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥,٥٨					
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٥,٨٢					
	من ١٥ سنة فأكثر	٥,٥٨					

المجال	عدد سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	من ١٥ سنة فأكثر	الفرق لصالح
مجال المسؤولية	أقل من ٥ سنوات	٦,٥٧	*	*			أقل من ٥ سنوات
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥,٦٢					
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٦,٦١		*			من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
	من ١٥ سنة فأكثر	٥,٩٣					
الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي	أقل من ٥ سنوات	٦,٤٣	*	*			أقل من ٥ سنوات
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥,٦٠					
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٦,٢٢					
	من ١٥ سنة فأكثر	٥,٧٦					

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥

- يتضح من الجدول رقم (٩) وجود فروق دالة عند مستوى (٠,٠٥) على النحو التالي:
- ١- توجد فروق دالة في مجال الولاء بين أفراد المجتمع ذوي الخبرة (من ١٥ سنة فأكثر) وبين أفراد المجتمع ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، وذلك لصالح أفراد المجتمع ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات).
 - ٢- توجد فروق دالة في مجال المسؤولية بين أفراد المجتمع ذوي الخبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٥ سنة فأكثر) وبين أفراد المجتمع ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، وذلك لصالح أفراد المجتمع ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات).

٢- توجد فروق دالة في مجال المسؤولية بين أفراد المجتمع ذوي الخبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) وبين أفراد المجتمع ذوي الخبرة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة). وذلك لصالح أفراد المجتمع ذوي الخبرة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة).

أما في الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي فتظهر فروق دالة بين أفراد المجتمع ذوي الخبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٥ سنة فأكثر) وبين أفراد المجتمع ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات). وذلك لصالح أفراد المجتمع ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات). وقد يرجع ذلك إلى أن أصحاب الخبرة الأقل يكونون متحمسين لإثبات جدارتهم وكفاءتهم في العمل، وأحقيتهم بالانتماء إلى الكلية والجامعة، الأمر الذي يرفع من مستوى الالتزام التنظيمي لديهم. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الإبراهيم (٢٠٠٣) التي أشارت إلى وجود اختلاف في تقديرات أعضاء هيئة التدريس باختلاف سنوات الخبرة (كانت لصالح أكثر من ١٠ سنوات). كما تتفق مع دراسة العتيبي والسواط (١٩٩٧) التي توصلت إلى أن الموظف يتمتع بولاء تنظيمي مرتفع، كلما تقدم في العمر وازدادت مدة خدمته في المؤسسة.

٢- الفروق باختلاف القسم:

جدول رقم (١٠)

تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في درجة

الالتزام التنظيمي لدى مجتمع الدراسة باختلاف القسم

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	المتوسط المتريعات	درجات الحرية	مجموع المتريعات	مصدر التباين	المجال
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٠	٦,١٠	٥,٠٥	٤	٢٠,٢٠	بين المجموعات	مجال الولاء
			٠,٨٣	١٥٤	١٢٧,٥٢	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٠	٢٢,٧٢	١١,٦٢	٤	٤٦,٤٨	بين المجموعات	مجال المسؤولية

المجال	مصدر التباين	المرعات مجموع	درجات الحرية	المرعات متوسط	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
	داخل المجموعات	٧٨,٧٦	١٥٤	٠,٥١			
الدرجة الكلية للاللتزام التنظيمي	بين المجموعات	٣١,٦٩	٤	٧,٩٢	١٣,٧٠	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
	داخل المجموعات	٨٩,٠٦	١٥٤	٠,٥٨			

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن قيم (ف) دالة عند مستوى ٠,٠١ في مجالي الولاء والمسؤولية، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجتمع في درجة الالتزام التنظيمي في هذين المجالين، وكذلك في الدرجة الكلية لهما، تعود لاختلاف القسم. وللكشف عن مصدر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه حسب الجدول رقم (١١):

جدول رقم (١١)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في درجة

الالتزام التنظيمي لدى مجتمع الدراسة باختلاف القسم

المجال	القسم	المتوسط الحسابي	القسم الاجتماعي والخدمية الاجتماعية	القسم التاريخ والحضارة	قسم التربية	قسم الجغرافيا	قسم علم النفس	الفرق لصالح
مجال الولاء	قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	٦,٠٧	*					قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية
	قسم التاريخ والحضارة	٤,٨٥						
	قسم التربية	٥,٨٤	*					قسم التربية
	قسم الجغرافيا	٥,٧٧						
	قسم علم النفس	٥,٨٥	*					قسم علم النفس

المجال	القسم	المتوسط الحسابي	قسم الخدمة الاجتماعية	قسم التاريخ والحضارة	قسم التربية	قسم الجغرافيا	قسم علم النفس	الفرق لصالح
مجال المسؤولية	قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	٦,٥٨	*					قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية
	قسم التاريخ والحضارة	٤,٧٤						
	قسم التربية	٦,١١	*					قسم التربية
	قسم الجغرافيا	٦,٣٢	*					قسم الجغرافيا
	قسم علم النفس	٦,٣٦	*					قسم علم النفس
الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي	قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	٦,٣٢	*					قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية
	قسم التاريخ والحضارة	٤,٧٩						
	قسم التربية	٥,٩٧	*					قسم التربية
	قسم الجغرافيا	٦,٠٤	*					قسم الجغرافيا
	قسم علم النفس	٦,١٠	*					قسم علم النفس

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (١١) وجود فروق دالة عند مستوى (٠,٠٥) على النحو التالي:

١- توجد فروق دالة في مجال الولاء بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد المجتمع من قسم (الاجتماع والخدمة الاجتماعية)، وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (الاجتماع والخدمة الاجتماعية).

- ٢- توجد فروق دالة في مجال الولاء بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد المجتمع من قسم (التربية)، وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (التربية).
- ٣- توجد فروق دالة في مجال الولاء بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد المجتمع من قسم (علم النفس)، وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (علم النفس).
- ٤- توجد فروق دالة في مجال المسؤولية بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد العينة من قسم (الاجتماع والخدمة الاجتماعية)، وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (الاجتماع والخدمة الاجتماعية).
- ٥- توجد فروق دالة في مجال المسؤولية بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد المجتمع من قسم (التربية)، وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (التربية).
- ٦- توجد فروق دالة في مجال المسؤولية بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد المجتمع من قسم (الجغرافيا)، وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (الجغرافيا).
- ٧- توجد فروق دالة في مجال المسؤولية بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد العينة من قسم (علم النفس)، وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (علم النفس).
- ٨- توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد المجتمع من قسم (الاجتماع والخدمة الاجتماعية)، وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (الاجتماع والخدمة الاجتماعية).
- ٩- توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد المجتمع من قسم (التربية)، وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (التربية).



١٠- توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد المجتمع من قسم (الجغرافيا). وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (الجغرافيا).

١١- توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي بين أفراد المجتمع من قسم (التاريخ والحضارة) وبين أفراد المجتمع من قسم (علم النفس). وذلك لصالح أفراد المجتمع من قسم (علم النفس).

إن وجود فروق دالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي بين الأقسام المختلفة قد يكون سببه اختلاف تعامل القيادة الأكاديمية لكل قسم التي لها تأثير مباشر على تحفيز العاملين ورغبتهم في الالتزام نحو المنظمة. كما أن اختلاف التخصص الأكاديمي من قسم لآخر قد يكون له تأثير على توجهات أعضاء هيئة التدريس نحو الولاء والمسؤولية. وبالتالي الالتزام التنظيمي بشكل كلي.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الإبراهيم (٢٠٠٣) التي أشارت الى وجود اختلاف في تقديرات أعضاء هيئة التدريس باختلاف تخصصاتهم (كانت لصالح التخصص الإنساني). على جميع مجالات الدراسة. بينما تختلف هذه الدراسة مع دراسة يسومرال الثالث (Sumrall III, 2006) التي توصلت لعدم وجود علاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الشخصية.

* * *

خلاصة النتائج والتوصيات:

أ- النتائج:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم. كما هدفت إلى التعرف إلى الفروق في درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الرتبة الأكاديمية - سنوات الخدمة - القسم). وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها:

١- أن الالتزام التنظيمي في مجال الولاء لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كان عالياً، فهم يتمتعون بولاء عالٍ لمؤسستهم الأكاديمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور الولاء (٥,٧٥) من (٧) درجات.

٢- أن الالتزام التنظيمي في مجال المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كان عالياً، مما يعني أن لديهم إحساساً عالياً بالمسؤولية تجاه المهمة الوظيفية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لمجال المسؤولية ككل (٦,٠٩) من (٧) درجات.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة تعود لاختلاف رتبهم الأكاديمية في درجة الالتزام التنظيمي بشكل عام.

٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين أفراد مجتمع الدراسة تعود لاختلاف الرتبة العلمية في درجة الالتزام التنظيمي في مجال الولاء.

٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة تعود لاختلاف رتبهم الأكاديمية في درجة الالتزام التنظيمي في مجال المسؤولية.

- ٦- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين أفراد مجتمع الدراسة في درجة الالتزام التنظيمي بشكل عام تعود لاختلاف سنوات الخدمة.
- ٧- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين أفراد مجتمع الدراسة في درجة الالتزام التنظيمي في مجال الولاء تعود لاختلاف سنوات الخدمة.
- ٨- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين أفراد مجتمع الدراسة في درجة الالتزام التنظيمي في مجال المسؤولية تعود لاختلاف سنوات الخدمة.
- ٩- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين أفراد مجتمع الدراسة في درجة الالتزام التنظيمي بشكل عام تعود لاختلاف القسم.
- ١٠- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين أفراد مجتمع الدراسة في درجة الالتزام التنظيمي في مجال الولاء تعود لاختلاف القسم.
- ١١- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين أفراد مجتمع الدراسة في درجة الالتزام التنظيمي في مجال المسؤولية تعود لاختلاف القسم.

ب- التوصيات:

- بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يقدم الباحث التوصيات الآتية:
- ١- تطوير معايير الحوافز والمكافآت في الجامعة بما يضمن العدالة والمنافسة الشريفة مما يعزز روح الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- تعزيز دور رؤساء الأقسام العلمية في كلية العلوم الاجتماعية في رفع مستوى الالتزام لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال إلحاقهم بدورات إجبارية في القيادة والإدارة عند تكليفهم برئاسة الأقسام.
- ٣- منح مزيد من الثقة والحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية مما يعزز الالتزام التنظيمي لديهم.

٤- تقديم مزيد من الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس وتذليل ما يواجههم من عقبات تواجه نموهم المهني لرفع درجة الشعور بالولاء للكلية وكذلك رفع درجة احساسهم بالمسؤولية.

٥- توفير التسهيلات والخدمات والتجهيزات الأساسية لعضو هيئة في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مثل المكاتب المناسبة، وأجهزة الحاسب الآلي، ومواقف السيارات، وغيرها مما يجعل عضو هيئة التدريس يشعر بالتقدير والإحترام وبالتالي رفع درجة الالتزام التنظيمي لديه.

* * *

المراجع العربية:

- الإبراهيم، عدنان البديري (٢٠٠٣). الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. **ابحاث اليرموك: سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية**. مجلد (٣). العدد (١٩). ص ص ١٢٠-١٢٥.
- أحمد، عبد الواحد عبارحمن (٢٠٠٠). **تصور الطلبة لشخصية الأستاذ الجامعي الكفوء**. عدن: كلية التربية
- الحراحشة، محمد عبود (٢٠٠٦). العلاقة بين الانماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، مجلد (٧). العدد (١). ص ص ١٣-٤١.
- حمادات، محمد (٢٠٠٦). **قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس**. ط (١). عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- الخشالي، شاكر جار الله (٢٠٠٣). أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. **المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - العلوم الإنسانية**. المجلد ١٦. العدد ١. ص ص ١٢٤-١٥٢.
- الخشروم، محمد مصطفى. (٢٠١١). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي. دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب. **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية**. المجلد (٢٧). العدد (٣). ص ص ١٦٩-١٩٩.
- خضير، نعمه عباس، والنعمي، عدنان تايه، والنعمي، فلاح تايه (١٩٩٦). الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة: دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والانسانية في جامعة بغداد. **مجلة اتحاد الجامعات العربية**. العدد (٣٦). ص ص ٧٤-١٠٥.
- الرجبي، محمد تيسير عبدالحكيم (٢٠٠٤). العلاقة بين الالتزام المهني والالتزام التنظيمي والصراع. دراسة مطبقة على مدققي الحسابات في الإدارات. **المجلة العربية للعلوم الإدارية**. مجلد ١١ العدد ١. ص ص ٣٧-٦٥.
- ريان، عادل ريان محمد (٢٠٠٠). اثر ادراك الأفراد للادعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والوجداني وبعض المتغيرات الموقفية: دراسة ميدانية. **مجلة البحوث التجارية**. كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد الثاني والعشرون، العدد الأول، يناير ٢٠٠٠. ص ص ١٣٦-١٥٩.
- سلامة، عادل. عبد الفتاح (١٩٩٩). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس. **مجلة كلية التربية**. العدد (٢٦). الجزء الأول، ص ص ١١١-١٤٣.

- الشهري، عبدالرحمن غرامة (١٩٩٨م). **أثر العلاقات الوظيفية غير الرسمية والولاء التنظيمي في الأداء الوظيفي لدى العاملين في حرس الحدود**، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عاصي، نايف علي، حسين، هدى مجيد (٢٠٠٨). **الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية**، المجلد (٣)، العدد (١٠)، عبد الباقي، صلاح الدين (٢٠٠٥). **مبادئ السلوك التنظيمي**، الدار الجامعية الاسكندرية.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠٤). **السلوك الفعال في المنظمات**، القاهرة: الدار الجامعية.
- العتيبي، سعود محمد، والسواط، طلق عوض الله (١٩٩٧). **الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه، مجلة الإداري**، السنة (١٩)، العدد (٧)، ص ص ١١-٦١.
- العساف، صالح حمد (٢٠٠٦). **المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية**، الطبعة الرابعة، الرياض: مكتبة العبيكان.
- العنزلي، سعد علي، الزبيدي، غني دحام (٢٠٠٦). **علاقة الالتزام المنظمي بمشاركة العاملين وأثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية، مجلة الإدارة والاقتصاد**، الجامعة المستنصرية، العدد (٦١)، ص ص ١١٥-١٦٠.
- الغامدي، سعيد محمد (٢٠١٠هـ). **النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحومية بمحافظة جدة باستخدام نظرية الشبكة الإدارية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- فليح، حكمت محمد (٢٠١٠). **تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد**، العدد الثالث والثمانون، ص ص ١٦٦-٢٠٢.
- فليه، فاروق، وعبد المجيد، السيد (٢٠٠٥). **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**، (ط ١)، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- كوردي، أحمد السيد (١٤٣٤هـ) **الاتزام التنظيمي**، <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/14997> (تاريخ الزيارة ٢٥-٢-٢٠١٤هـ).
- اللوزي، موسى (٢٠٠٣). **التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة**، الطبعة الثانية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- المنيف، ابراهيم بن عبد الله (١٩٩٨). **استراتيجية الإدارة اليابانية**، الطبعة ١، الرياض: مكتبة العبيكان.

المراجع الاجنبية:

- Bai, Billy; Pearl, K. Brewer; Sammon, Gail; Swerdlow, Skip (2006). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Internal Service Quality: A Case Study of Las Vegas Hotel/Casino Industry, **Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism**, Vol. 5, Issue.2, pp 37-54.
- Chughtai, Aamir; Zafar, Sohail (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani Teachers, **Applied H.R.M. Research**, Vol 11, Issue 10 pp 39-64.
- Gabarro, John J. (1994). **Managing People and Organizations**, Harvard Business School Publications, Boston, Massachusetts.
- Gordon, Michael E. et al (1980). Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates, **American Psychological Association Journal**, Volume 65 (4).
- Merriman, Constance L. (2010). **Adjunct faculty organizational sense of belonging and affective organizational commitment**, Ph.D. dissertation, Old Dominion University.
- Meyer J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, **Human Resource Management Review**, 1, pp. 61-89.
- Murphy, Maura Jean (2009). **Contingent faculty: What impacts their organizational commitment?**, North Carolina State University.
- Narimawati, S.E. Umi (2007). The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution, **Journal of Applied Sciences Research**, Vol 3 (7), pp. 549- 557.
- Sumrall III, William (2006). **The relationship between reported lever of faculty participation in institutional decision making and organizational commitment of faculty in the Mississippi community college system**, Ph.D. Dissertation , Arkansas state university, Jonesboro, Arkansas.

* * *

ملحق رقم ١

قائمة أسماء محكمي أداة الدراسة

م	اسم المحكم	جهة العمل
١	أ.د. حسن عبد الملك	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٢	د. أحمد الخريف	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٣	د. حسين أبوب	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٤	د. خالد الثبتي	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٥	د. صلاح غنيم	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٦	د. عبد العزيز الدويش	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٧	د. عبد الله الفتوخ	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٨	د. عبد العزيز العسكر	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٩	د. علي السناني	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١٠	د. يوسف الشبل	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

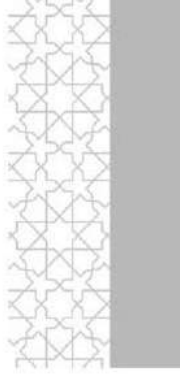
* * *

- Al-Khashali, S. J. (2003). The impact of leadership styles of the heads of academic departments on organizational loyalty of the faculty members in the Jordanian private universities. *Jordanian Journal of Applied Sciences and Humanities*, 16, (1), 124-152.
- Al-Khashroom, M. M. (2011). The impact of service climate on the organizational commitment: A field study on the workers in technical institutes affiliated to the University of Aleppo. *Journal of Damascus University of Economic and Legal Sciences*, 27, (3), 169-199.
- Khudair, N. A., Al-Na'imi, A. T., & Al-Naimi, F. T. (1996). Organizational commitment and the effectiveness of the organization: A comparative study between the humanity and science colleges in the University of Baghdad. *Journal of Association of Arab Universities*, (36), 74-105.
- Kurdi, A. S. (1434 AH). *Organizational commitment*. (Retrieved at: 25-2-1434h), from: <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/14997>
- Al-Lozi, M. (2003). *Organizational development: Principles and modern concepts* (2nd ed). Amman, Dar Wael for publishing and distribution.
- Al-Mneef, I. A. (1998). *Japanese management strategy* (1st ed). Riyadh: Al-Obaikan Bookstore.
- Al-Otaibi, S. M., & Al-Swat, T. A. (1997). Organizational loyalty of the employees of King Abdulaziz University and the factors affecting it. *Journal of administrator*, year 19, (7), 11-61.
- Rayan, A. R. (2000). The impact of the individuals' recognition of the organizational support as a mediator variable on the relationship between organizational and emotional commitment and some attitudinal variables: A field Study. *Journal of Commercial Research*, College of Commerce, University of Zagazig, 26, (1), 131-159, January 2000.
- Al-Rugby, M. T. (2004). The relationship between professional commitment, organizational commitment and conflict: An applied study on auditors in the departments. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 11, (1), 37-65.
- Salamah, A. A. (1999). Organizational commitment and job satisfaction for the faculty members of the College of Education at the University of Ain Shams. *College of Education Journal*, (26), Part 1, 111 -143.
- Al-Shehri, A. G. (1998 m). The impact of functional informal relationships and the organizational loyalty on the job performance among the workers in the border guards (Unpublished master's thesis). Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.

* * *

List of References:

- Abdulbaqi, S .M .(éççi) .*Principles of organizational behavior* .Al-Dar Al-Jami'iah Al-Eskandaria .
- Abdulbaqi, S. M. (2004). *Effective behavior in organizations*. Cairo: Al-Dar Al-Jami'iah.
- Ahmed, A. A. (2000). Students' vision of the personality of the efficient university professor. College of Education, Aden.
- Al-Assaf, S. H. (2006). *Introduction to the research in the behavioral sciences* (4th ed). Riyadh: Al-Obaikan Bookstore.
- 'Asi, N. A., & Hussein, H. M. (2008). Organizational affiliation and job satisfaction of the workers: A field study in the Technical Education Board. *Journal of Qadisiya for administrative and economic Sciences*, 30, (10).
- Al-Enzi, S. A., & Al-Zubaidi, G. D. (2006). The relationship between organizational commitment and the participation of workers and its impact on the achievement of quality requirements for human resources. *Journal of Management and Economics*, Al-Mustansiriya University, (61). 115-160.
- Falih, H. M. (2010). Analysis of the relationship between organizational trust and organizational commitment: A exploratory study in the Departments of Retirement and Social Care in Tikrit. *Journal of administration and Economics*, (83), 166-202.
- Falih, F., & Abdulmajeed, S. (2005). *Organizational behavior in the management of the educational institutes* (1st ed). Amman: Dar Al-Maserah for Publishing and Distribution.
- Al-Ghamdi, S. M. (1430). *The leadership style of the school principal and its impact on the organizational commitment of teachers in the public secondary schools in Jeddah using the Managerial Grid Theory* (Unpublished master's thesis). College of Education, Umm Al-Qura University, Makka.
- Al-Harahshah, M. A. (2006). The relationship between leadership styles practiced by the school principals and the level of organizational commitment of teachers in the schools of Directorate of Education in the governorate of Tafila. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 7, (1), 13-41.
- Hamadat, M. (2006). *The values of work and career commitment among principals and teachers in the schools* (1st ed). Amman: Dar and Bookstore of Al-Hamed for Publishing and Distribution.
- Al-Ibrahim, A. B. (2003). Career commitment of faculty members in Jordanian universities. *Yarmouk Research: Series of Humanities and Social Sciences*, 3, (19), 120-125.



The Degree of Organizational Commitment among Faculty Members in the College of Social Sciences at Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University from Their Perceptions

Dr. Abdullah Ibn Muhammad Al-Wazrah

Department of Educational Planning and Administration, College of Social Sciences, Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University

Abstract:

The aim of this study is to identify the degree of organizational commitment in loyalty and responsibility areas among the faculty members of the College of Social Sciences at Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University from their perceptions. It also aims to investigate the impact of some variables on the degree of organizational commitment of the study population. Using the descriptive survey methodology, the researcher uses a measurement instrument to collect the data from the study population which consists of (225) of the faculty members. The study findings indicates that the degree of the organizational commitment in the area of loyalty among the study population is high. The degree of organizational commitment in the area of responsibility of the study population is also high. The results also shows that there are no significant differences among the study population in the degree of commitment related to the academic rank variable. While there are significant differences among them in the degree of organizational commitment related to the length of experience and academic department variables. Based on the study findings, the researcher suggests a number of recommendations.

Keywords: organizational commitment, faculty, higher education, educational administration.

