

أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي
لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة

Dr. Yasmina M. Younes
Lecturer of Child Psychology, Faculty of Early Childhood Education,
Menoufia University

د. ياسمين محمد محمد بونس
مدرس علم نفس الطفل كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنوفية

المخلص

هدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث المختلفة (الالتزام الشعوري- الالتزام المعياري- الالتزام الاستمراري) والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة، وتحديد مستوى كل منهما، أيضا الكشف عن الفروق في درجة الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث والتي تعزى الى متغيرات (النوع- العمر- الدرجة العلمية)، ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لمناسبته لطبيعة هذا البحث، وتكونت عينة البحث من عينة قوامها ١٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة بجامعة مختلفة، واستخدمت الباحثة برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات، وطبقت الباحثة مقياس الالتزام التنظيمي من (اعداد الباحثة)، ومقياس الاستغراق الوظيفي من (اعداد الباحثة)، وتوصلت الى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث المختلفة (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة، والى وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الالتزام الشعوري- الالتزام المعياري- الالتزام الاستمراري) لدى عينة البحث، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة على أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي تعزى لعامل الدرجة العلمية لصالح ذوي الدرجة العلمية الأعلى (الاستاذ والاساتذ المساعد مقابل المدرس)، كما توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لاختلاف العمر لصالح الأكبر عمرا، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث تعزى لعامل النوع (ذكر- أنثى)، وامكانية التنبؤ بالاستغراق الوظيفي من خلال الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث لدى عينة البحث، وفي ضوء نتائج البحث أوصت الباحثة بإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لحضور دورات تدريبية تساهم في الارتقاء بمستويات أدائهم وجعلهم أكثر ارتباطاً بمؤسستهم الجامعية، وتعزيز محددات الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي من أجل الاسهام في رفع الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، الاستغراق الوظيفي.

The Effect of Organizational Commitment on Job Absorption among Faculty Members in Early Childhood Education Faculties

This research aimed to highlight the effect of organizational commitment in its three Its three different dimensions dimensions (emotional commitment, normative commitment, and continuity commitment) on the job absorption of faculty members in the faculties of early childhood education and to determine the level of each of them. The researcher used the descriptive correlative approach because of its relevance to the nature of this research. The research sample consisted of a sample of 100 faculty members in the faculties of early childhood education in different universities. The researcher used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program to analyze the data. The researcher applied the organizational commitment scale (prepared by the researcher) and the job absorption scale (prepared by the researcher). The research indicated a high level of both organizational commitment and job absorption in the research sample and the existence of a direct correlation statistically significant relationship to the dimensions of organizational commitment (emotional commitment, normative commitment, and continuity commitment) in job absorption. There are statistically significant differences in the level of organizational commitment in the research sample due to the degree factor and age, and there are no statistically significant differences in the level of organizational commitment among the research sample due to the gender factor. It can be predicted the job absorption through the organizational commitment of the research sample. The researcher made a number of recommendations and suggestions. In light of the results of the research, the researcher recommended strengthening the determinants of organizational commitment and job engagement in order to contribute to raising the professional competence of faculty members, as well as providing the opportunity for faculty members to attend training courses that contribute to raising their performance levels and making them more connected to their university institution.

Keywords: Organizational Commitment, Job Absorption.

وزيادة انتجياتهم، ودراسة نجم (٢٠١٣) التي توصلت الى وجود ارتباط ايجابي بين الاستغراق الوظيفي والالتزام المهني.

وبناء على ما سبق يعتبر الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي مطلباً أساسياً تسعى الجامعات الى تنميته عند منسوبيها نظراً لانطوائهم على عوائد ايجابية في بيئة العمل يظهر تأثيرهم الواضح على السلوك والالتزام المهني الذي يقود الى تحسين أداء الفرد داخل المؤسسة وزيادة دافعيته نحو العمل، ومن هذا المنطلق تبرز الحاجة الى اجراء المزيد من الدراسات العلمية المتخصصة لاقاء الضوء على ضرورة الارتقاء بالالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لاجراء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

مشكلة الدراسة:

الدول العربية اليوم بحاجة الى مراجعة سياسات التعليم العالي بها، فمؤسسات التعليم العالي تواجه الان الكثير من العقبات والضغوط والتحديات الداخلية والخارجية الأمر الذي يستلزم ضرورة الاستفادة من طاقات و اخلاص موظفيها وانغماسهم في عملهم داخل المؤسسات التعليمية وارتباطهم بها جسدياً وذهنياً وعاطفياً مما يساعد في تحقيق أهدافها الاستراتيجية ومواجهة تحديات العصر.

ولكي تواكب الجامعة الاتجاهات التربوية الحديثة في التعليم، لا بد أن يكون عضو هيئة التدريس فيها قادراً على امتلاك بعض الكفايات الادائية التي تؤهله للقيام بعمله بكفاءة واقتدار إضافة بالتأكيد إلى السمات الشخصية الايجابية. (الجعفر، ٢٠١٥: ١٤٥)

وفي ضوء الاهتمام المتزايد بمفهوم الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي باعتبارهما من أهم المتغيرات المؤثرة في أداء العاملين في المنظمات وانعكاسها على بيئة العمل من جهة، ومن جهة أخرى ما لاحظته الباحثة بطبيعته عليها كعضو هيئة تدريسي بوجود تفاوت في درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ووجود قصور يظهر جلياً في هذا الجانب حيث لم تجد الباحثة عبر ورش العمل أو الندوات أو الدورات المنعقدة ما يشير الى الاهتمام بمعايير وممارسات الالتزام التنظيمي، ولهذا القصور في إشاعة مفهوم الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس ومحاولة تعزيزه كانت هناك حاجة ملحة الى اجراء مثل هذا النوع من الدراسات للوقوف على واقع الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ودرجة تأثيره في الاستغراق الوظيفي. فقد توصل عدد الباحثين أن غياب الالتزام التنظيمي يؤدي الى سيادة الفوضى والإهمال، ويجعل العاملين يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة. (الشهري، ١٩٩٨: ٦٢؛ فليح، ٢٠١٠: ٣٧) والذي بدوره ينعكس على درجة الأداء وكفاءة وفاعلية المنظمة وفشلها في تحقيق أهدافها، ونظراً لهذا الارتباط بين نجاح المؤسسات وبين درجة الالتزام التنظيمي لأعضائها جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على واقع هذا الموضوع بكليات التربية للطفولة المبكرة.

حيث تتمحور هذه الدراسة حول أثر الالتزام التنظيمي على تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن أجل الكشف عن هذا الأثر قامت الباحثة بتطبيق هذه الدراسة على بعض كليات التربية للطفولة المبكرة، ومن ثم تثير مشكلة الدراسة السؤال الرئيسي الاتي: هل يؤثر الالتزام التنظيمي على الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة؟ وينبثق عنه الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما درجة الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر) لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة؟
٢. ما درجة الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة؟
٣. ما العلاقة بين الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة وبين الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة؟
٤. هل توجد فروق في درجة الالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى الى (النوع- العمر- الدرجة العلمية)؟

تعد مؤسسات التعليم العالي مراكز اشعاع ثقافي للمجتمع، وعضو هيئة التدريس هو أهم ركيزة من ركائزها فهو نواة العملية التعليمية ومحور الارتكاز لتحقيق أهداف الجامعة، حيث يتوقف نجاح الجامعة على كفاءة وجودة عضو هيئة التدريس فهو الدعامه الرئيسة في قوة الجامعة ومستواها وسمعتها. (توفيق ومرسي، ٢٠١٧: ٦٦؛ خياط، ١٩٨٣: ٥٦-٥٧)

وفي الاونة الاخيرة زادت وتيرة الدراسات والابحاث التي تتبع السلوكيات التنظيمية الايجابية وسبل تنميتها في اوساط العاملين، وقد حظى سلوك الالتزام التنظيمي بالاهتمام الواضح في حقل الادارة في العقود الاخيرة لدوره البارز في السلوك التنظيمي بمؤسسات التعليم العالي ولعلاقته بفاعلية المؤسسات ودرجة انجاز العمل بها. (العضايلة، ١٩٩٥: ٣٢) حيث يمثل قوة تدفع الأفراد للالتزام بقيم مؤسسته والاخلاص لاهدافها والشعور الدائم بالارتباط معها والافتخار بالانتماء اليها، والرغبة في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها. (العبيري، ٢٠١٦: ٢٥٥)

وترجع أهمية دراسة الالتزام التنظيمي الى تأثيره الكبير في رفع كفاءة المؤسسات وبالتالي الارتقاء بمستوى الاداء العام بها فهو المحرك الاساسي للمؤسسات المختلفة والقوة الدافعة لها نحو تحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية. (المسدي، ٢٠١١: ١٩٣) وقد أشارت العديد من الدراسات التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي كدراسة المسدي (٢٠١١)، الزهراني (٢٠٠٤)، فارس (٢٠١٤)، عبدالحسين (٢٠١٢) الى دوره في زيادة كفاءة الفرد وفاعليته داخل المؤسسة وارتباطه بمجموعة من المخرجات المهمة والتي يأتي في مقدمتها الاداء الوظيفي، والسلوك الاجتماعي داخل الوظيفة، والاتجاهات الايجابية نحو العمل والى المبادرة والابداع، والشعور بالاستقرار الوظيفي، وخلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين بالمؤسسة، وأن وجود مستوى عالي من الالتزام التنظيمي يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها، كما أكد (الغامدي، ٢٠٠٨: ٦٣) في دوره الفعال في رفع الروح المعنوية الامر الذي يترتب عليه حب الافراد لعملهم ومؤسساتهم وحمايتهم للقيام بالمهام المطلوبة.

وفي المقابل أشارت دراسة (فليح، ٢٠١٠؛ سلامة، ٢٠٠٣: ٨٥) الى أن ضعف كفاءة المؤسسة وإخفاقها في تحقيق الأهداف يعود لضعف الالتزام التنظيمي لدى العاملين، وذلك نتيجة عدم توافق أهدافهم مما يجعلهم يفضلون أهدافهم الشخصية على أهداف المؤسسة، مما يبعث الفوضى والتشتت وعدم الاكتراث بمصلحة المؤسسة.

لذا فان الالتزام التنظيمي جديراً بالاهتمام كونه يولد لدى الافراد احساساً عالياً بالانتماء والاندماج مع المؤسسة، مما ينعكس ايجابياً على بعض المتغيرات مثل تخفيف حدة ضغوط العمل.

ومن أهم المتغيرات المرتبطة بمفهوم الالتزام الوظيفي هو مفهوم الاستغراق الوظيفي والذي يأتي كأحد السلوكيات الإيجابية التي اهتم بها علم النفس الايجابي. (الشنطي وابوعمره، ٢٠١٩) فهو يعتبر أحد القضايا المهمة المرتبطة بمجموعة متغيرات متصلة بالسلوك التنظيمي والذي يعبر عن الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها ويستشعر أهميتها.

وتكمن أهمية الاستغراق الوظيفي في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية على حد سواء. (أمين واخرون، ٢٠١٧: ٤٨) وقد أشارت العديد من الدراسات كدراسة كل من (Stanley (1996)، زناتي (١٩٩٧)، عبدالغفار (١٩٩٨)، (Gifford et.al (2002)، Herbert (2011)، Raymond & Mjoli (2013)، على أهمية الاستغراق الوظيفي كأحد الآليات الفعالة لتحسين أداء العاملين، وارتباطه بالعديد من الآثار الإيجابية على الفرد مثل مشاعر السعادة النفسية والرضا الوظيفي والتقدير العالي للذات، وتحسين جودة حياة العمل وتأديته بكفاءة وفعالية. كما أشارت دراسة (Goodman & et.al (2001) الى أن الاستغراق الوظيفي هو سبيل المنظمة الى تطوير بيئة العمل، ودراسة نجم (٢٠١١) والتي أكدت الى دور الاستغراق الوظيفي في تحسين أداء العاملين

مقبولة.

المفاهيم والتعريفات الاجرائية:

١. الالتزام التنظيمي Organizational Commitment: عرفه ماير وزملائه (Meyer, et.al, 1993: 538- 551) بأنه تماثل قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه مع قيم المؤسسة ومعتقداتها وأهدافها والى بذل أقصى جهد مستطاع لتحقيق أهدافها والمحافظة على العضوية فيها، ويشير ماير وزملائه الى ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي هي:

١. الالتزام الشعوري/ العاطفي Affective Commitment: المتمثل بشعور الفرد بالارتباط بمؤسسته ومعرفته بخصائص عمله.
٢. الالتزام المعياري/ الاخلاقي Normative Commitment: المتمثل بشعور الفرد بالانقياد الذاتي لأهداف مؤسسته وحمية البقاء فيها وبألزامية الاخذ بأخلاق المهنة.
٣. الالتزام المستمر Continuance Commitment: المتمثل بشعور الفرد بالقيمة الاستثمارية لاستمراره في المؤسسة التي تعمل فيها مقابل ما يفقده في حال تركه العمل.

وتعرف الباحثة الالتزام التنظيمي بأنه "إيمان داخلي بقيم وأهداف المؤسسة يدفع الفرد للمشاركة الفعالة وبذل أقصى جهد يمكن من أجل تحقيق مصالح المؤسسة والاستمرار فيها".

ويعرف اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الالتزام التنظيمي المستخدم بالدراسة الحالية.

٢. الاستغراق الوظيفي Job Absorption: عرفه بولوك (Pollock, 1997: 81) بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة حبه والتزامه نحو العمل وتحقيقه لذاته.

وتعرفه الباحثة بأنه "ارتباط الفرد فكريا وعاطفيا وجسديا بعمله والذي ينعكس في صورة الاندماج الكامل الذي يحقق من خلاله ذاتيته والتزامه المهني"، ويعرف اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس الاستغراق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

الإطار النظري:

١. الالتزام التنظيمي Organizational Commitment: يعتبر الالتزام التنظيمي من المفاهيم الأساسية في السلوك التنظيمي، وقد تعددت المحاولات لايجاد تعريف شمولية للالتزام التنظيمي، تستعرض الباحثة بعضا منها فقد وصفه (فليه وعبدالحاميد، ٢٠٠٥: ٢٨٦) إلى أن الالتزام التنظيمي ينبع عن إرادة الفرد واختياره؛ ويعرفه بأنه عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمتها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم.

كما عرفه (Erlan, 2013: 166) على أنه ارتباط وثيق بأهداف المنظمة وقيمتها، وقبول أهدافها والرغبة في بذل جهد معقول يحسن من أدائها، هذا بالإضافة إلى الرغبة القوية للبقاء فيها. في حين عرفه (Yildirm, 2015: 119) بأنه حالة نفسية تعمل على تشكيل علاقة شخصية للعامل مع منظمته، وتؤثر على رغبته للبقاء فيها لأطول وقت ممكن.

كما عرفه (العمرى، ٢٠١٧: ٥٠) أن الإلتزام التنظيمي عبارة عن مجموعة من السلوكيات التي تظهر على شكل قناعة الفرد بقيم وأهداف المنظمة، واستعداده لبذل مجهودات إضافية من أجل المنظمة، وعليه يمكن تعريف الإلتزام التنظيمي على أنه "إيمان داخلي بقيم وأهداف المؤسسة يدفع الفرد للمشاركة الفعالة وبذل أقصى جهد يمكن من أجل تحقيق مصالح المؤسسة والاستمرار فيها".

أ. أبعاد الإلتزام التنظيمي: العديد من الدراسات توجهت نحو بيان عدد من الأبعاد وذلك من أجل الاستدلال على مستوى الإلتزام التنظيمي وبيان مدى تأثيره على المتغيرات السلوكية والتنظيمية، ومن هذه الأبعاد والتي تبينتها الباحثة في بحثها الحالي، المتمثلة فيما يلي:

٥. ما اسهام الإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الإلتزام الشعوري، الإلتزام المعياري، الإلتزام المستمر) لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في التنبؤ باستغراقهم الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

١. الكشف عن درجة الإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الإلتزام الشعوري، الإلتزام المعياري، الإلتزام المستمر) لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة.
٢. الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة وبين الاستغراق الوظيفي بأبعاده المختلفة لدى عينة الدراسة.
٣. الكشف عن الفروق في درجة الإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة والتي تعزى الى متغيرات (النوع- العمر- الدرجة العلمية).
٤. الكشف عن اسهام الإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الإلتزام الشعوري، الإلتزام المعياري، الإلتزام المستمر) لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في التنبؤ باستغراقهم الوظيفي.

اهمية الدراسة:

١. الأهمية النظرية:

أ. لقاء الضوء على موضوع غاية في الأهمية ألا وهو الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة محل الدراسة، نظرا للدور الحيوي الذي يلعبه الإلتزام التنظيمي في الارتقاء بدفاعيتهم ونتاجيتهم والتزامهم وانهمكهم في العمل.

ب. كما تكمن أهميته فيما يمكن أن تستفيد منه الجهات المختصة للقيام بما يلزم من بناء برامج وسياسات تنظيمية تسهم في زيادة الإلتزام التنظيمي وتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وزيادة الكفاءة الإنتاجية التي تساعد على تحقيق الأهداف المرسومة.

ج. كما تعتبر هذه الدراسة استكمالاً لما جاء به الباحثون السابقون حول متغيرات الدراسة.

٢. الأهمية التطبيقية:

أ. ستوفر هذه الدراسة تقييما عمليا لمستوى وطبيعة الإلتزام التنظيمي بكليات التربية للطفولة المبكرة مما يساهم في تحسين أداء العمل وتحقيق أهداف المنشودة التي سبق أن تم التخطيط لها.

ب. تقديم مقياس للالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والاستفادة من نتائج الدراسات العربية والأجنبية بما يساهم في الكشف عن مفاهيم البحث بعمق.

ج. تمثل النتائج التي توصلت إليها الدراسة أهمية تساهم في تزويد مؤسسات التعليم العالي حول واقع الإلتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي.

حدود الدراسة:

تم تطبيق الدراسة، واستخراج نتائجها وتفسيرها ضمن الحدود الآتية:

١. الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة.

٢. الحدود الزمنية: طبقت أدوات الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢

٣. الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الدراسة الحالية على بعض كليات التربية للطفولة المبكرة بثماني جامعات مختلفة.

٤. الحدود الموضوعية: تحددت الدراسة الحالية بموضوعها وهو أثر الإلتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، الذي يعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات، تتم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول الى تعميمات

الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالامر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا". في حين عرفه (Tiwari, 2011: 310) بأنه "الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسى مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق ذات الفرد أو التزامه نحو عمله، فالإستغراق يعنى أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به". كما يعرفه (احمد، ٢٠١٦: ٢٧٦) بأنه "حاله سلوكية مهمة تشير الى مدى تعلق الافراد بوظيفتهم التي تمثل بالنسبة اليهم الجزء المركزي والمحورى في علاقتهم ببيئة العمل وبالعمل نفسه، والذي يعكس بشكل أو بآخر في اطباعهم الشخصية".

ويمكن تعريف الاستغراق الوظيفي بأنه "ارتباط الفرد فكريا وعاطفيا وجسديا بعمله والذي ينعكس في صورة الاندماج الكامل الذى يحقق من خلاله ذاتيته والتزامه المهني".

أ. أبعاد الاستغراق الوظيفي: اتفق الباحثين على أبعاد الاستغراق الوظيفي والتي تتمثل في:

١. الاستغراق الإداري المعرفي: يشير بعد الاستغراق الإدراكي الى انغماس الافراد بشكل كامل في ممارسة عملهم والتركيز بشكل مكثف على المهمة التي اعطيت لهم. (العنقري، ٢٠١٢: ٦٦) ويعزز القول السابق (Sawyer, 1992: 130) من خلال تفسيره للاستغراق المعرفي بمدى فهم واستيعاب الهدف وتوضيح الدور أى المساهمة الفعالة والادراك الواضح لدعم نجاح المؤسسة.

٢. الاستغراق الشعوري/ العاطفي: ويشير الى وجود علاقة قوية بين افكار ومشاعر الفرد وبين الوظيفة، أن الاستغراق العاطفي يشمل استثمار موارد العاملين العاطفية ضمن أداء أعمالهم، أى أن العامل عندما يستغرق عاطفيا مع الوظيفة فإنه يستثمر موارد شخصية كالفخر، والثقة والسعادة. (Shuck, Reio, 2013: 63)

٣. الاستغراق الجسدي: توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة. أو تسخير العامل لكل طاقاته وقدراته البدنية في اداء مهامه الوظيفية. (عبدالله، ٢٠١٨)؛ (العبدللطيف والقرني، ٢٠١٨)؛ (نصار وبحر، ٢٠١٣)؛ (Chin, et.al, 2012)

ب. أهمية الاستغراق الوظيفي: ان أهمية الاستغراق الوظيفي تكمن في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذى يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء، ويمكن تجسيد أهمية الاستغراق الوظيفي من خلال النقاط الآتية:

١. ان الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي.

٢. تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في أخذ المبادرات والمتابعة لأهداف التعلم.

٣. يؤدي الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين دورا مهما في تطبيق التغيير التنظيمي.

٤. عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن.

٥. يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي فى الشعور والصحة. (أمين واخرون، ٢٠١٧: ٧)

دراسات سابقة:

بعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات العربية والاجنبية، ذات العلاقة بموضوع الالتزام التنظيمي، والاستغراق الوظيفي، تم تصنيف الدراسات السابقة على النحو الآتي:

١. دراسات تناولت الالتزام التنظيمي: تعددت الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي، ومن هذه الدراسات:

١. بعد الالتزام الشعوري/ العاطفي Affective Commitment: يشير هذا المفهوم إلى "الارتباط العاطفي للعامل وتوافقه واندماجه مع المنظمة، حيث نجد أن العاملين ذوي الالتزام الوجداني المرتفع يستمروا في العمل بالمنظمة لأنهم يريدون الاستمرار في العمل لتوافقه معه، بناء على رغبة وشعور ايجابي وتعاطف من قبل الموظف نحو التنظيم، بمعنى أن الأفراد الذين يظهرون معدلات عالية من الالتزام الوجداني نحو منظماتهم يبقون فيها بسبب علاقة الحب أو الميل التي يشعرون بها نحو تلك التنظيمات". (المغربي، ٢٠٠٦: ٣٣٩)

٢. بعد الالتزام المعياري/ الاخلاقي Normative Commitment: ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام- بالبقاء فى المنظمة، وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط فى إجراءات تنفيذ العمل، بل بالمساهمة فى وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة، ويعبر عنه الارتباط الاخلاقي السامى، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة. (عاشورى، ٢٠١٧: ٦٩)

٣. بعد الالتزام المستمر Continuance Commitment: ويشير الالتزام المستمر الى أن استمرار العاملين بالمؤسسة لفترات زمنية طويلة نسبيا يولد لديهم رغبة قوية للبقاء بها، لاعتقادهم بأن ترك العمل بالمؤسسة قد يكلفهم الكثير، وقد يفقدتهم الكثير مما استثمروه فيها على مدار الوقت. (رفاعى ويسوي، ٢٠٠٤: ٢١٦)

ويتضح مما سبق تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي، ولكن على الرغم من تعددها الا أن العديد من الدراسات أظهرت تكاملها وتأثيرها على بعض البعض، حيث تتجسد جميعها فى التطابق بين الفرد والمنظمة بالقيم والاهداف، الرغبة القوية فى البقاء على هوية الفرد داخل المؤسسة، والاستعداد لبذل مجهود اضافى لصالح المنظمة من أجل تحقيق أهدافها.

ب. أهمية الالتزام التنظيمي: تعود أهمية الالتزام التنظيمي لما يلي:

١. يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يفترض أن يكون الأفراد ذوي الإلتزام التنظيمي المرتفع أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملا نحو تحقيق أهدافها. (عبد الباقي، ٢٠٠٥: ٣١٦)

٢. يمثل عنصرا هاما بين الإدارة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز. (حمدان، ٢٠١٦: ٢٦٦)

٣. يزيد من مستوى الانتماء للمنظمة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أداءهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية. (عبدالحسين، ٢٠١٢: ٢٦٨)

٤. يمثل الالتزام التنظيمي نمطا عاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها، لاسيما فى الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز. (خيرة، ٢٠٠٧: ٢١١)

٥. الاستغراق الوظيفي Job Absorption: يرى (Schaufeli, et.al, 2002: 3) أن الاستغراق الوظيفي هو درجة انهماك الفرد فى عمله، وشعوره بأن الوقت ينقضى بسرعة فى العمل، وصعوبة فصل نفسه عن العمل. بينما يعرفه (Sweem, 2008) (24) بأنه "القدرة على التأثير على عقول وقلوب ونفوس الموظفين، لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية فى نفوسهم من أجل تحقيق النجاح والتفوق". كما أشار (ماضى، ٢٠١٤: ٢٤) بأن الاستغراق الوظيفي "يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع

التنظيمي في المؤسسات التربوية والجامعية بشكل خاص، كدراسة كل من مصطفى (٢٠١٦)، يوسف ومزيان (٢٠١٩)، المخلافي (٢٠٠١)، فهو أحد المدخلات الهامة في تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس والذي ينعكس بشكل مباشر على كفاءة وفاعلية الجامعة.

٢ دراسات تناولت الاستغراق الوظيفي: تعددت الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي، ومن هذه الدراسات:

١. هدفت دراسة (Mittal, 2016) للكشف عن درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمى المدارس الثانوية في مقاطعة تيرى جروال الهندية، واتبعت المنهج الوصفي، وتم استخدام مقياس معيارى بواسطة (Upinder Dhar, Santosh Dhar)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أبرزها: إن الاستغراق الوظيفي يزيد من الإنتاجية في العمل، وإن انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي بين المعلمين يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية في العمل الأكاديمي؛ مما يؤثر سلبا في الطلاب؛ ومن ثم المجتمع، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس أو التخصص، وكذلك بالنسبة لنوع التعليم.

٢. سعت دراسة (طرش، ٢٠٢٠) إلى معرفة واقع الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية، باستعمال نموذج Utrecht الواسع الاستعمال في قياس الاستغراق الوظيفي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياس الاستغراق الوظيفي، وتوصلت لمجموعة من النتائج أهمها المستويات المرتفعة للاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي بأبعاده (الحماس، التقاني، الانغماس)، ولا يوجد فروق بين الأساتذة الجامعيين في مستويات الاستغراق راجعة إلى المتغيرات التصنيفية المستعملة.

٣. ودراسة (نمرابط والعمراوى، ٢٠٢١) والتي هدفت إلى قياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى موظفي القطاع التربوي الجزائري بمدينة أم البواقي من خلال التحديد الكمي لدرجة ارتباط الموظف المعنى بالدراسة معرفيا، شعوريا وسلوكيا بوظيفته، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام مقياس الاستغراق الوظيفي، وقد أظهرت النتائج ارتفاع في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين المعنيين بالبحث، و توافر درجات مرتفعة للاستغراق المعرفي والاستغراق الشعوري والاستغراق السلوكي لدى عينة الدراسة.

٤. كما هدفت دراسة (تى أحمد وأوبكر، ٢٠٢١) إلى إبراز أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بالوادي CNAS، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل السن والخبرة المهنية.

٥. ودراسة (عبدالكريم واخرون، ٢٠٢١) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي، وكذلك النمذجة البنائية لمقياس الاستغراق الوظيفي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من ١١٥ عضو هيئة التدريس للتربية البدنية، واستخدم الباحثين مقياس الاستغراق الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، ومؤشر جيد لمطابقة نموذج المعادلة البنائية.

٦. بينما بحثت دراسة (الشميرى، ٢٠٢٢) في التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام مقياس جودة حياة العمل ومقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس السلوك الإبداعي، وتوصلت النتائج إلى وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل

١. دراسة أجزاها المخلافي (٢٠٠١) هدفت إلى الكشف عن مدى وجود علاقة بين الولاء التنظيمي للمهنة والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس بكياليات التربية بجامعة صنعاء، واستخدم الباحث استبانة صممها لتحقيق هذا الغرض، وانتهت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي للكلية والالتزام التنظيمي للمهنة كما يدرکہا أفراد العينة.

٢. ودراسة (Bidgoli, et.al (2010) والتي جاءت لاستكشاف العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت إلى وجود علاقة وثيقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

٣. ودراسة الخرشوم (٢٠١١) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، وأثر بعض المتغيرات الشخصية في ذلك، وتحديد أثر مناخ الخدمة في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين، وقد توصل الباحث إلى أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة، ووجود فروقا معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات العمر وعدد سنوات الخدمة.

٤. ودراسة (Ariesandm (2013) والتي هدفت إلى التعرف على اتجاهات العاملين نحو تأثير الالتزام التنظيمي على الرضا الوظيفي في أداء العاملين لأعمالهم حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة وتمثلت عينة الدراسة في ٢٠٠ مدير ومستويات وظيفية أخرى وجاءت أبرز النتائج إلى أن اتجاهات العاملين إيجابية تجاه العمل بشكل عام، وعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي وأداء العاملين وأن أي تحسن في مستوى الالتزام التنظيمي يقابله تأثير إيجابي اتجاه الرضا الوظيفي وأداء العاملين في المنظمات الالكترونية.

٥. ودراسة مصطفى (٢٠١٦) والتي هدفت إلى التعرف على أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى تميز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمستوى عال من الالتزام التنظيمي تجاه الجامعة وبصفة خاصة الالتزام المعياري. ووجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مصادر ضغوط العمل المحددة في الدراسة وبين الالتزام التنظيمي، ووجود تأثير طردى ذي دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي بأبعاده المحددة في الدراسة في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وأخيرا، وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائيا بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٦. ودراسة يوسف ومزيان (٢٠١٩) حيث هدفت إلى توضيح العلاقة ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من ٩٥ أستاذ من كلية العلوم بجامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، وخلصت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.

تعقيب على الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي: من خلال استعراض الدراسات خرجت الباحثة بالنقاط التالية:

٢ تنوعت أهداف الدراسات السابقة ما بين دراسات سعت لتقصي واقع الالتزام التنظيمي بشكل عام كدراسة الخرشوم (٢٠١١) إلى أخرى بحثت محدداته ونواتجه كدراسة (Ariesandm (2013)، وأخرى هدفت إلى كشف طبيعة العلاقة بينه وبين عدد من المتغيرات التنظيمية أو الوظيفية والشخصية كدراسة كل من (Bidgoli, et.al (2010)، يوسف ومزيان (٢٠١٩)، المخلافي (٢٠٠١).

٢ أوضحت الدراسات السابقة الأهمية الكبيرة التي يحظى موضوع الالتزام

بأبعاده لدى عينة الدراسة.

٤. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة على أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي تعزى لتأثير النوع، والدرجة العلمية، العمر.
٥. يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي من خلال درجات الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر).

منهجية الدراسة وأجراءتها:

يتناول هذا الجزء تحليل النتائج النهائية لتطبيق أدوات الدراسة (مقياس الالتزام التنظيمي، مقياس الاستغراق الوظيفي) وتفسير هذه النتائج وذلك بهدف دراسة العلاقة الارتباطية بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، وكذلك دراسة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة على الالتزام التنظيمي التي تعزى إلى متغير النوع والدرجة العلمية والعمر، كما يتم دراسة أثر الالتزام التنظيمي كمنبئ بالاستغراق الوظيفي.

الأساليب الإحصائية:

للتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة استخدمت الباحثة الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة باسم Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) الإصدار ٢٥، وقد استخدمت أسلوب معامل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، ومعامل التحديد كتحليل تالي لأهمية العلاقة الارتباطية، وأساليب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التكرارات والنسب المئوية، واختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي الواقعي والفرضي، واختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفرق بين متوسطات مجموعات الدرجة العلمية، واختبار شيفية كتحليل تالي لتحديد اتجاه الفروق، وتحليل الانحدار المتعدد.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لمناسبته طبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة بالجامعات المصرية القائم على رأس عملهم في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١.

عينة الدراسة:

انقسمت إلى:

١. العينة الاستطلاعية: قوامها ٣٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية للطفولة المبكرة بالجامعات المصرية للتحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في الدراسة وهي (مقياس الالتزام التنظيمي - مقياس الاستغراق الوظيفي)، وذلك بهدف ضبطها وتقنينها والتحقق من صلاحيتها للتطبيق، ومن خلال ذلك تم التحقق من معاملات الصدق والثبات لأدوات الدراسة.

٢. العينة الأساسية: تكونت عينة الدراسة من ١٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية للطفولة المبكرة بالجامعات المصرية (بعد استبعاد الاستجابات غير الكاملة، أو غير الصالحة للتحليل) وقد تم تطبيق أدوات الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول ٢٠٢٠/٢٠٢١ على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة من التخصصات المختلفة في ثمان جامعات، وهي تمثل المجتمع الأصلي للدراسة كالتالي: كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنوفية (١٤ عضو)، كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة السادات (١٠ أعضاء)، كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة الاسكندرية (١٥ عضو)، كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا (١٠ أعضاء)، كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنصورة (١٠ أعضاء)، كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة الفيوم (١١ عضو)، كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة القاهرة (٢٠ عضو)، كلية رياض الأطفال

والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، ووجود اثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى عينة الدراسة.

التعقيب على الدراسات السابقة المتعلقة بالاستغراق الوظيفي: من خلال استعراض الدراسات خرجت الباحثة بالنقاط التالية:

١. أشارت الأدبيات إلى أن من أهم المتغيرات الإيجابية تأثيراً في الإستغراق الوظيفي: المناخ التنظيمي، والسلوك الإبداعي، وجودة حياة العمل.
٢. تناولت بعض الدراسات السابقة الاستغراق الوظيفي كمتغير مستقل كدراسة (عبدالكريم واخرون، ٢٠٢١)، (تى أحمد وأوبكر، ٢٠٢١)، (تمرابط والعمرأوى، ٢٠٢١)، (طرش، ٢٠٢٠)، (Mittal, 2016)، في حين تناولتها دراسات أخرى كمتغير تابع كدراسة (الشميرى، ٢٠٢٢).
٣. أشارت الدراسات السابقة إلى أهمية دور الاستغراق الوظيفي باعتباره من العوامل الحاسمة في نجاح المؤسسات وتؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

١. جاءت الدراسات السابقة التي تم عرضها من مختلف بلدان العالم، وكانت معظمها حديثة، وهذا بدوره يؤكد الاهتمام العالمي المتزايد بكل من الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي ومفهوم ومضمون كل منهم ما يؤكد على أهمية موضوع الدراسة الحاليه والفوائد المرجوة من اجرائها.
٢. اتفقت الدراسة الحالية من حيث العينة مع أكثر الدراسات على اختيار العينة من أعضاء التدريس في الجامعات، كدراسة (الشميرى، ٢٠٢٢)؛ و(عبدالكريم واخرون، ٢٠٢١)، (طرش، ٢٠٢٠) واختلفت مع عدد من الدراسات والتي اختارت العينة من المعلمين كدراسة (Mittal, 2016) أو الموظفين الإداريين كدراسة (تى أحمد وأوبكر، ٢٠٢١)، (تمرابط والعمرأوى، ٢٠٢١).
٣. اتفق منهج الدراسة مع غالبية الدراسات التي استخدمت المنهج الوصفي، واختلفت عن بقية الدراسات التي استخدمت المنهج التحليلي أو التحليلي الارتباطي.
٤. عدم وجود دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة بالجامعات المصرية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

١. تكوين تصور عام للبحث وبناء اطار الدراسة وصياغة الأهداف والأسئلة.
٢. الاستفادة منها في عرض الاطار النظرى، ومراجع الدراسة.
٣. الأمام ببعض المصادر التي سهلت على الباحثة الاطار النظرى للبحث الحالي.
٤. استفادت الدراسة الحاليه من الدراسات السابقة في التعرف على المنهج الملائم للبحث.
٥. التعرف على أهداف الدراسات السابقة والاستفادة من نتائجها في تحديد مشكلة الدراسة ودعمها وبيان أهميتها.
٦. أفادت الدراسات السابقة الباحثة في الاطلاع على الأدوات المستخدمة والاستفادة منها في تصميم الأدوات المناسبة للبحث الحالي.
٧. الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها في تفسير نتائج الدراسة الحاليه.

فروض الدراسة:

تسعى الدراسة الحاليه إلى التحقق من الفروض الآتية:

١. توجد مستويات متفاوتة من الإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الالتزام الشعوري، الإلتزام المعياري، الإلتزام المستمر) لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة.
٢. توجد مستويات متفاوتة من الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة.
٣. يوجد ارتباط موجب دال إحصائياً بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

في الجدول التالي:

جدول (٣) تقدير درجات مقياس الالتزام التنظيمي

مؤشرات المقياس	تقدير الدرجات		
	مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى منخفض
الالتزام التنظيمي	٦٦ - ٩٠	٤٣ - ٦٥	١٨ - ٤٢

٣. تم تحديد المستويات طبقاً لطريقة المدى وفق طريقة ليكرت حيث يتضمن المقياس ١٨ مفردة فيكون المدى للدرجات ما بين ١٨ حتى ٩٠ وبالتالي يتم تقسيمهم الى ثلاثة مستويات (بتقسيم الفرق على ٣) فيكون مدى كل مستوى ٢٤ أما تقدير الدرجات لكل بعد من أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي فهي تتراوح ما بين ٦ درجات كحد أدنى إلى ٣٠ درجة كحد أقصى (تتوزع على ثلاث مستويات) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٤) تقدير درجات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي

الأبعاد	تقدير الدرجات		
	مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى منخفض
الالتزام المستمر	٢٣ - ٣٠	١٤ - ٢٢	٦ - ١٣
الالتزام المعياري	٢٣ - ٣٠	١٤ - ٢٢	٦ - ١٣
الالتزام الشعوري	٢٣ - ٣٠	١٤ - ٢٢	٦ - ١٣

٤. قامت الباحثة بإجراء التعديلات المقترحة من قبل السادة المحكمين بما يتناسب مع أهداف الدراسة وذلك لتكون صالحة لاجراء التطبيق الأساسي.
٥. طبقت الباحثة المقياس على العينة الاستطلاعية والتي تكونت من ٣٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية للطفولة المبكرة للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس.
أ. الصدق:

١. صدق المحكمين: حيث قامت الباحثة بعرض الصورة الأولية للمقياس على عدد ١٠ من الاساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية، وطلب منهم ابداء وجهة نظرهم بشأن عبارات المقياس من حيث مدى وضوحها ومناسبتها لعينة الدراسة، وكان من نتائج التحكيم الإبقاء على العبارات التي حازت نسبة اتفاق (بلغت ٨٥% فأكثر) فضلا عن حذف بعض العبارات وتعديل صياغة بعضها الآخر، وقد تم تعديل العبارات وأصبح المقياس يتضمن ٢١ مفردة، بعدما استجابت الباحثة لآراء السادة المحكمين وقامت باجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم اعداده، وبذلك خرج المقياس في صورته النهائية ليتم تطبيقه على العينة الاستطلاعية.

٢. صدق المحك: حيث تم تطبيق المقياس وتطبيق مقياس محك يقيس نفس السمة (حمادى، ٢٠١٦) وتم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة على المقياسين وبلغ معامل الارتباط ٠,٨٢٩، وهي قيمة دالة احصائيا مما يعنى صدق المقياس لارتباطه بمقياس مقنن.
٣. الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة بدرجة البعد الذى تنتمى اليه وتراوحت قيم معاملات الارتباط (ما بين ٠,٥٩٦ حتى ٠,٨٨٣) وهي مرتفعة مما يعنى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلى الذى يعنى أن المفردات تشترك في قياس الالتزام التنظيمي، كما تم حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين درجات العينة على أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس كما في الجدول التالي:

جدول (٥) صدق الاتساق الداخلى لأبعاد الالتزام التنظيمي

البعد	الالتزام الشعوري	الالتزام المعياري	الالتزام الاستمراري
الارتباط بالدرجة الكلية	**٠,٩٠١	**٠,٨٩٣	**٠,٨٨٩

*دالة عند مستوى ٠,٠٥ **دالة عند مستوى ٠,٠١

يتبين من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل

جامعة سوهاج (١٥ عضو)، وتم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، وزعت عليهم أدوات الدراسة وبعد الفحص تبين أن هناك خمسة مقاييس غير صالحة للتحليل، وبذلك تكونت عينة الدراسة من ١٠٠ عضو هيئة تدريس، والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب خصائصها:

جدول (١) خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	الخصائص			العدد
	الجنس	الدرجوة العلمية	العمر	
الجنس	الذكور	٣٥	٦٥	١٠٠
	الإناث	٦٥	٣٥	
الدرجوة العلمية	مدرس	٤٤	٢٩	١٠٠
	أستاذ مساعد	٢٩	٢٧	
العمر	أقل من ٤٥ سنة	٥٩	٤١	١٠٠
	٤٥ سنة فأكثر	٤١	٥٩	

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والدرجة العلمية والعمر، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة ١٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية للطفولة المبكرة بثمانى جامعات مختلفة.

أدوات الدراسة:

تم استخدام مقياس الالتزام التنظيمي (اعداد الباحثة)، ومقياس الاستغراق الوظيفي (اعداد الباحثة) وفيما يلي عرض الادوات بالتفصيل:

١. مقياس الالتزام التنظيمي (اعداد الباحثة): صممت الباحثة المقياس لتحقيق غرض التعرف على واقع الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة بأبعاده المختلفة، حيث تم اعداده لقياس درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة الحالية وذلك باتباع الخطوات التالية:

١. لبناء واعداد المقياس قامت الباحثة بالاطلاع على التراث السيكولوجى الذى تتناول الالتزام التنظيمي، وعلى عدد من الدراسات التي اهتمت بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء التدريس، ومنها دراسة (عطية، ٢٠١٦)، (مصطفى، ٢٠١٦)، (الداود، ٢٠١٨)، (الوزرة، ٢٠٢٠)، (العمرات، ٢٠٢٠)، بالإضافة الى عدد من مقاييس الالتزام التنظيمي مثل مقياس (الجميلي، ٢٠١٢)، (السباني، ٢٠١٥)، (حمادى، ٢٠١٦)، (إبراهيم وسلمان، ٢٠١٨)، (عبدالكريم وأحمد، ٢٠١٨).

٢. حددت الباحثة مفهوم الالتزام التنظيمي اجرائيا في ضوء التعريفات السابقة بالاطار النظرى (وبما يسمح بصياغة بعض البنود في ضوء هذا التعريف) بحيث تغطي كافة أبعاد مفهوم الالتزام التنظيمي، وقد عرفته اجرائيا بأنه "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب لمقياس الالتزام التنظيمي".

وتكون المقياس من جزئين رئيسيين، الجزء الأول: يضم بعض المتغيرات الديمغرافية الخاصة بعينة الدراسة والتي تشمل (الجنس، الدرجة العلمية، العمر)، والجزء الثاني: يتضمن العبارات الخاصة بقياس الالتزام التنظيمي ويتكون المقياس من ٢١ مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد هي الالتزام التنظيمي الشعوري، والالتزام التنظيمي المعياري، والالتزام التنظيمي المستمر كما يلي: (الالتزام التنظيمي الشعوري: (بضم العبارات (١ - ٧)، والالتزام التنظيمي المعياري: يضم العبارات (٨ - ١٤)، والالتزام التنظيمي المستمر: يضم العبارات (١٥ - ٢١))، وتكون الإجابة فيها وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما)، حيث تتدرج الإجابات من (١ درجة الى ٥ درجات)، وقد أعطيت بدائل الإجابات درجات لغرض التصحيح كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢) بدائل الإجابات والدرجة المقابلة لكل منها على مقياس الالتزام التنظيمي

البدائل	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
تقدير الدرجات	٥ درجات	٤ درجات	٣ درجات	٢ درجات	١ درجة

وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين ١٨ درجة كحد أدنى إلى ٩٠ درجة كحد أقصى وتتوزع على ثلاث مستويات للالتزام التنظيمي، كما هو موضح

وتغيير صياغة بعضها الآخر، وقد تم تعديل العبارات في ضوء آراء المحكمين وأصبح المقياس يتضمن ١٨ مفردة، وقد استجابت الباحثة لآراء السادة المحكمين وقامت باجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم اعداده، وبذلك خرج المقياس في صورته النهائية ليتم تطبيقه على العينة الاستطلاعية.

صدق المحك: حيث تم تطبيق المقياس وتطبيق مقياس محك بقياس نفس السمة (العابدى، ٢٠١٦) وتم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة على المقياسين وبلغ معامل الارتباط ٠,٨٧١، وهى قيمة دالة احصائيا مما يعنى صدق المقياس لارتباطه بمقياس مقنن. α الاتساق الداخلى: تم حساب الاتساق الداخلى للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة بدرجة البعد الذى تنتمى اليه وتراوحت قيم معاملات الارتباط (ما بين ٠,٦٠٩ حتى ٠,٩١٦) وهى مرتفعة مما يعنى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلى الذى يعنى أن المفردات تشترك فى قياس الاستغراق الوظيفى مما يدل على أن الاستغراق الوظيفى بوجه عام يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه.

ب. الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ: تم حساب ثبات الاستغراق الوظيفى بطريقة ألفا لكرونباخ (بلغ معامل الثبات للمقياس ككل) ٠,٨٢٦ وهذا يعنى ثبات مقياس الاستغراق الوظيفى وأنه يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

عرض النتائج:

α نتائج اختبار الفرض الاول: والذى ينص "توجد مستويات متفاوتة من الالتزام التنظيمى بأبعاده الثلاثة (الالتزام الشعورى، الالتزام المعيارى، الالتزام المستمر) لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة"، وكانت العبارات الخاصة بقياس الالتزام التنظيمى بأبعاده الثلاثة ٢١ عبارة، حيث أن العبارات (١-٧) خاصة بالالتزام الشعورى، والعبارات (٨-١٤) خاصة بالالتزام التنظيمى المعيارى، والعبارات (١٥-٢١) خاصة بالالتزام التنظيمى المستمر وتكون الإجابة فيها وفق مقياس ليكرت الخماسى (موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما)، حيث تتدرج الإجابات من (درجة ١ الى ٥ درجات)، وقد أعطيت بدائل الإجابات درجات لغرض التصحيح كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول (٧) بدائل الإجابات والدرجة المقابلة لكل منها على مقياس الالتزام التنظيمى

البدائل	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
تقدير الدرجات	٥ درجات	٤ درجات	٣ درجات	٢ درجات	١ درجة

وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين ٢١ درجة كحد أدنى إلى ١٠٥ درجة كحد أقصى وتتوزع على ثلاث مستويات للالتزام التنظيمى، كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول (٨) تقدير درجات مقياس الالتزام التنظيمى

مؤشرات المقياس	تقدير الدرجات		
	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع
الالتزام التنظيمى	٤٨ - ٢١	٧٧ - ٤٩	١٠٥ - ٨٨

تم تحديد المستويات طبقا لطريقة المدى وفق طريقة ليكرت حيث يتضمن المقياس ٢١ مفردة فيكون المدى للدرجات ما بين ٢١ حتى ١٠٥ وبالتالي يتم تقسيمهم الى ثلاثة مستويات (بتقسيم الفرق على ٣) فيكون مدى كل مستوي ٢٨، أما تقدير الدرجات لكل بعد من أبعاد مقياس الالتزام التنظيمى، فهى تتراوح ما بين ٧ درجات كحد أدنى إلى ٣٥ درجة كحد أقصى، وتتوزع على ثلاث مستويات، كما هو موضح فى الجدول التالى:

بعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت داله إحصائياً عند مستويات الدلالة ٠,٠٥، ٠,٠١، مما يدل على أن الالتزام التنظيمى بوجه عام يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه. ب. الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ: تم حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ، والجدول التالى يوضح ذلك:

جدول (٦) حساب ثبات الالتزام التنظيمى بطريقة ألفا لكرونباخ

البعد	الالتزام الشعورى	الالتزام المعيارى	الالتزام التنظيمى ككل
الارتباط بالدرجة الكلية	٠,٧٦١	٠,٧٧٠	٠,٧٧١

فى الجدول السابق بلغت قيمة معامل ألفا لكرونباخ (لحساب معامل الثبات للمقياس ككل) ٠,٧٧١ وهذا يعنى ثبات الالتزام التنظيمى وأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

α مقياس الاستغراق الوظيفى (اعداد الباحثة): قامت الباحثة باعداد هذا المقياس لقياس الانتماء فى العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة، وذلك باتباع الخطوات التالية:

١. لبناء واعداد المقياس قامت الباحثة بالاطلاع على التراث السيكولوجى الذى تناول الاستغراق الوظيفى، وعلى عدد من الدراسات التى اهتمت بالاستغراق الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس مثل دراسة (عبدالله، ٢٠١٨)، (عبداللطيف، ٢٠١٨)، (قنيد واخرون، ٢٠٢١)، (مراحي واخرون، ٢٠٢١)، (الشميرى، ٢٠٢٢)، بالإضافة الى عدد من مقياس الاستغراق الوظيفى مثل مقياس (سلامة، ٢٠٠٦)، ومقياس (Ozen, et.al, 2012) ومقياس (عبدالله، ٢٠١٥)، ومقياس (العابدى، ٢٠١٦)، ومقياس (عبدالعزيز واخرون، ٢٠١٩).

٢. حددت الباحثة مفهوم الاستغراق الوظيفى اجرائيا فى ضوء التعريفات السابقة بالاطار النظرى (وبما يسمح للباحثة بصياغة بعض البنود فى ضوء هذا التعريف) بحيث تغطى كافة أبعاد مفهوم الاستغراق الوظيفى، وعرفته اجرائيا بأنه "الدرجة الكلية التى يحصل عليها المستجيب لمقياس الاستغراق الوظيفى"، ويتكون المقياس من ١٦ مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: استغراق ادراكى، استغراق عاطفى، واستغراق جسدى، كما يلى: (الاستغراق المعرفى/ الادراكى (يضم العبارات من ١- ٦)، والاستغراق الشعورى/ العاطفى (يضم العبارات من ٧- ١٢)، والاستغراق الجسدى (يضم العبارات من ١٣- ١٦))، وقد تم الاعتماد على الاستجابة للمقياس وفقا لمقياس ليكرت خماسى التدرج بوزن نسبي (١- ٢- ٣- ٤- ٥) يمنح للجوابات (راضى بشكل كبير- راضى- غير متأكد- غير راضى- غير راضى بشكل كبير) لقياس درجة الشعور بالاستغراق الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة.

٣. قامت الباحثة بإجراء التعديلات المقترحة من قبل السادة المحكمين بما يتناسب مع أهداف الدراسة وذلك لتكون صالحة لاجراء التطبيق الأساسى.

٤. طبقت الباحثة المقياس على العينة الاستطلاعية والتى تكونت من ٣٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية للطفولة المبكرة وذلك بهدف ضبط وتقنين أداة الدراسة بحساب صدق وثبات أداة الدراسة.

٥. ضبط مقياس الاستغراق الوظيفى:

أ. صدق المقياس:

α صدق المحكمين: حيث قامت الباحثة بعرض الصورة الأولية للمقياس على عدد ١٠ من الأساتذة المتخصصين فى مجالى علم النفس التربوى والصحة النفسية، وطلب منهم ابداء وجهة نظرهم بشأن عبارات المقياس من حيث مدى وضوحها ومناسبتها لعينة الدراسة، وكان من نتائج التحكيم الإبقاء على العبارات التى حازت نسبة اتفاق (بلغت ٨٥% فأكثر) فضلا عن حذف بعض العبارات

جدول (٩) تقدير درجات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي

الأبعاد	تقدير الدرجات		
	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع
الالتزام المستمر	١٦ - ٧	٢٥ - ١٧	٣٥ - ٢٦
الالتزام المعياري	١٦ - ٧	٢٥ - ١٧	٣٥ - ٢٦
الالتزام الشعوري	١٦ - ٧	٢٥ - ١٧	٣٥ - ٢٦

وبتحليل بيانات العينة الأساسية وجد أن أفراد العينة لديهم مستويات متنوعة من الالتزام التنظيمي والجدول التالي يوضح النتائج التي تم الحصول عليها:
جدول (١٠) مستويات الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة الأساسية (ن=١٠٠)

الأبعاد	مستويات الالتزام التنظيمي لدى العينة الأساسية											
	منخفض			متوسط			مرتفع			انحراف معياري		
	عدد	نسبة%	متوسط حسابي	انحراف معياري	عدد	نسبة%	متوسط حسابي	انحراف معياري	عدد	نسبة%	متوسط حسابي	انحراف معياري
الالتزام الشعوري	٨	٨%	١٢,٦٣	٣,٥٨	١٦	١٦%	٢٠,٣١	٢,١٥	٧٦	٧٦%	٣٢,٠٨	١,٤١
الالتزام المعياري	٨	٨%	١٢,٦٣	٣,٥٨	١٥	١٥%	٢٠,٦٠	٢,٢٠	٧٧	٧٧%	٣٢,١٨	١,٣٩
الالتزام الاستمراري	٨	٨%	١٢,٦٣	٣,٥٨	٢٠	٢٠%	٢٠,٢٠	١,٥٨	٧٢	٧٢%	٣٣,٤٠	١,٠٤
المقياس ككل	٨	٨%	٣٧,٨٨	١٠,٥١	١٣	١٣%	٦٢,٠٠	٤,٨٦	٧٩	٧٩%	٩٥,٦١	٥,٨١

ومجموعة مرتفعي الالتزام التنظيمي وعددهم ٧٩ ويمثلون ٧٩% من العينة، وللتعرف على المستوى الفعلي للالتزام التنظيمي لدى العينة تم إجراء اختبار (ت) للمجموعة الواحدة ويوضح ذلك الجدول التالي:

من نتائج الجدول السابق يتضح وجود مستويات متفاوتة من الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة حيث تتوزع عينة الدراسة وفق مستويات الالتزام التنظيمي الى ثلاثة مستويات: مجموعة منخفضة الالتزام التنظيمي وعددهم ٨ ويمثلون ٨% من العينة، ومجموعة متوسطة الالتزام التنظيمي وعددهم ١٣ ويمثلون ١٣%،

جدول (١١) نتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لدلالة الفرق بين المتوسطين الفرضي والفعلي

أبعاد المقياس	متوسط واقعي	الانحراف المعياري	متوسط فرضي	قيمة (ت)	الدالة
الالتزام الشعوري	٢٨,٦٤	٦,٦٤	٢١	١١,٥٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
الالتزام المعياري	٢٨,٨٨	٦,٥٨	٢١	١١,٩٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
الالتزام الاستمراري	٢٩,١٠	٧,٣٢	٢١	١١,٠٧	دالة عند مستوى ٠,٠١
المقياس ككل	٨٦,٦٢	١٩,٣٢	٦٣	١٢,٢٢	دالة عند مستوى ٠,٠١

وإجمالاً فإن قيمة (ت) للمجموعة الواحدة دالة عند مستوى ٠,٠١ لصالح المتوسط الواقعي مما يعني وجود مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة. توصلت الدراسة الى ارتفاع الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة بين أبعاده المختلفة (المعيارى والشعوري والاستمراري)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى حب أعضاء هيئة التدريس لمؤسساتهم واستعدادهم لبذل المزيد من الجهد مقابل تحقيق نجاح أكبر للمؤسسة، حيث أن نجاح المؤسسة هو نجاح لهم بطبيعة الحال، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة متمسكين بالتقاليد والقيم الجامعية الاصيلية ويعملون على بثها في نفوس الطلاب، والتزامهم واخلاصهم في عملهم البحثي والاكاديمي، وبعدهم عن أية تصرفات اكااديمية أو مهنية قد تؤدي الى الاساءة لسعة الجامعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى طبيعة المهنة نفسها والتي تحتم على اعضاء هيئة التدريس أن يكونوا مثلاً أعلى يحتذى به، ويرجع ايضا الى أخلاقيات المهنة التي يتمتعون بها تجعلهم ملتزمين وظيفياً، أيضاً إيمانهم برسالة مهنتهم السامية تجاه مجتمعهم وطلابهم ووزملائهم ووطنهم، وقد يرجع الى ادراكهم بأنهم ينتمون لمهنة ذات مكانة اجتماعية رفيعة مما يولد لديهم احساساً عالياً بالمسؤولية تجاه مؤسساتهم التعليمية وشعورهم بالمسؤولية الاخلاقية والمهنية والاجتماعية الملقاة على عاتقهم تجاه مؤسساتهم ومجتمعهم والتي تتمثل في العمل على ترويض الطلاب بالمعرفة وتنمية قدراتهم الاخلاقية الذاتية، أيضاً تأديبه واجبات المؤسسة على أكمل وجه سواء كان ذلك داخلها أم خارجها، المشاركة الإيجابية في تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها التربوية، وأيضاً قد يرجع ذلك الى تمتع أعضاء هيئة التدريس بمهارات علياً تمكنهم من ربط العمليات المعرفية بعضها ببعض، ومن أداء عملهم بطريقة متميزة، ومن قدرتهم على التكيف مع كل ما هو جديد والقدرة على الاستفادة منه والتي تزيد من ثقته في قدراته وتتيح له الفرصة للتأمل الذاتي في أدائه وفي الخطوات التي يقوم بها ويدل ذلك على تجانس توجهات ميول أعضاء هيئة التدريس في ضوء الخلفية الثقافية الواحدة والهدف الواحد وإيمانهم.

والتفتت نتيجة هذا الفرض مع دراسة فارس (٢٠١٤) في ارتفاع مستوى الالتزام المستمر لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر بغزة، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسة العمرى (٢٠١١)، الباطين (٢٠١٤)، الرمى (٢٠١٩)، والتي توصلت الى ارتفاع درجة الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ودراسة كل من مهدى (٢٠٠٥)، العناني (٢٠٠٧)، السبيعي (٢٠١٠)، الثبيتي (٢٠١٣)، ذيب والسعود (٢٠١٤)، لوجو (٢٠١٤) التي توصلت الى ارتفاع درجة الالتزام التنظيمي لعينة الدراسة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الداود (٢٠١٨) والتي توصلت الى ضعف الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ودراسة مروة (٢٠٠٦)، ودراسة الملاحمة (٢٠٠٦).

والتفتت نتيجة هذا الفرض مع دراسة فارس (٢٠١٤) في ارتفاع مستوى الالتزام المستمر لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر بغزة، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسة العمرى (٢٠١١)، الباطين (٢٠١٤)، الرمى (٢٠١٩)، والتي توصلت الى ارتفاع درجة الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ودراسة كل من مهدى (٢٠٠٥)، العناني (٢٠٠٧)، السبيعي (٢٠١٠)، الثبيتي (٢٠١٣)، ذيب والسعود (٢٠١٤)، لوجو (٢٠١٤) التي توصلت الى ارتفاع درجة الالتزام التنظيمي لعينة الدراسة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الداود (٢٠١٨) والتي توصلت الى ضعف الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ودراسة مروة (٢٠٠٦)، ودراسة الملاحمة (٢٠٠٦).

والتفتت نتيجة هذا الفرض مع دراسة فارس (٢٠١٤) في ارتفاع مستوى الالتزام المستمر لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر بغزة، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسة العمرى (٢٠١١)، الباطين (٢٠١٤)، الرمى (٢٠١٩)، والتي توصلت الى ارتفاع درجة الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ودراسة كل من مهدى (٢٠٠٥)، العناني (٢٠٠٧)، السبيعي (٢٠١٠)، الثبيتي (٢٠١٣)، ذيب والسعود (٢٠١٤)، لوجو (٢٠١٤) التي توصلت الى ارتفاع درجة الالتزام التنظيمي لعينة الدراسة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الداود (٢٠١٨) والتي توصلت الى ضعف الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ودراسة مروة (٢٠٠٦)، ودراسة الملاحمة (٢٠٠٦).

نتائج اختبار الفرض الثاني: والذي ينص على وجود مستويات متفاوتة في الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة الأساسية للدراسة، تتضمن العبارات الخاصة بقياس الاستغراق الوظيفي العبارات من (١ - ١٨) تكون الإجابة فيها

وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين ١٨ درجة كحد أدنى إلى ٩٠ درجة كحد أقصى وتوزع على ثلاث مستويات للاستغراق الوظيفي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٣) تقدير درجات مقياس الاستغراق الوظيفي

مؤشرات المقياس	تقدير الدرجات		
الاستغراق الوظيفي	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع
	٤٢ - ١٨	٦٦ - ٤٣	٩٠ - ٦٧

وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما)، حيث تتدرج الإجابات من (١ درجة الى ٥ درجات)، وقد أعطيت بدائل الإجابات درجات لغرض التصحيح كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٢) بدائل الإجابات والدرجة المقابلة لكل منها على مقياس الاستغراق الوظيفي

البدائل	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
تقدير الدرجات	٥ درجات	٤ درجات	٣ درجات	٢ درجات	١ درجة

جدول (١٤) يوضح مستويات الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة

مستوى منخفض		مستوى متوسط		مستوى مرتفع	
عدد	نسبة%	عدد	نسبة%	عدد	نسبة%
٢	٢%	١٩	١٩%	٧٩	٧٩%
١٨	١٨%	٥٦,٢٦	٥٦,٢٦%	٨٣,٧٠	٨٣,٧٠%
٠	٠%	٣,٩٦	٣,٩٦%	٣,٧٣	٣,٧٣%

ينتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية طردية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده من جهة والاستغراق الوظيفي من جهة أخرى وأن العلاقة الارتباطية بينهما طردية (موجبة) ودالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١، وينضح من الجدول الأهمية التربوية والفاعلية للنتيجة التي ثبت وجودها احصائيا وذلك بحساب معامل التحديد حيث بلغ معامل التحديد بالنسبة للعلاقة بين الالتزام التنظيمي ككل والاستغراق الوظيفي ٠,٩١، والذي يعني أن ٩١% من التغير في درجات الاستغراق الوظيفي يمكن تفسيره بسبب التغير في درجات الالتزام التنظيمي بشكل طردي كذلك الحال بالنسبة للابعاد الفرعية للالتزام التنظيمي.

وبذلك تم قبول الفرض الذي يعني وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في مقياس الالتزام التنظيمي ودرجاتهم في مقياس الاستغراق الوظيفي، ووجود علاقة متينة وترابط قوى بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي وتغزو الباحثة تلك النتيجة لارتباط الاستغراق الوظيفي بالمتغيرات المتصلة بالسلوك التنظيمي كالالتزام والذي ينعكس على الأداء الوظيفي، وربما لتشابه بعض العوامل المؤدية لكل منهم، وللعلاقة الطردية وتأثير كل منهم على الآخر إيجابيا او سلبيا.

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع دراسة العبيدي (٢٠١٢) والتي أشارت الى أن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي هي علاقة طردية أي كلما زاد الالتزام زاد الاستغراق الوظيفي وزادت جودة الاداء، ووجود علاقة إيجابية قوية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المستمر، المعنوي) وبين أداء العاملين (العبيدي، ٢٠١٢: ٧٦)، ودراسة صبرى وفرح (٢٠٢٠) التي توصلت الى أن الاستغراق في العمل مرتبط بالالتزام التنظيمي، ودراسة نعرورة (٢٠٢١) والتي كشفت عن وجود علاقة إيجابية قوية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي. وبوجه عام فالالتزام التنظيمي تكمن أهميته في ارتباطه بمجموعة من المخرجات في مقدمتها تحقيق الأداء الفعال، ولدوره الإيجابي ولإسهامه بشكل كبير في تحقيق أهداف المؤسسة وإنجاز الاعمال بكفاءة، فكلما كان الفرد يتمتع بالانتماء يربطه بعمله كلما تميز وارتقى في أداء الاعمال المنوطة به. (بنى عيسى وأبازيد، ٢٠١٤: ٣٦٤ - ٣٦٥)، كما أشارت دراسة بن قدور واخرون (٢٠٢٠) الى أنه كلما زادت درجة الالتزام عند مجموعة العمل كانت على استعداد لبذل جهد أكبر وزيادة فاعلية مجموعة العمل.

وانتقلت نتيجة هذه الفرضية مع العديد من الدراسات التي كشفت عن وجود علاقة ايجابية قوية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي كدراسة كل من صافي ومنصور (٢٠١٧)، وامام واخرون (٢٠١٩)، وصبرى وفرح (٢٠٢٠)، Rahat (2015); Nazem& Mozaiini (2014); Tiwari& Singh (2014); Kappagoda (2013); Emami (2012); Khan (2011); Kuruuzum, et.al (2009) حيث أشاروا الى وجود علاقة ايجابية بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي.

نتائج اختبار الفرض الرابع: توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة على أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي تعزى لتأثير النوع، والدرجة العلمية، العمر.

من نتائج الجدول السابق يتضح وجود مستويات متفاوتة من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة حيث تتوزع عينة الدراسة ثلاثة مستويات: مجموعة منخفضة وعددهم ٢ ويمثلون ٢% من العينة، ومجموعة متوسطة وعددهم ١٩ ويمثلون ١٩%، ومجموعة مرتفعة وعددهم ٧٩ ويمثلون ٧٩% من العينة.

وللتعرف على المستوى الفعلي للاستغراق الوظيفي لدى العينة تم اجراء اختبار (ت) للمجموعة الواحدة واجمالا فان قيمة (ت) للمجموعة الواحدة دالة عند مستوى ٠,٠١ لصالح المتوسط الواقعي مما يعنى وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وتعكس هذه النتيجة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة بوظيفتهم والتمسك بها وارتباطهم بمهنتهم وانجازهم لمهامهم بدقة وبكل تقاني واخلاص، وبمستوى الالتزام والولاء والحماس في العمل والمشاركة التي يمتلكونها من أجل تحقيق أهداف وقيم الجامعة، وتغزو الباحثة هذه النتيجة ربما الى المناخ السائد بالجامعات من أسلوب القيادة السائد والذي يوفر الدعم اللازم لقيام أعضائها بالعمل، واهتمامهم برغبتهم ورفع روحهم المعنوية والاهتمام بالحوافز والبدلات وعلى جانب اخر قد تغزو هذه النتيجة الى شعور أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للطفولة المبكرة بأن وظيفتهم تحقق طموحاتهم وتشبع احتياجاتهم وهذا ما أدى الى ارتفاع معنوياتهم وتحفيزهم وجعلهم أكثر رضا وقناعة والتزاما نحو عملهم وعزز من كفاءتهم وزاد من مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من أحمد (٢٠١٨)، عزيز وضائع (٢٠١٩)، السيد (٢٠١٩)؛ وضيف وصدوق (٢٠١٩)، أبوطه وعبدالعال (٢٠١٩)، والعموري واخرون (٢٠١٩)، صالح (٢٠٢٠) والتي أثبتت وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدارسة، واختلفت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة فريد وأحمد (٢٠١٨) حيث أسفرت نتائجها على وجود مستوى ضعيف من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدارسة.

نتائج اختبار الفرض الثالث: والذي ينص علي "توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي بأبعاده لدى عينة الدراسة"، ولاختبار صحة الفرض قامت الباحثة بدراسة العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة (الالتزام التنظيمي، الاستغراق الوظيفي)، وذلك بحساب معامل الارتباط الخطي لبيرسون (r) بين متغيري الدراسة للتعرف على نوع ودرجة العلاقة بين المتغيرين، وكذلك بحساب معامل التحديد (r²) لدراسة الأهمية التربوية والدلالة العملية للعلاقة التي يثبت وجودها ودلائلها الاحصائية، وذلك ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (١٥) معاملات الارتباط (r) والتحديد (r²) للعلاقة بين متغيري الدراسة (الالتزام التنظيمي، الاستغراق الوظيفي)

الالتزام الوظيفي	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	الالتزام المعنوي	الالتزام الاستمراري	الالتزام التنظيمي ككل
٠,٨٥	٠,٩٢٤	٠,٨٥٩	٠,٨٥٩	٠,٩٥٢	٠,٩١

*دالة عند مستوى ٠,٠٥ **دالة عند مستوى ٠,٠١

١. النوع: ولاختبار صحة هذا الفرض تم وصف وتلخيص بيانات الدراسة بحساب (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لدرجات المجموعتين (ذكر، أنثى) وللتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين غير المتساويتين في العدد، وبتطبيق اختبار (ت) لفرق المتوسطين لقياس مقدار دلالة الفرق بين متوسطي درجات مجموعتي الدراسة اتضح ما يلي:

جدول (١٦) الإحصاءات الوصفية لدرجات المجموعتين واختبار (ت) للفرق بين المتوسطين

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الالتزام	ذكر	٣٥	٢٧,٥٧	٧,٧٧	١,١٨٣	غير دالة
	أنثى	٦٥	٢٩,٢٢	٥,٩٤		
الالتزام	ذكر	٣٥	٢٨,٤٩	٧,٦١	٠,٤٣٨	غير دالة
	أنثى	٦٥	٢٩,٠٩	٦,٠١		
الالتزام	ذكر	٣٥	٢٨,٢٩	٨,٥٥	٠,٨١٥	غير دالة
	أنثى	٦٥	٢٩,٥٤	٦,٦٠		
الالتزام	ذكر	٣٥	٨٤,٣٤	٢٣,٠٠	٠,٨٦٤	غير دالة
	أنثى	٦٥	٨٧,٨٥	١٧,٠٩		

٢. الدرجة العلمية: ولاختبار صحة الفرض وحيث يتضمن متغير الدرجة العلمية ثلاثة مستويات هي (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) لذا تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على دلالة الفرق بين متوسطات المجموعات الثلاثة، ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (١٧) نتائج تحليل التباين الأحادي بين مجموعات الدراسة لمتغير الدرجة العلمية

المتغير	مجموع مربعات	د. ح	متوسط مربعات	(ف)	الدلالة الإحصائية
الالتزام	بين المجموعات	١٤٨٥,٢٤٧	٢	٧٤٢,٦٢٤	٢٤,٩٧٩
	داخل المجموعات	٢٨٨٣,٧٩٣	٩٧	٢٩,٧٣	
	المجموع	٤٣٦٩,٠٤	٩٩		
الالتزام	بين المجموعات	١٢٣٩,٢٢٨	٢	٦١٩,٦١٤	١٩,٧٢٣
	داخل المجموعات	٣٠٤٧,٣٣٢	٩٧	٣١,٤١٦	
	المجموع	٤٢٨٦,٥٦	٩٩		
الالتزام	بين المجموعات	١٣٧٩,٥٩٦	٢	٦٨٩,٧٩٨	١٧,٠٥٤
	داخل المجموعات	٣٩٢٣,٤٠٤	٩٧	٤٠,٤٤٧	
	المجموع	٥٣٠٣	٩٩		
الالتزام	بين المجموعات	١٢٢٤٨,٣٣٨	٢	٦١٢٤,١٧	٢٤,٠٣٦
	داخل المجموعات	٢٤٧١٥,٢٢٢	٩٧	٢٥٤,٧٩٦	
	المجموع	٣٦٩٦٣,٥٦	٩٩		

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة (ف) دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير الالتزام التنظيمي ولأبعاد الالتزام التنظيمي مما يعني وجود فروق بين مجموعات الدراسة في الالتزام التنظيمي بأبعاده، ولمعرفة مصدر التباين والفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار التحليل التالي شيفيه للنتائج الدالة إحصائياً ويوضح ذلك ما يلي:

جدول (١٨) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات طبقاً لاختلاف الدرجة العلمية

المجموعتين	الالتزام الشعوري		الالتزام المعياري		الالتزام الاستمراري		الالتزام التنظيمي ككل	
	متوسط	فرق المتوسطات	متوسط	فرق المتوسطات	متوسط	فرق المتوسطات	متوسط	فرق المتوسطات
أستاذ مساعد- مدرس	٧,٥٦	٠,٠١	٦,٣٢	٠,٠١	٦,٥١	٠,٠١	٢٠,٣٩	٠,٠١
أستاذ- مدرس	٧,٩٦	٠,٠١	٧,٧٥	٠,٠١	٨,٢٨	٠,٠١	٢٣,٩٩	٠,٠١

٣. العمر: ولاختبار صحة هذا الفرض تم وصف وتلخيص بيانات الدراسة بحساب (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لدرجات المجموعتين (أقل من ٤٥ عام، ٤٥ عام فأكثر) وللتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين غير المتساويتين في العدد، وبتطبيق اختبار (ت) لفرق المتوسطين لقياس مقدار دلالة الفرق بين متوسطي درجات مجموعتي الدراسة اتضح ما يلي:

جدول (١٩) الإحصاءات الوصفية لدرجات المجموعتين واختبار (ت) للفرق بين المتوسطين

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الالتزام	أقل من ٤٥ عام	٥٩	٢٦,٣٧	٧,٣٦	٤,٤٦٩	دالة عند مستوى ٠,٠١
	٤٥ عام فأكثر	٤١	٣١,٩٠	٣,٥١		
الالتزام	أقل من ٤٥ عام	٥٩	٢٦,٦٦	٧,٢٨	٤,٤٠٥	دالة عند مستوى ٠,٠١
	٤٥ عام فأكثر	٤١	٣٢,٠٧	٣,٥٦		
الالتزام	أقل من ٤٥ عام	٥٩	٢٦,٧٣	٨,٣٦	٤,٢	دالة عند مستوى ٠,٠١
	٤٥ عام فأكثر	٤١	٣٢,٥١	٣,٣٣		
الالتزام	أقل من ٤٥ عام	٥٩	٧٩,٧٦	٢٢,٢٤	٤,٦٨٦	دالة عند مستوى ٠,٠١
	٤٥ عام فأكثر	٤١	٩٦,٤٩	٦,١٥		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة ٤,٦٨٦ أكبر من قيمة

متغير الدرجة العلمية. ويتضمن متغير الدرجة العلمية ثلاث مستويات هي (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) لذا تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على دلالة الفرق بين متوسطات المجموعات الثلاثة، ويوضح ذلك الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة ٠,٨٦٤ أقل من قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية ٩٨ ومستوى دلالة ٠,٠٥ مما يدل على عدم وجود فرق حقيقي بين متوسطي درجات المجموعتين تعزى لاختلاف النوع.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير النوع وربما أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة تحت قيادة أكاديمية واحدة يخضعون بشكل عام لظروف عمل واحدة وتشابه مهامهم ومكانتهم الاجتماعية والوظيفية، كما تحكمهم نصوص تشريعية موحدة ولهم نفس الحقوق التي تمنحهم إياها مؤسساتهم الأكاديمية، وأيضاً يقع على عاتقهم مجموعة واجبات واحدة ولجب عليهم أدائها والقيام بها، كذلك ينتمون لجهة واحدة تطبق عليهم إجراءات واحدة ويخضعون لنظام موحد لا يميز بينهم على أساس الاختلاف في الجنس. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة ياسين (٢٠٠٣) عن الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة رام الله، ودراسة ابوالروس وحونة (٢٠٠٨) والتي هدفت إلى

تبيين من الجدول السابق أن الفروق في الالتزام التنظيمي ككل وأبعاده الفرعية كذلك لصالح الدرجة العلمية الأعلى أي أن الفروق بين المجموعات لصالح الأستاذ والأستاذ مساعد مقابل المدرس.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى زيادة الكفاءة في العمل والخبرة المهنية، وربما لما تشهده هذه الدرجات من استقرار وظيفي، وقد ترجع إلى المكانة الاجتماعية والمستوى الوظيفي والطموح العلمي التي وصل اليهم والذي بدوره أدى إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم بحيث يشعرون أنهم أكثر بالمسؤولية تجاه إنجاز جامعتهم وتبني أهدافها.

ويشير (حسن وخميس، ٢٠٢٠: ٢٥) إلى ارتباط الالتزام التنظيمي ارتباطاً إيجابياً بالخبرة المهنية، وأن الفرد كلما كانت خبرته المهنية كبيرة ازداد ارتباطه بمنظمته مع مرور الوقت، وانفقت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة كل من إبراهيم (٢٠٠٣)، والبابطين (٢٠١٤) حيث توصلوا إلى وجود اختلاف في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف الدرجة العلمية لصالح درجة أستاذ. واختلفت مع دراسة الوزرة (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس في درجة الالتزام التنظيمي تعود لمتغير الدرجة العلمية.

خدمتهم فيها. وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع ما جاء في دراسة كل من العوفى (٢٠١٥)؛ حنونة (٢٠٠٦) قطان (١٩٨٧)؛ ريان (٢٠٠٠)؛ Chughatti & Zafar (2006); Marchiori & Henkin (2004); Harrison & Hubbard (1999); Hawkins (2000) حيث أشارت جميعها الى أن العمر يلعب دور في تحمل المسؤولية والرغبة والاستمرار بالعمل، وللعلاقة التأثيرية الإيجابية القوية لمغترير العمر على الالتزام التنظيمي، واختلفت مع دراسة الحربى (٢٠٠٧) والتي لم تظهر علاقة بين العمر والالتزام التنظيمي.

نتائج اختبار الفرض الخامس: والذي ينص على "يمكن التنبؤ بالاستغراق الوظيفي من خلال درجات الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر)" فتم استخدام تحليل الانحدار البسيط لدراسة أثر الالتزام التنظيمي ككل في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢٠) تحليل الانحدار للتنبؤ بالاستغراق الوظيفي من خلال الالتزام التنظيمي ككل

المتغير التابع	المتغير المستقل	(ف)	الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	معامل التحديد	بيتا	(ت)	الدلالة الاحصائية
الاستغراق الوظيفي	الثابت	٩٣٧,٩٤	٠,٠١	٠,٩٥٢	٠,٩٠٥	١٦,٤٨	٨,١٢	٠,٠١
	الالتزام التنظيمي							

كما تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد الالتزام التنظيمي في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

(ت) الجدولية عند درجة حرية ٩٨ ومستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على وجود فرق حقيقي بين متوسطى درجات المجموعتين لصالح مجموعة (الأكبر في العمر) وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أنه يتقدم العمر ويعدد السنين التي عمل بها عضو هيئة التدريس داخل الجامعة جعلتهم أكثر ارتباطا وولاء للعمل، وربما لأن يتقدم العمر يصبح عضو هيئة التدريس أكثر رضا وقناعة تعكس رغبته في البقاء داخل جامعته وعدم تركها. وقد اتفق بالكامل كل من (الزبياري، ٢٠١٠: ٥٢)؛ (السالم وصالح ٢٠٠٠: ٤٢٢)؛ (جواد واخرون، ٢٠٠٦، ٤٢٧) بأن العمر يأتي في مقدمة العوامل الشخصية والتي أثبتت الدراسات علاقته بالالتزام التنظيمي للأفراد، فالموظف الأكثر عمرا أكثر التزاما لمؤسسته بالمقارنة مع الموظف الشاب، وان مستوى الالتزام يزداد طرديا مع تقدم عمر الموظف، وذوى الخدمة الطويلة والاكبر سنا في المؤسسة أكثر التزاما لمنظمتهم ممن هم أصغر سنا وأقل في سنوات الخدمة، ويعتقد أن بناء مستويات الالتزام لدى الافراد نحو مؤسساتهم يتطور بالعمر ويزيادة سنوات

يوضح من الجدول السابق أن الالتزام التنظيمي ككل منبئ بالاستغراق الوظيفي ويسهم في التنبؤ بنسبة ٩٠,٥% من درجات الاستغراق الوظيفي. ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية (الاستغراق الوظيفي = ١٦,٤٨ + ٠,٧٠١ × الالتزام التنظيمي).

جدول (٢١) تحليل الانحدار للتنبؤ بالاستغراق الوظيفي من خلال أبعاد الالتزام التنظيمي

المتغير التابع	المتغير المستقل	(ف)	الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	معامل التحديد	بيتا	(ت)	الدلالة الاحصائية			
الاستغراق الوظيفي	الثابت	٣٢٩,٢٢	٠,٠١	٠,٩٥٥	٠,٩١	١٦,٠٢٧	٨,٠١٦	٠,٠١			
	الالتزام الشعوري								٠,٩٦٩	٦,٦٨٢	٠,٠١
	الالتزام المعياري								٠,٧	٤,٩١٦	٠,٠١
	الالتزام الاستمراري								٠,٤٥٣	٤,٢٤٢	٠,٠١

فالنجاح في المهنة يتطلب قدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية وإقامة علاقات إيجابية مع الآخرين.

ومن أهم العوامل المؤثرة على رفع مستوى الوظيفي لدى الفرد العامل هي الفرد نفسه ودافعه الذاتية نحو العمل (ماضى، ٢٠١٤: ٢٦)، وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع ما أشارت اليه دراسة عادل (١٩٩٦) بأن الالتزام التنظيمي الشعوري يمثل رابطة مشاعر عاطفية إزاء الأهداف والقيم الخاصة بالوظيفة بغض النظر عن قيمتها العملية وأن من يمتلك هذا الالتزام فهو يعمل بوفاء ويكرس كل طاقاته لما يفعل، دراسة (عادل، ١٩٩٦: ١١٩)، ودراسة (صبرى وفرج، ٢٠٢٠: ٨) والتي توصلت الى أن الافراد الذين لديهم مستويات عالية من الالتزام التنظيمي الشعوري من المرجح أن يكونوا لديهم مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي. وكما أشار (Gibbons, 2006) بأن مجموعة العواطف التي يمتلكها الفرد تجاه وظيفته وتجاه زملاء العمل هو ما يؤدي الى بذله لجهود إضافية في العمل واستغراقه لكل الوقت لأدائه بكفاءة وفاعلية.

واتفقت نتيجة هذه الفرضية مع نتائج دراسة كل من البابطين (٢٠١٣)، النويقة (٢٠١٣)، عواد وأجتي (٢٠١٢)، العياصرة (٢٠١١)، حسن (٢٠٠٩)، الحمداينة (٢٠٠٩)، غنيم (٢٠٠٧)، حنونة (٢٠٠٦) والتي توصلت جميعها إلى ارتفاع درجة الالتزام الشعوري (العاطفي)، بينما اختلفت نتيجة هذه الفرضية مع نتائج كل من كريدي (٢٠١٠)، الخشالي (٢٠٠٣)، العنبي والسواط (١٩٩٧) في أن درجة الالتزام الشعوري (العاطفي) جاءت بدرجة متوسطة.

وعن الالتزام المعياري وأثره على الاستغراق الوظيفي: فتعكس هذه النتيجة الدور الذي يلعبه الالتزام المعياري في الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن الالتزام المعياري يعكس الإلتزام الأدبي والأخلاقي ووجود وازع داخلي لدى أعضاء هيئة التدريس، ويعكس مجموعة

ويوضح من الجدول أن أبعاد الالتزام التنظيمي تنبئ بالاستغراق الوظيفي وتسهم في التنبؤ بنسبة ٩١% من درجات الاستغراق الوظيفي، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية:

$$\text{(الاستغراق الوظيفي)} = 16,027 + 0,969 \times \text{الالتزام الشعوري} + 0,7 \times \text{الالتزام المعياري} + 0,453 \times \text{الالتزام الاستمراري}$$

وبذلك يوضح أن المتغير الأهم في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي هو الالتزام الشعوري ثم متغير الالتزام المعياري ثم الالتزام الاستمراري.

ويعني أثر الالتزام الشعوري في الاستغراق الوظيفي مع وجود علاقة طردية قوية ان ارتباط الفرد عاطفيا وفكريا بوظيفته سيؤدي للاستمتاع والتعلق وبذل المزيد من الجهد في عمله واستغراقه الكلى في ممارسته، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنه كلما احس أعضاء هيئة التدريس بالفخر لانتمائهم لجامعتهم وكان لديهم ارتباطا شعوريا وتعلق عاطفي بها وولاء المطلق لها والإستعداد والرغبة لبذل الكثير من الجهود لصالحها وكل هذا يؤدي للارتباط الإيجابي الذي ان وجد تعزز الاستغراق الوظيفي لديهم، وبالتالي فارتباط أعضاء هيئة التدريس شعوريا وعاطفيا بمؤسساتهم الجامعية يجعلهم أكثر حرصا على أداء الاعمال المكلفين بها لتحقيق ارتباطا أعلى بها وتخلق درجة عالية من الولاء المطلق للمؤسسة.

وانفقت نتيجة هذه الفرضية مع ما توصلت اليه دراسة (Riipinen 1997) الى تأثر الاستغراق الوظيفي بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويوضح ذلك من اثاره الإيجابية على الفرد كمشاعر السعادة وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق، كما يتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والكآبه والاحساس باليأس على مستوى الاستغراق الوظيفي. كما أكدت دراسة احمد (٢٠١٦) ارتباط الاستغراق بالنواحي العاطفية والعقلية معا والتي تتعكس ذلك بشكل واضح في مشاعر الرضا والتقدير العالي للذات

- بمجالات عملهم بما يساهم في الارتقاء بمستويات أدائهم وجعلهم أكثر ارتباطاً بمؤسساتهم الجامعية.
٢. الكشف عن أسباب القصور في أداء المهام المكلف بها عضو هيئة التدريس واعلامه بها ليتسنى له تلافيها فيما بعد.
٣. العمل على توفير الوقت لعضو هيئة التدريس ليتسنى لها الاهتمام بالجانب البحثي وخدمة المجتمع.
٤. العمل على ترسيخ مفهوم الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي داخل الكليات واشاعة ثقافته.
٥. تعزيز محددات الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي من أجل الاسهام في رفع الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

مقترحات الدراسة:

يمكن ادراج بعض المقترحات، على النحو الآتي:

١. أثر الالتزام التنظيمي في تنمية الابداع الادارى والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.
٢. رؤية شاملة عن متطلبات بناء وتعزيز ثقافة الالتزام التنظيمي في الجامعات المصرية في ظل تحديات العصر.
٣. فاعلية برنامج قائم على الالتزام التنظيمي لتحسين الاستغراق الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال.

المراجع:

١. ابوبكر، احمد تى؛ نعرورة، عادل غربى. (٢٠٢١). أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ١١٤(١)، صص ٣٩١-٤٠٦.
٢. ابراهيم، معتز بالله فريد؛ عبدالقوي، أحمد حسن. (٢٠١٨). أثر العقد النفسى فى الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية، *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة*، جامعة قناة السويس، كلية السياحة والفنادق، ١١٥(٢)، ١٠٦-١١٧.
٣. ابوالروس، سامى على؛ حنون، سامى ابراهيم. (٢٠٠١). تأثير الايمان بالمؤسسة على رغبة العاملين فى الجامعات الفلسطينية فى الاستمرار بالعمل فى جامعاتهم، *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*، فلسطين، ١٩ (١)، ١٢٥٩-١٣١٠.
٤. ابوظه، سامى سليم؛ عبدالعال، حسن محمد. (٢٠١٩). دور القيادة الابداعية فى تنمية الاستغراق الوظيفي، *مجلة اوراق اقتصادية*، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، ٣ (١)، ٧٥-١٠١.
٥. العضال، على محمد. (١٩٩٥). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية: دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص الأردنيين. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*، ٦(١٠)، ١٣-٣٢
٦. الوزرة، عبدالله محمد. (٢٠٢٠). درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس فى كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم، *مجلة العلوم التربوية، كلية العلوم الاجتماعية*، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٤ (١)، ٢١٩-٢٦٨.
٧. السالم، مؤيد سعيد وصالح، عادل حرحوش. (٢٠٠٠). ادارة الموارد البشرية. الكويت: المكتبة الوطنية للطباعة والنشر.
٨. إمام، محمود السيد. (٢٠١٩). أثر التدوير الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين فى شركات السياحة المصرية: الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي، *مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، كلية السياحة والفنادق*، ٣(٢)، ١-١٧.

القيم الشخصية التي يؤمنون بها والتي لها دور كبير في تعزيز هذا النوع من الالتزام، وتعكس أيضا ما يميز هذه النخبة من مستوى علمي ومعرفي وشعور بالمسؤولية مما يكون لديهم رقابة ذاتية تدفعهم لبذل الجهد في انجاز الاعمال الموكلة اليهم بدقة وبالتالي الإحساس بأهمية الوظيفة واحترام الذات والرغبة في المشاركة الفعالة فى العمل وبالتالي الاستغراق الكلى فى ممارسته مهنته. وقد أشارت دراسة محمد ومحمد (٢٠١٧) أن توافر هذا المعيار لدى عضو هيئة التدريس يخلق لديه التوافق بين أخلاقياته وقيمه من جهة وبين قيم وثقافة المؤسسة من جهة أخرى والذي من شأنه أن ينعكس على درجة الاستغراق الوظيفي لدى العاملين فى أى بيئة عمل، وقد توصلت دراسة يوسف ومحمد (٢٠١٨) أن الالتزام المعيارى لعضو هيئة التدريس يرتبط بجوانب قيمة كمستوى الوعى الفكرى والثقافى لديه وهو ما يجعله ملتزما ومنتع بدرجة عالية من المسؤولية المهنية والتزاما بواجباته المهنية. (يوسف ومحمد، ٢٠١٨: ٨٥)، وانفقت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة كل من (Mostafa, et.al (2014)، والعقيلي (٢٠١٤)، والوحيدى (٢٠١٣). وعليه فالالتزام المعيارى (الأخلاقي) يؤثر بشكل ايجابي على الاستغراق الوظيفي، مما يعكس أهمية الالتزام المعيارى فى تحقيق الاستغراق الوظيفي وسير العملية التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة بفاعلية. وعن أثر الالتزام المستمر فى الاستغراق الوظيفي، فقد تبين من نتيجة الفرض الأول ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي المستمر مما يشير الى أن عضو هيئة التدريس لديه رغبة الاستمرار والبقاء فى الجامعة بالرغم من وجود فرص أفضل ماديا بالخارج، واحتياج عضو هيئة التدريس الى الدخل المتحقق له من خلال عمله بالجامعة سبب كافي لدفعه الى بذل الجهد والوقت، ولا يمكن اغفال الدور الذى تلعبه الحوافز والبدلات المقررة حديثا والتي تشكل محفزات خارجية وبالرغم من أن هذه المحفزات ليست بقيمة الدوافع الداخلية، الا أنها تبقى عاملا أساسيا فى التزام عضو هيئة التدريس وتمسكه بالجامعة، فارتفاع رواتب أعضاء هيئة التدريس يعتبر من اليات تنمية الالتزام الاستمرارى والتي حققت استقرارهم الاقتصادى والنفسى لديهم، اذا فالجامعة تهيب لأعضائها ظروف مريحة وتلبيهم لحاجاتهم المادية بالإضافة الى قناعات أعضاء هيئة التدريس الشخصية وتوفر عامل الرضا لديهم ما سيؤدى الى اندماجهم الداخلى فى العمل والتجاوب النفسى الذى سينعكس بالطبع فى صورة سعى العضو لتحقيق ذاته والتزامه فى عمله لما لذلك من تأثير كبير فى الاداء والاستغراق فى العمل.

وحيث أن من أكثر العوامل المؤثرة على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظف هى القيادة التى تتبعها المؤسسة واستراتيجيتها فى زيادة المعرفة لدى أعضائها، كذلك قدرتها على التطوير من مهاراتهم، وحثهم على المشاركة فى صنع القرارات المتعلقة بعملهم، والمكافآت، أيضا قدرة المؤسسة على بناء علاقات فعالة مع أعضائها ومعاملتهم على نحو لائق، والاعتراف بهم وقيمتهم وأهميتهم داخل المؤسسة. (ماضى، ٢٠١٤: ٢٦-٢٩) وانفقت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة يوسف والمقطف (٢٠٢٠) اذن فالالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة يلعب دورا كبيرا فى التأثير على الاستغراق الوظيفي الذى يعبر عن مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الالتزام التنظيمي داخل الجامعات التى يعملون بها، والتناغم والتجاوب النفسى مع وظائفهم وانغماسهم فى واجباتهم ومسؤولياتهم ومدى اندماجهم فيها ما يضمن تحقيق أهداف الجامعات، فالاستغراق الوظيفي ترجمة لأبعاد الالتزام التنظيمي لعمل ملموس، ويوجه عام تشير نتيجة هذا الفرض الى أن عضو هيئة التدريس عندما يكون ملتزم تخلق لديه الدافعية والرغبة للقيام بالمهام على أكمل وجه وأعطاه مؤسسته أفضل ما لديه وبالتالي زيادة استغراقه فى العمل ونجاح المؤسسة.

توصيات الدراسة:

فى ضوء نتائج الدراسة الحالية توصى الباحثة بما يلى:

١. إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس فى حضور الدورات التدريبية المرتبطة

٩. العبيدي، نماء جواد. (٢٠١٢). آخر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في وزارة التربية والتعليم العلمي والبحث العلمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، العراق، ٥(٢٤)، ٧٦-١٠١.
١٠. العبيدي، فهد حمدان. (٢٠١٦). تحليل العلاقة بين ممارسة القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام العلمية وبين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات الفروع بجامعة تبوك، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٧(١٠٥)، ٢٥٣-٢٩٤.
١١. المسدي، عادل عبد المنعم. (٢٠١١). أثر المنظمة في سلوكيات الالتزام التنظيمي: دراسة مطبقة، مجلة الإدارة العامة الصادرة من معهد الإدارة العامة، ٥١(٢)، ١٨٥-٢٣٨.
١٢. الشنطي، محمود عبدالرحمن؛ ابوعمر، صابرين سعيد. (٢٠١٩). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٧(٢)، ١-٣٣.
١٣. المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح. (٢٠٠٦). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
١٤. العمري، محمد؛ البياضي، رندة. (٢٠١٧). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة العمال، ١٣(١)، ٦٥-٩٤.
١٥. المخلافي، محمد محمد. (٢٠٠١). أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، كليات التربية، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، ١٧(٢)، ١٨٥-٢١٧.
١٦. الخرشوم، محمد مصطفى. (٢٠١١). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢٧(٣)، ١٦٩-١٩٩.
١٧. العميرة، محمد حسن. (٢٠٠٦). تقدير اداء اعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء الخاصة بالاردن للمهام التعليمية المناطة لهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مركز النشر العلمي، ٧(٣)، ٩٥-١٢٢.
١٨. العبد اللطيف، ثامر عبدالله، والقرني، صالح علي. (٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسبوط، ٣٤(٤)، ٣٧٢-٣٥.
١٩. أمين، شيماء عصمت؛ صادق، زانا مجيد؛ عثمان، ربا محمد. (٢٠١٨). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرهما في استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي، مجلة زانكو للعلوم الإنسانية، ٢٢(٣)، ١٠٥٦-١٠٦١.
٢٠. أحمد، شهناز فاضل. (٢٠١٦). الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد ٢٢(٩١)، ٢٧٤-٢٩٩.
٢١. العتيبي، سعود محمد؛ السلوط، طلق عوض الله. (١٩٩٧). الولاء التنظيمي الإداري التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبدالعزيز والعوامل المؤثرة فيه، مجلة الإداري، ٧(٧٠)، ١٣-٦٧.
٢٢. الباطين، عبدالرحمن عبدالوهاب. (٢٠١٣). درجة الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في كليات جامعة سلمان بن عبدالعزيز، المجلة السعودية للتعليم العالي، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية، ٦(١١)، ١٢٣-١٦٠.
٢٣. العمراوي، ذكية أحمد؛ تمرابط، نوره احمد. (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية
- وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة أم البواقي، الجزائر، ١٥(١)، ١٦١-١٨٠.
٢٤. النويقة، عطالله. (٢٠١٥). أثر الانماط القيادية في تحقيق الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة الداخلية، الأردن، دراسات العلوم الإدارية، ٤٢(١)، ٤٥-٦٣.
٢٥. الخشالي، شاكر جادالله. (٢٠٠٣). أثر الانماط القيادية لرؤساء الاقسام العلمية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية (سلسلة العلوم الانسانية)، جامعة العلوم التطبيقية، الأردن، ٦(١)، ١٢٤-١٥٨.
٢٦. العياصرة، محمد نايف. (٢٠١١). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٨(١٨٨)، ٢٠٦-٢٣٥.
٢٧. الرمثي، فيصل سعيد. (٢٠١٩). الخصائص الريادية لدى قادة مدارس محافظة بيشة وعلاقتها بتعزيز الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ٤(١٠٧)، ٤٠٣-٤٥٧.
٢٨. العناني، حنان عبد الحميد. (٢٠٠٧). دافع الانتماء لدى عينة من معلمي الأطفال في الأردن، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة الكويت، ٢١(٨٤)، ٩٩-١٣٥.
٢٩. الداود، خالد بن عبدالعزيز. (٢٠١٨). تطوير الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الخبرات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة أسبوط، ٣٤(١٢)، ٣٣٥-٣٦٤.
٣٠. بنى عيسى، أحمد محمد؛ أبازيد، رياض أحمد. (٢٠١٤). دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، دراسات العلوم الإدارية، ٤١(٢)، ٣٦٢-٣٧٤.
٣١. توفيق، صلاح الدين محمد؛ مرسى، شيرين عيد. (٢٠١٧). الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة: تصور مقترح، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٨(١٠٩)، ١-٦٩.
٣٢. حسن، دليلى محمد؛ خميس، محمد سليم. (٢٠٢٠). واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ١١٢(٦)، ٧٣٧-٧٥٠.
٣٣. حسن، عبدالله كاظم. (٢٠٠٩). الانماط القيادية لرؤساء الاقسام وأثرها في الالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسي كلية التربية/جامعة القادسية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، ٥(١٤)، ١٥١٥-١٦٤.
٣٤. خياط، عابديه. (١٩٨٣). دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جده: دار البيان.
٣٥. نبيب، محمد رشدي؛ السعود، راتب سلامة. (٢٠١٤). درجة ممارسة قيم العمل لدى مديري التربية والتعليم في الأردن، وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم، دراسات العلوم التربوية، ٤١(١)، ٩٤-١٢٥.
٣٦. زناتي، محمد ربيع. (١٩٩٧). الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل، المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٢١(٣)، ٢٧١-٣٠٥.
٣٧. زايد، عادل محمد. (٢٠٠٦). العدالة التنظيمية: المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
٣٨. صافي، ولاء أحمد؛ منصور، سميرة محمد. (٢٠١٧). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، مجلة جامعة البعث، ٣٩(١٣)، ١٢٧-١٨٩.
٣٩. صالح، رشا مهدي. (٢٠٢٠). أثر التهكم التنظيمي في الاستغراق الوظيفي للمعلمين في بعض المدارس الحكومية في قضاء الزبير، مجلة العلوم الاقتصادية

- المتحدة الامريكية، ٧(٢٠)، ١٦١-٢٠٤.
٥٥. نجم، عبدالحكيم؛ الشربيني، صفاء والدمناوي، زينب. (٢٠١٣). أبعاد النجاح المهني الذاتي وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبورسعيد، *المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة*، ١ (٣٧)، ٤٦٠-٤٣٥.
٥٦. يوسف محمد، سيفي؛ محمد، مزيان أحمد. (٢٠١٨). عوامل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذ الجامعي، *مجلة التنمية البشرية، جامعة وهران، الجزائر*، ١٢(١١)، ٤٠-٦١.
٥٧. يوسف، صبرى محمد؛ المقطف، فرج خليفة. (٢٠٢٠). *الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع*، ٥ (٥)، ٣٠-١.
58. Aries, S, Miradi Dta, R. (2013), Any ysis of the Effect of Attitvde toward work, organization commitment, and Job satistac faction, on Job performance, (casestudy in Electron iccompany), **European Journal Of Business And Social Sciences**, 1 (10): 15- 24.
59. Bidgoli, M., Saadt. A., Asghari, A. (2015). Analyzing the relationship between the perception of organization justice and organizational commitment. Case study: Neyshabur medical science college **International Journal of Academic Research In Accounting, Finance and Management Sciences**, vol, 5(3), pp. 83- 9.
60. Chin, Ch., H., Brian, O., Gary, D., Jing, S. (2012). Work Vallues, Job Involvement, and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses. **International Journal of Psychology and Behavioral Sciences**, 2(3), 64- 70
61. Chughtai, Aamir Zafar, Sohail. (2006). "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani Teachers". **Applied H. R. M. Research**, 11(1), 39- 64
62. Emami, M. (2012). The relationship between job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment among lower level Employees. **Asian Journal of Social and Economic Science**. 1(1). 23- 33
63. Erlan, B. (2013). The Influence of Interpersonal Trust and Organizational Commitment on Perceived Organizational Performance 3(3), 166- 180., **Journal of Applied Economics and Business Research (JAEBR)**
64. Goodman. E. (2001). The competing values Frame work Understanding the impact of organizational culture on the quality of work life, **Organization Development Journal**, 19(3).
65. Gifford, Blair D., et.al. (2002). "The Relationship Between Hospital unit culture and Nurses Quality of work life", **Journal of Healthcare Management**. 47(1), 14- 25.
66. Herbert, M. (2011). An Exploration of the Relationships Between, Psychological Capital (Hope, Optimism, Self- Efficacy, Resilience), Occupational Stress, Burnout and Employee, **Engagement M.Sc. Thesis** (South Africa: Univesity of Stellen bosch, 1- 246
67. Kappagoda, S. (2013). Job Involvement as a Mediator of the relationship between Organizational Commitment and Job Performance in the Systemically Important Banks in Sri Lanka.
- والادارية، جامعة بغداد، ٢٦(١١٧)، ١٠٩-١٢٧.
٤٠. عبدالحسين، باسم محمد. (٢٠١٢). أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي البيئة العامة للسود والخزانات، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية*، ٤(٣١)، ٢٥٩-٢٧٩.
٤١. عاشوري، إيتسام. (٢٠١٧). الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، *مجلة تاريخ العلوم، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر*، ٣ (٦)، ٦٣-٧٥.
٤٢. عبدالباقى، صلاح الدين. (٢٠٠٥). *مبادئ السلوك التنظيمي، الإسكندرية: الدار الجامعية*.
٤٣. عبدالله، فريدون. (٢٠١٨). دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية، *مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية*، ٨(١)، ٧٨٢-٢٧٧
٤٤. عبدالكريم، مراحي؛ على، شرفي؛ مراح، نعيمة. (٢٠٢١). مستوى الاستغراق الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية باستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية، *المجلة العلمية للعلوم والتكنولوجيا، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، الجزائر*، ١٨ (١)، ١-١٥.
٤٥. عزيز، خالد محمود؛ ضائع، السيد وليد. (٢٠١٩). الاستغراق الوظيفي لمنسوبي معهد التربية الرياضية أربيل في ضوء بعض المتغيرات الشخصية، *مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل كلية التربية الأساسية*، ١٥(٢)، ١١٦٣-١١٨٨.
٤٦. عموري، فادية محمد؛ العباسي، رمزي أحمد؛ سباع، أحمد الصالح. (٢٠١٩). أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا، *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة*، ٤ (٢)، ١٢١-١٣٤.
٤٧. غنيم، يوسف أحمد. (٢٠٠٧). العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، *مجلة جامعة الأزهر، غزة، سلسلة العلوم الانسانية*، ٩ (٢)، ٣٣-٦٦.
٤٨. فقيه، عبدالمجيد. (٢٠٠٥). *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة*.
٤٩. فارس، محمد جودت. (٢٠١٤). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر، غزة، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٢٢ (٢)، ١٦٥-١٩٥
٥٠. فليح، حكمت محمد. (٢٠١٠). تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية في دائرتي النقاع والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، *مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق*، ٣ (٨٣)، ١٦٦-٢٠٢
٥١. كريدى، باسم عباس. (٢٠١٠). الإنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية، *مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية*، ١٢ (٣)، ٢٢-٤٣.
٥٢. لطرش، محمد أحمد. (٢٠٢٠). دراسة الاستغراق الوظيفي للأساتذ الجامعي الجزائري حسب نموذج Utrecht، *مجلة أبعاد اقتصادية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير*، ١٠ (٢)، ٢٨١-٣٠١.
٥٣. محمد، ماهر محمد؛ محمد، محمود مصطفى. (٢٠١٧). الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، ٦(٤١)، ١١٥-١٦٨
٥٤. مصطفى، أحمد محمد. (٢٠١٦). أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالملكة العربية السعودية، *الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، الولايات*

- Human Resource Development International**, 14 (4), 427- 445.
81. Tiwari, Shashi. (2011). "Employee Engagement- The Key to Organizational Success", ICOQM- 10, Kolkata.
82. Tiwari, V. and Singh, S. K. (2014). **Moderation Effect of Job Involvement on the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction**. SAGE Open, 1- 7.
83. Yıldırım, İ. (2015). Revised version of physical education teachers' self efficacy scale. **International Journal of Human Sciences**, 12(1), 870- 886.
- International Journal of research in Computer& Management**, 3(2).
68. Khan, F; Khan, Q; Naz, A. and Khan, N. (2017). Job Rotation on Job Burnout, Organizational Commitment: A Quantitative Study on Medical Staffs Khyber Pakhtunkhwa Pakistan, **Journal of Social Sciences and Humanity Studies**, 3(4), 11- 18.
69. Kuruuzum A and et.al. (2009). **Path analysis Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction in Turkish hospitality industry**. Emerald Group Publishing Limited. 64 (1). 4- 16.
70. Marchiori, D.& Henkin, A. (2004). Organizational Commitment of a health profession faculty dimension correlates and conditions. **Medical Teacher**, 26(4), 12- 23.
71. Mostafa, A., Hopper, L., Abdel Fattah, M. (2017). Relationship Between Work Ethics and organizational support with organizational commitment in work place, **Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences**, 4 (4), 807- 813.
72. Meyer, J; ALLen, N; Smith, G. (1993). Commitment to organization and occupation; Extension and test of three component conceptualization on social behavior. **Journal of Applied psychology**, 78 (4).
73. Nazem, F.& Mozaiini, M. (2014). Investigating the relationship between the organizational commitment and job involvement in employees at Islamic Azad University of Roudehen, Damavand, Pardis, and Boomehen to provide an appropriate model. **Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences Bull**, 3 (4), 107- 113.
74. Pollock, T. (1997). Building Employee's Interest in their work. **Automotive Manufacturing& Production**, 109 (10), 10- 26.
75. Raymond, T. and Mjoli, T. Q. (2013). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower- level employees at a motor- car manufacturing company in London, South Africa. **Journal of Business and Economic Management**, 1 (2), 25- 25.
76. Riipinen, Markku. (1997). "The Relationship between Job involvement, and well-being", **The Journal Of Psychology**, 131(1). 81- 89.
77. Schaufeli, W. B.& et.al. (2002). "The measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor Analytic Approach", **Journal of Happiness studies**, 3, 71- 92.
78. Sweem, S. (2008). **"Engaging a Talent Management Strategy for the 21st Century: A Case Study of How Talent Management is Defined and Initiated"** Midwest Academy of management Doctoral student paper.
79. Sawyer, J. E. (1992). "Goal and Process Clarity: Specification of Multiple Constructs of Role Ambiguity and a Structural Equation Model of Their Antecedents and Consequences", **Journal of Applied Psychology**, 77, 130- 142.
80. Shuck, B.; Reio, T. G. and Rocco, T. S. (2011). "Employee engagement: An examination of an tecedent and outcome variables",

الملاحق:

ملحق (١) مقياس الالتزام التنظيمي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
					١. تستحق جامعتي الاخلاص والولاء من قبل جميع منسوبيها
					٢. أحافظ على ممتلكات جامعتي كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية
					٣. أوافق أن يتم تكليفي بمهام اضافية بدون مقابل مادي
					٤. أشعر بأن المشكلات التي تواجه جامعتي هي مشاكل الشخصية
					٥. أتحدث بالاعتزاز والفخر لأصدقائي عن عملي بالجامعة
					٦. أشعر بارتباط عاطفي تجاه الجامعة التي أعمل بها
					٧. أشعر بالسعادة والفخر كوني أحد أفراد هذه الجامعة
					٨. أحرص على التمسك بقيم جامعتي التي تتسجم
					٩. أقبل أي عمل أكلف به من منطق التزمي بواجباتي
					١٠. واجبي الحفاظ على سمعة الجامعة من خلال الحفاظ على أخلاقيات المهنة
					١١. لو تعارضت مصلحتي الشخصية ومصالح الجامعة أقدم مصلحة الجامعة دون تردد
					١٢. أشعر بأنني مدين لهذه الجامعة
					١٣. من واجبي المشاركة والمساهمة في نجاح الجامعة التي أعمل بها
					١٤. أهتم بعمل أبحاث علمية وتطبيقية تخدم أهداف الجامعة
					١٥. أشعر بالالتزام الأخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي حتى مع وجود فرص عمل أفضل في مكان آخر
					١٦. أشعر بدخل جيد مقابل عملي بالجامعة يشجعني على الاستمرار بها
					١٧. أتمسك بعملي داخل جامعتي دون سائر الجامعات
					١٨. أجد مستقبل المهني داخل هذه الجامعة
					١٩. تقدم لي الجامعة مزايا غير متوفرة في جامعات أخرى
					٢٠. أي تغيير في وضعي الحالي لن يؤدي لي تركي لجامعتي
					٢١. أجد مستقبل المهني داخل هذه الجامعة

ملحق (٢) مقياس الاستغراق الوظيفي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
					١. أوظف مجهودي الفكري في العمل
					٢. أحرص على تطوير ذاتي علميا ومهنيًا بشكل مستمر
					٣. أتق في مخرجات ونتائج عملي
					٤. أدرس حلول للمشكلات التي تقابلني أثناء العمل
					٥. أستخدم مصادر تعلم حديثة
					٦. أكرس كامل انتباهي أثناء عملي
					٧. أجد متعة حقيقية في أداء عملي
					٨. أفخر بالانتماء لعملي
					٩. أشعر بإيجابية تجاه مهنتي
					١٠. تزداد دافعتي نتيجة حبي لعملي
					١١. يشعرن عملي بالحماس المستمر
					١٢. معظم اهتماماتي متمركزة حول مهنتي
					١٣. أمارس مهامى بنشاط وحيوية
					١٤. أعمل بمتابعة حتى لو لم تسير الأمور كما أتوقع
					١٥. أعمل بجهد مضاعف بلا قصد مادي
					١٦. كثيرا ما أنجز المهام المتبقية بالمنزل
					١٧. بإمكانى الاستمرار في عملي لفترات زمنية طويلة
					١٨. أحرص طوال العام على عدم التغيب