

درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم

Career Commitment among Faculty Members at Al –Husn Jordanian University College from their View Points

محمد حمادات، و محمد عياصرة

Mohammad Hamadat & Mohammed Ayasrah

قسم العلوم التربوية، كلية اربد الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن

بريد الكتروني: hammadatm@yahoo.com

تاريخ التسليم: (٢٠١٠/٤/٢٧) تاريخ القبول: (٢٠١١/٤/٢٥)

ملخص

هدفت هذه الدراسة تعرّف درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (٩١) عضو هيئة تدريس، منهم (٤٦) من حملة الدكتوراة و(٣٤) من حملة الماجستير و(١١) من حملة البكالوريوس. ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان أداة تكونت من (٣٥) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وأظهرت النتائج أن "مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة" جاء في المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه مجال "مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة" وبدرجة تقدير متوسطة، تلاه مجال "مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الزملاء المدرسين" وبدرجة تقدير متوسطة، أما مجال "مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي" فقد جاء في المرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير متدنية. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في وجهات نظر المبحوثين تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي. ويوصي الباحثان بزيادة التفاعل بين عضو هيئة التدريس وأولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي من خلال عقد اللقاءات وإقامة الندوات والدورات ...

الكلمات المفتاحية: الالتزام الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، كلية الحصن الجامعية، الأردن.

Abstract

The aim of this study was to investigate the degree of career commitment among faculty members at Al-Husn Jordanian University College from their view points. The sample of the study consisted of (91) faculty members of whom hold (46) Ph.D, (34) hold master degree and (11) hold B.A., The researchers developed a 35 questionnaire. Validity and reliability of the questionnaire were determined. Results of the study indicated that faculty members' career commitment ranked first, with a high estimation degree, then "faculty members' responsibility towards students" with a moderate estimation degree, then "faculty members' responsibility towards colleagues" with moderate estimation degree, while "faculty members' responsibility towards parents and local community" ranked last with low estimation degree. Results indicated no significant differences ($\alpha = 0.05$) due to gender and qualification. The study recommended the need for more interaction between faculty members, parents and local community via holding meetings, seminars and courses.

Key words: Career commitment, Faculty members. Al Husn University College Jordan.

المقدمة

يتميز العصر الحالي بهيمنة المنظمات وشمولها كافة مناحي الحياة. ومن المعلوم أن لكل منظمة هدفًا تسعى لتحقيقه خلال مجموعة من الأعمال يقوم بها أفراد لديهم مؤهلات وقدرات معينة، ويبدلون جهدهم لتحقيق أهداف المنظمة، وبالمقابل يحصلون منها على عائدات متنوعة تشبع بعض حاجاتهم. وعليه فإن العلاقة بين العاملين وبين منظماتهم، علاقة تكامل، فمصلحة المنظمة تقتضي الاحتفاظ بالعاملين الأكفاء الذين تم بذل المال والجهد في سبيل اختيارهم وتدريبهم وضمان التزامهم لها، ومصلحة العامل تقتضي البقاء في المنظمة التي أعدته وأهله ووفرت له المناخ الوظيفي الملائم وأسهمت في إشباع حاجاته المختلفة.

ولقد تبنت مؤسسات العصر الحديث سياسة التأكيد على نوعية العاملين، وبدأت تعيد النظر في أساليب تحفيز العاملين وكيفية دفعهم نحو الجد والاجتهاد والمثابرة في العمل من خلال الاهتمام بمفهوم الالتزام الوظيفي (Riley, 2000).

وعلى الرغم من أن مفهوم الالتزام يعد مفهومًا قديمًا في مجال العلوم الإنسانية، إلا أنه في مجال الإدارة لم يحظ بالاهتمام الكافي إلا بعد ظهور المدرسة السلوكية التي أكدت على العلاقات

الإنسانية وأهميتها في مجال المنظمات المختلفة، فأصبحت الإدارات تطالب بأن يكون التزام العاملين نحو منظماتهم التي يعملون فيها، وتريد منهم الإخلاص في العمل، وبذل أقصى جهد لزيادة الإنتاج (سلامه، ٢٠٠٣).

ويشير الباحثون إلى ظاهرة جودة العلاقة بين الموظف والمنظمة بمصطلح الالتزام الوظيفي، ويشير آخرون إلى مستوى الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف إزاء منظمته والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط بها والافتخار بها بمصطلح الولاء التنظيمي (Granger, 1993)، فالولاء هنا (Loyalty) يعني الالتزام (Commitment) وكذلك يعني الارتباط أو الانتماء (Affiliation) بينما يشير آخرون إلى الولاء المهني بأنه: جملة المشاعر، والأحاسيس، والاتجاهات، والسلوكيات الإيجابية التي يحملها عضو هيئة التدريس تجاه وظيفته/ مهنته - التي تتجسد في الحب، والاعتزاز، والبذل والعطاء والتضحية، والعمل المتواصل من أجل إضافة رصيد جديد للمعرفة العلمية أو تطويرها في مجال التخصص (المخلافي، ٢٠٠١) بينما يشير هانت ومرجان (Hant, & Morgan, 1994). إلى الالتزام الوظيفي على أنه الارتباط بقيم المؤسسة وأهدافها والتوحد بها والاندماج في أعمالها، والتضحية الشخصية لصالحها، والانجاز فوق المتوقع لمهامها، والإسهام بجد لصالح المؤسسة والرغبة في البقاء فيها والاستمرار في خدمتها.

ويعرف كل من "هورد وتومس ومير" (Howard & Thomas & Meyer, 2009) مفهوم الالتزام الوظيفي بشكل عام بمعدل التزام الموظفين التام نحو عملهم ومدى اهتمامهم بالشركة التي يعملون بها وزملائهم في العمل بالإضافة إلى مدى رغبتهم في بذل الجهد الإضافي لضمان نجاح الشركة.

وأشارت البلبيسي (٢٠٠٣) إلى أن الالتزام الوظيفي يتضمن ارتباط الفرد السيكولوجي مع منظمته وولائه وإيمانه بقيمها مع إحساسه باندماجه في عمله، ويترسخ ذلك لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في منظمته.

وأشارت سلامه (٢٠٠٣) إلى أن وضوح أهداف المؤسسة، وتحديد ادوار العاملين فيها، والرضا عن العمل، والرغبة المسبقة لدى الفرد، وأسلوب القيادة غير التسلسلي، والمناخ الوظيفي المشجع، ووجود نظام حوافز جيد، وفرص الترقية المتاحة، تعد جميعاً أسباباً مكونة للالتزام الوظيفي القوي لدى العاملين.

إن مدخلات الالتزام الوظيفي تتكون من ثلاث فئات هي: فئة الخصائص الشخصية وهي المتغيرات التي تعرف الفرد مثل: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، فرص الانجاز، اهتمامات الحياة الرئيسية. وفئة خصائص العمل وهي المتغيرات التي تعرف العمل مثل: تحدي العمل، تحديد المهمة، التفاعل الاجتماعي، التغذية الراجعة للموظف والتي يزودها العمل. وفئة خبرات العمل وهي المتغيرات التي تتعلق بطبيعة ونوعية خبرات الموظف أثناء أدائه لعمله وهي: اتجاهات المجموعة نحو المنظمة، التبعية للمنظمة، الأهمية الشخصية وحقيقة توقعات الفرد (ردايدة، ١٩٨٨).

ويرى الطويل (١٩٩٨) أن الالتزام الوظيفي يأخذ عدة صور منها: الالتزام وسيلة لتحقيق هدف معين. فالعضوية في المؤسسة وسيلة لتحقيق أهداف شخصية، إذ لا يستطيع الفرد تحقيقها بمعزل عن المؤسسة. الالتزام قيمة في حد ذاته وتتجسد هذه عندما تصبح أهداف المؤسسة وقيمها أهداف أعضائها وقيمهم بغض النظر عن مصالحهم الذاتية. الالتزام امتثالاً لما يتوقعه الآخرون: وهذا الالتزام هو نتيجة الضغط الاجتماعي الذي يمارس على أعضاء تنظيم معين خوفاً من عقوبات معينة فضلاً عن أن للعادات والتقاليد الاجتماعية دوراً مؤثراً في الأفراد في إظهار التزامهم نحو المنظمات التي ينتمون إليها.

ويرى (علام، ١٩٩٣) أن الالتزام الوظيفي يتأثر بأربعة عوامل هي: أولاً- الخصائص الشخصية: وتشمل العمر والمؤهل العلمي ومدة الخدمة والحالة الاجتماعية. ثانياً: الخصائص التنظيمية: وتشمل نمط القيادة والأجور وطبيعة العلاقة التي تربط الفرد بزملاء العمل والمشاركة في صنع القرار. ثالثاً: خصائص العمل: وتشمل متطلبات العمل من مهارات وقدرات وأساليب وإجراءات ودرجة استقلالية مناسبة وتغذية عكسية. رابعاً: خصائص البيئة الخارجية: وتشمل مجموعة عوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية. ويظهر فيها قوة العامل الاقتصادي بتوافر الفرص البديلة للفرد والتي يكون لها تأثيراً في التزامه الوظيفي.

وقد اتفق كثير من الباحثين على أن هناك رؤيتين للالتزام الوظيفي هما المسيطرتان على أدبيات هذا الموضوع (Allen, & Meyer, 1990). الرؤية الفكرة أو النظرية: والتي تنظر للالتزام الوظيفي على أساس أنه وجهة نظر تعكس طبيعة جودة العلاقة بين الموظف والمنظمة، وحسب هذه الرؤية فإن الشخص ذا الالتزام الوظيفي المرتفع هو الذي لديه إيمان عميق بأهداف وقيم المنظمة، واستعداداً لبذل الجهد الكبير في سبيلها، كما ولديه الرغبة الصادقة في البقاء فيها. وقد استخدمت هذه الرؤية في كثير من الدراسات التي تناولت موضوع الالتزام الوظيفي، والرؤية السلوكية: والتي تركز بشكل رئيس على العملية التي يستخدمها الفرد في إيجاد شعور بالارتباط ليس بالمنظمة ولكن لتصرفاته الخاصة. وتنص هذه الرؤية على أن الشخص يحاول الحفاظ على كل شيء ذي قيمة له مثل النقود أو الوقت الذي قد يخسره نتيجة تركه للمنظمة.

ويقسم "جاسون وليبين وويسون" (Jason, & lePine & Wesson, 2010) الموظفين إلى ثلاث فئات: الملتزمون: هم الموظفون الذين يتمتعون بالحماسة تجاه عملهم إلى جانب تمتعهم بالولاء والالتزام والإنتاجية. غير الملتزمين: هم الموظفون المنفصلون انفصالاً تاماً عن الشركة التي يعملون بها. يعمل هؤلاء الموظفون بجد ويساهمون بالشركة لكن حجم الدافع لديهم للنجاح يعد أقل من الذي يتوافر عند نظرائهم الملتزمين. كذلك هم لديهم القابلية للتغيب عن الشركة و/أو تركها. غير الملتزمين بفاعلية: هم الموظفون الذين يفتقرون لأي صلة عاطفية تربطهم بعملهم وهم غير مبالين بمستقبل الشركة ولو كانوا حاضرين فيها. يتمتع هؤلاء الموظفون بدرجة كبيرة من عدم الرضا عن وضعهم كما تتميز سلبيتهم بكونها وبائية يسهل التقاطها من قبل الموظفين العاملين في الشركة.

وقد عُدَّ الالتزام الوظيفي مركز القلب للمؤسسة التربوية لكونه يقود إلى المخرجات المطلوبة وبحسن الدافعية، ويؤدي إلى زيادة الانتماء لها، غير أنه قد يتأثر بعوامل مثل: عدم توفير التدريب العملي للإفراد العاملين (إداريين وأعضاء هيئة التدريس) أو العمل النوعي المتخصص، وفي حالة عدم دعم الجامعة المؤسسة التربوية لأعضائها العاملين فيها (Morgan & Hunt, 1994).

ويرى "ميكال" (Michal, 2009) إن امتلاك طاقم وظيفي ذو معنويات عالية، لديه دافع يدفعه على العمل وملتزم بشدة نحو عمله هو السلاح الأكثر تميزاً يمكن لشركة ترغب بالسيطرة على رقعتها التنافسية امتلاكه.

ويعد الالتزام الوظيفي من الموضوعات التي لاقت اهتماماً كبيراً من الباحثين في المجال الوظيفي في الفترة الأخيرة. وقد أخذت دراسة هذا الموضوع أبعاداً كثيرة ومتنوعة، فقد تعددت الدراسات وتعددت معها الطرق لقياس الالتزام الوظيفي إلى دراسة النتائج السلوكية للأشكال المختلفة للالتزام الوظيفي (Allen, & Meyer, 1990).

وقد أشار (الكايد، ١٩٩٩) إلى أهمية جهود الجامعة، وأثرها في الالتزام الوظيفي وذلك في المجالات الآتية: المحافظة على علاقات فردية وطيبة مع أعضاء هيئة التدريس، وإتباع سياسة "عامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك"، ومشاركة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بالعمل والحياة الاجتماعية حتى تتعرف الجامعة إلى التفاصيل الخاصة بحياة أعضاء هيئة التدريس في الحياة الاجتماعية، وأن يعرف أعضاء هيئة التدريس تفاصيل المعلومات المتعلقة بالعمل وإنجازه، وإبراز أهمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس، لأن من أولى واجبات الجامعة إيصال رسالة واضحة للعاملين فيها حول أهمية المخرجات بالنسبة للجامعة، وإقناع أعضاء هيئة التدريس بأن تحقيق النوعية جزء مهم من رسالة الجامعة، وأن تعامل أعضاء هيئة التدريس والزمهم جزء أساسي من تحقيق هذه الرسالة، لذلك فإن إبراز الجامعة لأهمية النوعية والحديث عنها، والثناء عليها، يساعد على إيجاد جو مناسب للبناء وتطوير الالتزام الوظيفي.

ويرى (الحمادات، ٢٠٠٦) أن كل عضو هيئة تدريس في أي مؤسسة تربوية يتأثر بها ويؤثر فيها، وعلى قدر هذا التأثير والتأثر يتشكل سلوك عضو هيئة التدريس، وإن هذا التفاعل المستمر هو قاعدة أساسية في تكوين الالتزام الوظيفي لديهم، وهناك عوامل تسهم في تنمية الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التربوية هي: العوامل الإنسانية وتتمثل بخلفية عضو هيئة التدريس وثقافته، ونظراته الإيجابية لذاته، وأهمية العمل الجامعي له، والعوامل التنظيمية وتشمل أسلوب القيادة الإدارية والمناخ التنظيمي.

لذلك يلعب العنصر الإنساني دوراً كبيراً في مدى قدرة المنظمة على النمو والتطور والاستمرار، وحتى يقدم العاملون في المنظمة جميع ما لديهم من قدرات، فهذا يتطلب رفع مستوى الالتزام الوظيفي لديهم مما يساعد المنظمة في تحقيق أهدافها، والجامعات هي منظمات تسعى إلى تحقيق أهداف محددة، ويعتبر أعضاء هيئة التدريس الجهة المعنية بالدرجة الأولى بتحقيق هذه الأهداف (الخشالي، ٢٠٠٣).

وجامعة البلقاء كإحدى الجامعات الأردنية العامة، بفروعها المنتشرة في كافة محافظات المملكة الاثنى عشر، وكلية الحصن الجامعية هي إحدى هذه الفروع، لذلك لا بدّ وأن يتمتع أفرادها بمستوى رفيع من الالتزام الوظيفي، لذلك على الجامعة أن تعنى كل العناية بهذا الموضوع وتحاول أن توفر شروط بناء الالتزام الوظيفي لدى العاملين في السلك الإداري والتدريسي على حد سواء، وفهم العوامل التي تساعد على الشعور بمشاعر الالتزام لدى كل من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

فمن خلال ما سبق فإن موضوع الالتزام الوظيفي، يعد من القيم المهمة، التي يجب أن يتصف بها سلوك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ويتمثل الالتزام الوظيفي بثلاثة سلوكيات أساسية هي: قبول الموظف التام للأهداف والقيم الوظيفية. واستعداد الموظف التام لبذل جهود استثنائية لمصلحة المنظمة بغية الوصول إلى أهدافها. والرغبة الصادقة لدى الموظف في المحافظة على الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المنظمة، والعمل في المنظمة بفاعلية وبشكل مستمر.

ففي دراسة الزعبي (٢٠٠٩) التي عنوانها "جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين". هدفت الدراسة بحث جودة علاقات العمل الاجتماعية (العلاقة بين الزملاء، والعلاقة مع الرؤساء) بمستوى الالتزام الوظيفي ومستوى شعور الموظف بالرفاه النفسي للموظفين في العمل. وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٥٩) موظفًا وعاملًا يعملون في مصنع لإنتاج الأغذية المعلبة، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين المستوى المرتفع للعلاقات الاجتماعية في العمل وكل من الالتزام الوظيفي والشعور بالرفاه النفسي في العمل.

وفي دراسة إبراهيم (٢٠٠٣) التي عنوانها "الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية"، هدفت هذه الدراسة تعرف مدى التزام أعضاء هيئة التدريس الوظيفي من وجهة نظرهم، كما هدفت الدراسة إلى تعرف درجة اختلاف وجهات النظر هذه باختلاف الرتبة الأكاديمية، والتخصص، وسنوات الخبرة، وطبقت على عينة مكونة من (٣٢٠) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج أن معظم تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الالتزام الوظيفي جاءت متوسطة على المقياس ككل، والرتبة الأكاديمية (لصالح رتبة أستاذ) على جميع مجالات الدراسة.

وفي دراسة الخشالي (٢٠٠٣) التي عنوانها "أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة" هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير استخدام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة لأنماط القيادة الثلاث، وهي: الأوتوقراطي والديمقراطي والمتساهل على الولاء التنظيمي وأبعاده (العاطفي، المستمر، والأخلاقي) لأعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (٢٠٤) عضو هيئة تدريس، وأظهرت الدراسة وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأوتوقراطي والولاء التنظيمي وأبعاده العاطفي والأخلاقي، فيما لم تثبت هذه العلاقة مع الولاء المستمر، كما أظهرت

بأن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الديمقراطي والولاء التنظيمي وأبعاده العاطفي والأخلاقي، فيما لم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر.

وأجرى المخلافي (٢٠٠١) دراسة عنوانها "أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء- كليات التربية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي والولاء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي كما يراه أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. وقد بلغت عينة الدراسة (٦٩) عضو هيئة تدريس. وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحديد أهمية أبعاد الولاء التنظيمي والمهني بين أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية - جامعة صنعاء تبعاً لاختلاف جنسياتهم ومراتبهم الأكاديمية وخبراتهم وأعمارهم في القسم، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء للكلية والولاء للمهنة.

وفي دراسة العمري (١٩٩٩) التي عنوانها "الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود: دراسة ميدانية" هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين أنماط القيادة والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وذلك باستخدام عينة عشوائية بلغت (١٤٠) فرداً. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الترسلّي والولاء التنظيمي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي والولاء التنظيمي.

وأجرى خضير والنعيمي (١٩٩٦) دراسة عنوانها "الالتزام الوظيفي وفاعلية المنظمة"، والتي هدفت إلى الكشف عن مدى وجود علاقة بين درجة الالتزام الوظيفي والفاعلية للمنظمة في جامعة بغداد. وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٢٧٤) عضو هيئة تدريس موزعين بين (١٩) كلية. وقد أشارت النتائج إلى انخفاض درجة الالتزام الوظيفي وتفاوت مستوى الفاعلية في الكليات العلمية والإنسانية، كما أكدت النتائج على وجود علاقة بين الالتزام وبين الفاعلية بنسبة (٥٩.٢٥%) وهي علاقة ايجابية، أي أن زيادة الالتزام تعني زيادة في الإنتاجية.

وأجرى "واطسون" (Watson, 2009) دراسة عنوانها: "أثر القيادة على الرضا والالتزام الوظيفي" هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين السلوكيات القيادية والرضا والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الطب في جامعة ويسكونسن المجتمعية. تكونت عينة الدراسة من (٣٥٩) من أعضاء هيئة التدريس في كليات الطب، الطب البيطري، الصيدلة والتمريض في جامعة ولاية ويسكونسن المجتمعية. استخدمت الدراسة الاستبانة في عملية جمع البيانات. أشارت نتائج الدراسة لوجود علاقة ترابطية بين سلوكيات القيادة التحويلية واستخدام المكافأة الاشتراكية ومن المحفزات الداخلية المؤثرة في الرضا والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما أجرى "توماس" (Thomas, 2008) دراسة عنوانها "تصورات الإداريين" أعضاء هيئة التدريس والعاملين حول المناخ التنظيمي والالتزام الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي المسيحية. هدفت الدراسة للكشف عن تصورات الإداريين العاملين وأعضاء هيئة التدريس في

مؤسسات التعليم العالي المسيحية حول المناخ التنظيمي والالتزام الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (٩٥٧) من الإداريين العاملين وأعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم من أربعة مؤسسات تعليم عالي مسيحية في ولاية فيرجينيا الأمريكية. استخدمت الدراسة الاستبانة المسيحية في عملية جمع البيانات. أشارت نتائج هذه الدراسة لوجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وبين تصورات العاملين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس حول الالتزام الوظيفي. أشارت نتائج الدراسة أن العمر، والمنصب، كانتا عوامل تنبؤ للالتزام الوظيفي والتنظيمي لدى الإداريين العاملين وأعضاء هيئة التدريس.

كما أجرى "فرد، ودراش" (Freud, & Drach, 2007) دراسة عنوانها: "العوامل التنظيمية (بناء الدور) والشخصية" الالتزام التنظيمي والوظيفي والمشاركة المهنية. هل تنبأ فاعلية الفريق في التخصصات الأكاديمية المختلفة. هدفت هذه الدراسة للكشف عن أثر بعض العوامل التنظيمية والشخصية في فاعلية الفرق المكونة من عدد من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. تكونت عينة الدراسة من (٢١٩) من أعضاء هيئة التدريس والعاملين المشاركين في فرق عمل مختلفة في عدد من مؤسسات التعليم العالي في اليونان. استخدمت الدراسة بطاقة الملاحظة في عملية جمع البيانات. أشارت نتائج الدراسة أن هناك فروق تعزى لتخصص عضو هيئة التدريس في التصورات حول أهداف فريق العمل وطرق تحقيق هذه الأهداف. أشارت نتائج الدراسة أن الالتزام التنظيمي والوظيفي لدى عضو هيئة التدريس يؤثر إيجابياً في فاعلية فريق العمل.

وأجرى "أوربسيني" (Urboniene, 2007) دراسة عنوانها "التعبير عن الالتزام الوظيفي والتنظيمي لدى الأكاديميين ...". هدفت هذه الدراسة للكشف عن مفهوم الالتزام الوظيفي الانفعالي تكونت عينة الدراسة من (٣٣) من الأكاديميين العاملين في عدد من مؤسسات التعليم العالي في منطقة اسطنبول التركية. استخدمت الدراسة استبانة تحتوي على أسئلة مفتوحة. أشارت نتائج هذه الدراسة أن العوامل المؤثرة في الالتزام الوظيفي والتنظيمي لدى الأكاديميين العاملين في مؤسسات التعليم العالي تتضمن: فرص التطور المهني والوظيفي لدى الأكاديميين. المناخ التنظيمي الجيد والديمقراطي في مؤسسة التعليم العالي. المشاركة الفاعلة في النشاطات التنظيمية المختلفة، الثقة، مستوى المسؤولية لدى الأكاديميين.

وأجرى "براون وجابلور" (Brown & Gaylor, 2002) دراسة عنوانها: "الالتزام الوظيفي في التعليم العالي". هدفت هذه الدراسة لفحص العلاقة بين الالتزام الوظيفي والاقتناع بالعمل والتأثير النفسي ومركز السيطرة. مثلت عينة الدراسة مقطعاً عرضياً عريضاً من العاملين في الجامعة الواقعة في جنوب كاليفورنيا، وقد أشارت النتائج إلى عدم وجد علاقة ذات أهمية بين الالتزام والرضا عن العمل، لأن هناك علاقة إيجابية بين الالتزام التأثيري والالتزام المعياري.

دراسة "سيفات وسيليب" (Cevat & Celep, 2001) وعنوانها: "مستوى التزام المعلمين في المؤسسات التربوية"، والتي هدفت إلى تعرف مستوى التزام المعلمين في المؤسسات التربوية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية العامة في تركيا،

وأشارت النتائج إلى أن مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين عال، كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية بين مجالات الدراسة الآتية: الالتزام نحو المدرسة، الالتزام نحو جماعة العمل، الالتزام نحو مهنة التعليم.

وقام "سيليب وسيفات" (Celep & Cevat, 2000) بدراسة عنوانها "الالتزام المعلمين الوظيفي في التنظيمات التعليمية". هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين، الالتزام بالمدرسة، الالتزام بمهنة التعليم، الالتزام بالعمل التعليمي، والالتزام بالعمل الجماعي. وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية في مقاطعة (Zonguldar) في مركز المدينة وكانت عينة البحث مكونة من (٤٥٠) معلماً، وقد خلصت الدراسة إلى أن التزام المعلمين بالمدرسة متوسط وان التزامهم بالأعمال التعليمية والتزامهم بمهنتهم كان عالياً.

خلاصة الدراسات السابقة

من خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة نجد أن هناك علاقة ايجابية أو سلبية وذات دلالة إحصائية ما بين الالتزام الوظيفي وكل من المتغيرات الآتية: الرتبة الأكاديمية، التخصص، سنوات الخبرة، الرضا الوظيفي، المناخ التنظيمي، الالتزام الانفعالي، الاقتناع بالعمل، التأثير النفسي، العمل الجماعي. لذلك يمكننا القول بأن أهداف الدراسات السابقة قد تعددت تبعاً لطبيعة المشكلة التي تناولتها، أما هذه الدراسة فقد هدفت تعرف درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم، وفي هذه الدراسة تم اختيار أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية، لما لهذه الفئة من أهمية في الميدان التربوي، ولكي يتم التعرف إلى درجة الالتزام الوظيفي لديهم، ومستوى تأثير الالتزام الوظيفي في أدائهم، وبالتالي رفع مستوى الالتزام الوظيفي لديهم، والذي بدوره يعمل على رفع إنتاجية الموظف، ويتضح كذلك من الدراسات السابقة أن الالتزام الوظيفي يوجه سلوك الفرد وتصرفه لأن الالتزام الوظيفي يعكس في الغالب الأيمان بأهداف المنظمة. فمن هنا تأتي المحاولة في هذا البحث لاستكشاف درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية من وجهة نظرهم، فهذه الدراسة تأتي كمكملة للدراسات السابقة، وليس تكراراً لها، وفيها إضافة علمية جديدة خلال نتائج الدراسة.

مشكلة الدراسة

في ضوء خلفية الدراسة والدراسات السابقة نجد أن الالتزام الوظيفي يعد من الركائز المهمة التي تستند إليها أي مؤسسة في تحقيق أهدافها، ضمن مراعاة لإطار قيم المجتمع الذي تنتمي إليه، وما تحتويه من واقع وتراث وتطلعات. ونتيجة لأهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في تربية الأجيال وإعداد الشباب، ومع الإقبال على مأسسة المنظمات، وانتشار وسائل الاتصال الحديثة، وشيوع المعلوماتية، وازدياد رقابة ممثلي المجتمع (الجمهور) على أداء المؤسسات التي تسعى إلى خدمتهم، أخذت تتكشف بعض الأخطاء أو الانحرافات التي تقع من حين لآخر، كذلك فإن التباين في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو الالتزام الوظيفي، قد أدى ذلك كله إلى

تزايد اهتمام المجتمع بما يجري ومحاولته وضع حدًا لهذه المظاهر. وهذا مؤشر من وجهة نظر الباحثين يستحق الدراسة نظرًا لقلة الدراسات التي تبحث في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في التزامهم الوظيفي.

وبما أن وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس تعد من العوامل الرئيسة التي تحدد كيفية التزامهم الوظيفي وتأثيرهم كأشخاص في البيئة الجامعية حولهم، فإن تعرف وجهات نظرهم نحو التزامهم الوظيفي قد يفيد بالتنبؤ بكيفية تعاملهم مع من حولهم وفي كيفية التعامل معهم أيضًا.

فقد جاء هذا البحث الذي يحاول التعرف إلى: درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية من وجهة نظرهم. لأن الالتزام الوظيفي يشكل حجر الزاوية وركيزة مهمة لتحقيق أهداف أي مؤسسة تربوية التي تعتبر من العوامل الأساسية التي يترتب عليها نجاح أو إخفاق العملية التعليمية التعلمية في تأديتها لرسالتها ومهامها، وبالتالي على الإنتاجية بشكل عام.

وبناء على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتلخص في الإجابة عن السؤال التالي: ما درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم؟.

أسئلة الدراسة

إن الغرض من هذه الدراسة هو الإجابة عن الأسئلة البحثية الآتية:

١. ما درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول درجة الالتزام الوظيفي لديهم تعزى لكل من متغيري: الجنس، والمؤهل العلمي، والتفاعل بينهما؟

أهداف الدراسة

يهدف الباحثان من خلال هذه الدراسة: التعرف على درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم، والكشف عن درجة اختلاف الالتزام الوظيفي باختلاف الجنس والمؤهل العلمي والتفاعل بينهما. لأن زيادة درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تنعكس على أدائهم وبالتالي على أداء الطلبة الذين هم محور عملية التعلم والتعليم، وكذلك معالجة أي خلل ستظهره النتائج، إضافة إلى دعم وتعزيز الجوانب الايجابية.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة مما يأتي

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية الالتزام الوظيفي في الحياة وارتباطه بسلوكيات الموظف واتجاهاته وبخصائصه الشخصية والتنظيمية، وأن للالتزام الوظيفي دور القوة الموجهة والمثبتة لحفظ السلوك البشري في الاتجاه الصحيح، حيث يقلل الالتزام الوظيفي من تأثيرات سوء الوظيفة على سلوك الموظفين، وذلك بالتغاضي عن سلبيات وتجاوزات المنظمة لتوقعات الأفراد، لذلك يعتبر الالتزام الوظيفي عنصراً هاماً وأساسياً لضمان فاعلية واستمرارية المنظمة.
- من أهمية فهم وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في التزامهم الوظيفي سواء أكانت ايجابية أم سلبية.
- ولعل ما يؤكد أهمية الدراسة الحالية، من الناحية النظرية هو دراسة وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في التزامهم الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات كالجنس والمؤهل العلمي.
- كذلك تتبع أهمية هذه الدراسة من نتائجها التي ستفيد - بعون الله - مؤسسات التعليم العالي بأن تقدم لها تصوراً عن مدى الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها، وما درجة التطابق بين الواقع والمأمول، وبالتالي انعكاسها على أدائهم الوظيفي. وهل للمتغيرات المستقلة مثل: الجنس، والمؤهل العلمي، من تأثير على الالتزام الوظيفي لديهم.
- وعلى الرغم من وجود عدد من الدراسات الأجنبية والعربية حول الالتزام الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والسلوكية والتنظيمية، إلا أن هذا الموضوع لم يسبق تناوله.
- كذلك تتبع أهمية الدراسة من طبيعة عينتها ومجتمعها، إذ إن غالبية الدراسات السابقة لم تتناول وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو التزامهم الوظيفي، لذلك ربما تعد هذه الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تبحث في هذا الموضوع.
- أن معرفة مستويات الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية / كلية الحصن الجامعية، تمكن القائمين عليها من وضع أسس ومبادئ ومعايير التعيين والترقية والتدريب والبعثات لأعضاء الهيئة التدريسية.
- وأما من الناحية العملية: يمكن أن يفيد من هذه الدراسة كل من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعلمين في المدارس، والإداريين، وكافة المهتمين، وكذلك مدراء الشركات والعاملين فيها والكثير من أولي الاختصاص ومن يهتمهم الأمر من الباحثين والطلبة وغيرهم في القطاع التربوي وغيره.
- ومن الممكن أن تشكل هذه الدراسة نقطة بداية للباحثين في مجال الإدارة بشكل عام والإدارة التربوية بشكل خاص للبحث في مدخلات ومخرجات الالتزام الوظيفي وتطوير نموذج (نظرية) للالتزام الوظيفي يتناسب مع البيئة العربية والأردنية على وجه الخصوص.

التعريف الإجرائي

الالتزام الوظيفي: يقصد به "الشعور بالولاء للمؤسسة التربوية، وتحمل المسؤوليات، ورغبة بالعمل فيها والموافقة على أهدافها والالتزام بقيمها العلمية والمهنية، ورغبة قوية في البقاء فيها" (علاوي، ١٩٩٨، ص ٧٠).

الالتزام الوظيفي (التعريف الإجرائي): درجة قيام أعضاء هيئة التدريس بواجباتهم ومهامهم الوظيفية والأدوار المنوطة بهم، تقاس من خلال إجابات أفراد العينة عن فقرات أداة الدراسة التي أعده الباحثان وفقاً للبدائل الموضوعية لهذا الغرض.

كلية الحصن الجامعية: هي إحدى الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، والتي تقع في شمال الأردن، في مدينة إربد، وبالتحديد في بلدة الحصن، وهي كلية جامعية تمنح درجة البكالوريوس في مختلف التخصصات.

حدود الدراسة

- تتحدد نتائج هذه الدراسة بالسياق الزمني الذي أجريت فيه في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ م.
- تتحدد نتائج هذه الدراسة وفق المقياس المستخدم (استبانة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن الذي طورها الباحثان).
- تقتصر هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية في مدينة إربد، للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ م.
- اعتمدت نتائج الدراسة على مدى تمثيل عينة الدراسة لمجتمع الدراسة وعلى مدى صدق استجابة عينة الدراسة عن فقرات استبانة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن، (جميعهم أردنيون، وناطقون بالعربية، ومتفرغون). وذلك للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ إذ بلغ عددهم (١٣٢) عضواً، بواقع (٦٨) من حملة الدكتوراة و(٥٢) من حملة الماجستير و(١٢) من حملة البكالوريوس.

أما عينة الدراسة

فقد قام الباحثان باختيار عينة عشوائية بسيطة بواقع (٩١) عضو هيئة تدريس، موزعين كما يلي: حملة الدكتوراة (٤٦) عضواً منهم (٣٨) ذكور و(٨) إناث، أما حملة الماجستير فقد بلغ عددهم (٣٤) عضواً، موزعين كما يلي: (٢٩) ذكور و(٥) إناث، أما حملة البكالوريوس فقد بلغ

عدد هم (١١) عضوًا موزعين كما يلي: (٥) ذكور و(٦) إناث. ويبين الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) حسب متغيراتها.

الجنس	المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	دكتورة	٣٨	٤١.٧
	ماجستير	٢٩	٣١.٩
	بكالوريوس	٥	٥.٥
	الكلية	٧٢	٧٩.١
أنثى	دكتورة	٨	٨.٨
	ماجستير	٥	٥.٥
	بكالوريوس	٦	٦.٦
	الكلية	١٩	٢٠.٩
الكلية	دكتورة	٤٦	٥٠.٥
	ماجستير	٣٤	٣٧.٤
	بكالوريوس	١١	١٢.١
	الكلية	٩١	١٠٠.٠

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بمراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام الوظيفي مثل: دراسة (حيدر، ٢٠٠٠) ودراسة (موسى، ٢٠٠١) ودراسة (الحمادات، ٢٠٠٦) ودراسة (Urboniene, 2007) ودراسة (Thomas, 2008)، وبناء على ذلك تم تحديد أربعة مجالات مختلفة، تتعلق بالأدوار والمهام الوظيفية المنوطة بعضو هيئة التدريس في أثناء عمله، وقد صيغت الأداة وفق أسلوب ليكرت الخماسي (التزم بدرجة عالية جدًا، بدرجة عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة متدنية، بدرجة متدنية جدًا). وهذه المجالات هي:

- مسؤوليات عضو هيئة التدريس نحو المهنة (عدد الفقرات، ١٢).
- مسؤوليات عضو هيئة التدريس نحو الطلبة (عدد الفقرات، ٨).
- مسؤوليات عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين (عدد الفقرات، ٧).
- مسؤوليات عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي (عدد الفقرات، ٨).

تصحيح الأداة

لقد أعطي لكل فقرة في الاستبانة وزنٌ، بحيث تعطى كل فقرة خمس درجات ووضعت لكل درجة علامة وهي:

- التزم بدرجة عالية جداً (٥) علامات.
- التزم بدرجة عالية (٤) علامات.
- التزم بدرجة متوسطة (٣) علامات.
- التزم بدرجة متدنية (٢) علامتان.
- التزم بدرجة متدنية جداً (١) علامة.

تم صياغة أداة الدراسة في صورتها الأولية حيث كان عدد فقراتها ٤٨ فقرة وتم عرضها على مجموعة من المحكمين من الجامعات الأردنية، ومن أهل الاختصاص. بهدف الوقوف على آرائهم حول الأداة ومدى تحقيقها للأهداف المتوخاة منها، ومدى دقة الفقرات، ووضوح صياغتها، ودرجة تمثيلها وانتمائها للمجال. وفي ضوء الملاحظات المجتمعة لدى الباحثين، كعدم انتماء الفقرة للمجال، تم حذف بعض الفقرات لعدم مناسبتها، فقد أصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (٣٥) فقرة.

صدق الأداة

بعد أن قام الباحثان بصياغة فقرات الأداة بصورتها الأولية، تم التحقق من نوعين من الصدق هما:

١. **الصدق الظاهري:** اعتمد الباحثان على نسبة (٨٠%) من آراء المحكمين حول مدى مناسبة الفقرة كأساس لاستبقاء الفقرة أو حذفها، وحذفت الفقرات التي لم تحقق هذه النسبة، وبذلك أصبحت أداة الالتزام الوظيفي الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بصورتها النهائية مكونة من (٣٥) فقرة ولم تحصل باقي الفقرات وعددها (١٣) فقرة على النسبة المعتمدة من آراء المحكمين فتم حذفها.

٢. **صدق البناء:** تحقق الباحثان من التجانس الداخلي لأداة الدراسة، من خلال ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، واستعمل الاختبار التائي من خلال تطبيقه على عينة من أعضاء هيئة التدريس مكونة من (١٥) عضو هيئة تدريس من غير عينة الدراسة، وكانت معاملات ارتباط كل فقرة من كل مجموعة مع مجالها ولجميع الفقرات دالة إحصائياً، وهذا يدل على تمتع الأداة بصدق البناء (انظر الملحق، ٢).

ثبات الأداة

قام الباحثان بتطبيق أداة الالتزام الوظيفي بصورتها النهائية على أفراد عينة الثبات المكونة من (٢٠) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة. وتم التحقق من الثبات بطريقتين هما:

١. **طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test- re-test):** إذ جرى تطبيق الأداة لأول مرة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٢٠) عضو هيئة تدريس، علمًا بأن عينة الثبات من خارج عينة الدراسة، إذ أعطي كل فرد من أفراد هذه العينة رقمًا سرّيًا، وبعد مرور أسبوعين، أُعيد تطبيق الاختبار مرة أخرى على العينة نفسها، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين فبلغ (٠.٩٤).

٢. **معامل كرونباخ ألفا:** وللتحقق من ثبات أداة (الالتزام الوظيفي) بهذه الطريقة، طبقت معادلة كرونباخ ألفا على درجات أفراد عينة الثبات وكانت النتائج كما يلي: معامل الثبات لأداة الدراسة بلغ (٠.٩٣). وقد عدّ الباحثان ما تحقق للمقياس بصورته النهائية من دلالات صدق وثبات كافيًا لأغراض الدراسة الحالية. (Tuckman, 1994) (انظر الملحق ٣).

أداة الدراسة بصورتها النهائية

تكونت أداة الدراسة من (٣٥) فقرة لقياس أربعة مجالات هي:

الرقم	المجال	رقم الفقرات في الاستبانة
١-	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة: وفقراتها هي: (١٢)	١، ٥، ٧، ٩، ١١، ١٣، ١٥، ١٨، ٢٢، ٢٦، ٣٠، ٣٤.
٢-	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة: وفقراتها هي: (٨)	٢، ٦، ١٢، ١٦، ١٩، ٢٣، ٢٧، ٣٣.
٣-	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين: وفقراتها هي (٧)	٣، ٨، ١٤، ٢٠، ٢٤، ٢٨، ٣٢.
٤-	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع وفقراتها هي: (٨)	٤، ١٠، ١٧، ٢١، ٢٥، ٢٩، ٣١، ٣٥.

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة

تشتمل هذه الدراسة على متغيرين مستقلين هما:

١. الجنس، وله مستويان: (ذكر، أنثى).
٢. المؤهل العلمي، وله ثلاثة مستويات (دكتورة، ماجستير، بكالوريوس).

ثانياً: المتغيرات التابعة

وهي الدرجة المعبرة عن وجهة نظر عضو هيئة التدريس حول درجة الالتزام الوظيفي لديه.

إجراءات التطبيق النهائي

بعد توفر جميع الشروط التي أوضحت إمكانية إجراء الدراسة بالصورة الصحيحة قام الباحثان بتنفيذ إجراءات التطبيق، وكان يسبق عملية التوزيع لقاءات فردية (كل على حدا، وفي أوقات فراغهم) مع المعنيين بتعبئة الاستبانة يوضح فيه طريقة تعبئة الاستبانة وأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحثان ستعامل بسرية تامة وهي لغايات البحث العلمي فقط. واستخدم الباحثان أسلوب الاتصال المباشر بتسليم كل مستجيب نسخة بيده، وبعد أسبوع من تاريخ التوزيع تم جمع الاستبانات بالطريقة نفسها، وبعد ذلك قام الباحثان بتسليم الاستبانات لمحلل إحصائي إذ تم تحليل البيانات عن طريق استخدام الحاسوب باستخدام (SPSS).

نتائج الدراسة ومناقشتها

اعتمد الباحثان في تفسير نتائج الدراسة النسب المئوية التالية لتقدير درجة الالتزام لدى أفراد عينة الدراسة:

- من ٤.٥٠ – ٥.٠٠ درجة تقدير عالية جداً
- من ٣.٥٠ – ٤.٤٩ درجة تقدير عالية
- من ٢.٥٠ – ٣.٤٩ درجة تقدير متوسطة
- من ١.٥٠ – ٢.٤٩ درجة تقدير متدنية
- من ١.٠٠ – ١.٤٩ درجة تقدير متدنية جداً

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: والذي ينص على: "ما درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات أداة الدراسة وعلى الأداة ككل والمتعلقة بدرجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية، والجدول (١) يبين ذلك.

جدول (١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات أداة الدراسة وعلى الأداة ككل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

رقم المجال	المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة	١	٣.٧٧	٠.٣٢	عالية
٣	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة	٢	٣.٠٩	٠.٥١	متوسطة
٢	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين	٣	٣.٠٨	٠.٤٦	متوسطة
٤	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي	٤	٢.٤٣	٠.٤٤	متدنية
	الأداة ككل		٣.٠٩	٠.٢٦	متوسطة

* الدرجة القصوى (٥).

يتبين من الجدول (١) أن المجال الأول (مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة) جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٧) وانحراف معياري (٠.٣٢) وبدرجة تقدير عالية، تلاه مجال (مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٠٩) وانحراف معياري (٠.٥١) وبدرجة تقدير متوسطة، تلاه مجال (مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٠٨) وانحراف معياري (٠.٤٦) وبدرجة تقدير متوسطة، أما مجال (مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي) فقد جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٤٣) وانحراف معياري (٠.٤٤) وبدرجة تقدير متدنية، وبلغ متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل (٣.٠٩) وانحراف معياري (٠.٢٦) وبدرجة تقدير متوسطة.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة وهي "حصول مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة" على الترتيب الأول من بين المجالات وبدرجة تقدير عالية، إلى أن عضو هيئة التدريس يقوم بمتطلبات مهنته ويوليها الأهمية الكبرى، خاصة وأن مهنته من المهن المرموقة في المجتمع الأردني لما تحققه للفرد من دخل مادي مرتفع وتقدير اجتماعي عال، وربما أيضاً إلى نظرة المجتمع المحلي إلى عضو هيئة التدريس الجامعي، فهي نظرة إجلال واحترام وتقدير نابعة من مكانته العلمية والاجتماعية والاقتصادية، ويتوقع منه الجميع القيام بمسؤوليته على أكمل وجه وخير قيام لما يتمتع به من صفات، فهو القدوة، فكان لا بدّ من إيلائها الأهمية القصوى، وبذلك حازت على هذا الترتيب. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من سليلب وسيفات،

(Cevat, & Celep, 2002) وسيفات وسيليب، (Cevat, & Celep, 2001). وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الردايدة، ١٩٨٨) حيث ٦٧% من أعضاء هيئة التدريس كان الولاء متوسطاً، و ٣٣% من أعضاء هيئة التدريس كان الولاء مرتفعاً.

أما مجال "مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة" فقد جاء في الترتيب الثاني وبدرجة تقدير متوسطة، فيعزو الباحثان ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس بعد أن يقوم بمسؤوليته نحو مهنته ومتطلباتها، يتجه مباشرة إلى طلبته؛ كيف لا وهم الخامة التي يقوم على تشكيلها وصقلها وتهذيبها وإعدادها للحياة، وهم محور عملية التعلم والتعليم. لأن غاية التعليم هي: إعداد الفرد للحياة ومن خلالهم (أي الطلبة) يأخذ التغذية العكسية (feed back) عن أدائه، فهم من صميم عمله، لذلك فقد حازت على هذا الترتيب.

أما وقوع مجال (مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين) في الترتيب الثالث وبتقدير متوسط، فيعزو الباحثان ذلك إلى أن علاقة عضو هيئة التدريس بزملائه المدرسين تأتي بعد مسؤوليته نحو مهنته ونحو طلبته فهو أمر منطقي وطبيعي وضمن ترتيب الأولويات لأن الفرد بعد أن يفرغ من أداء عمله وواجباته يبدأ بالبحث عن علاقات اجتماعية ومهنية مع الزملاء.

أما وقوع مجال "مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع" في آخر مسؤوليات عضو هيئة التدريس وأقلها مرتبة (المرتبة الأخيرة) وحصولها على درجة تقدير متدنية، فيعزو الباحثان ذلك إلى أن علاقة أولياء الأمور في مرحلة التعليم الجامعية تنحصر في دائرة القبول والتسجيل بداية مرحلة القبول في الجامعة، وبعد ذلك ومن خلال دائرة القبول والتسجيل أو من خلال الشبكة العنكبوتية (الانترنت) يطمئن ولي الأمر على المستوى التعليمي لابنه، أضف إلى ذلك أن ولي الأمر قد يلتقي بعميد الكلية أو رئيس القسم الذي يتبع له الطالب فيما لو حصلت هناك مشكلة للطالب. لذلك تبقى علاقة ولي الأمر مع عضو هيئة التدريس علاقة محدودة وفي حدود ضيقة جداً، وربما يعود ذلك إلى انشغال أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الخاصة والتدريس الإضافي في الجامعات الخاصة، مما يقلل فرص اللقاء مع أولياء أمور الطلبة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على أداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي) والتفاعل بينهما؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل والمتعلقة بدرجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)، والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل والمتعلقة بدرجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي).

الجنس	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	دكتورة	٣٨	٣.٠٩	٠.٢٧
	ماجستير	٢٩	٣.٠٧	٠.٢٦
	بكالوريوس	٥	٣.٠٥	٠.٢٤
	الكلية	٧٢	٣.٠٨	٠.٢٦
أنثى	دكتورة	٨	٣.١٣	٠.٢٧
	ماجستير	٥	٣.١٠	٠.١٤
	بكالوريوس	٦	٣.٠٩	٠.٣٥
	الكلية	١٩	٣.١١	٠.٢٦
الكلية	دكتورة	٤٦	٣.١٠	٠.٢٧
	ماجستير	٣٤	٣.٠٧	٠.٢٥
	بكالوريوس	١١	٣.٠٨	٠.٢٩
	الكلية	٩١	٣.٠٩	٠.٢٦

يتبين من الجدول (٢) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل والمتعلقة بدرجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق؛ تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Two Way ANOVA)، والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣): نتائج تحليل التباين الثنائي لمتوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل والمتعلقة بدرجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	٠.٠٣٤	١	٠.٠٣٤	٠.٤٨٤	٠.٤٨٩
المؤهل العلمي	٠.٠٠٦	٢	٠.٠٠٣	٠.٠٤٢	٠.٩٥٩
الجنس × المؤهل العلمي	٠.٠٠٣	٢	٠.٠٠٢	٠.٠٢١	٠.٩٧٩
الخطأ	٦.٠٣٧	٨٥	٠.٠٧١		
المجموع	٦.٠٨٠	٩٠			

يتبين من الجدول (٣) ما يلي:

- عدم وجود فرق ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل والمتعلقة بدرجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية يعزى لمتغير (الجنس)، إذ بلغت قيمة (ف = ٠.٤٨٤) وبدلالة إحصائية (٠.٤٨٩).
 - عدم وجود فرق ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطي تقديرات أعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل والمتعلقة بدرجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية يعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، إذ بلغت قيمة (ف = ٠.٠٤٢) وبدلالة إحصائية (٠.٩٥٩).
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل والمتعلقة بدرجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية تعزى للتفاعل بين متغيري (الجنس والمؤهل العلمي)، إذ بلغت قيمة (ف = ٠.٠٢١) وبدلالة إحصائية (٠.٩٧٩).
- كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات الأداة وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)، والجدول (٤) يبين ذلك.

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات الأداة وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي).

الكلية		الجنس					
		انثى		ذكر			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي	المجال
٠.٣٤	٣.٨٠	٠.٤٨	٣.٨١	٠.٣١	٣.٧٩	دكتورة	١
٠.٢٧	٣.٦٩	٠.٢٥	٣.٧٣	٠.٢٨	٣.٦٨	ماجستير	
٠.٢٨	٣.٨٩	٠.٢٩	٣.٩٤	٠.٢٩	٣.٨٣	بكالوريوس	
٠.٣٢	٣.٧٧	٠.٣٧	٣.٨٣	٠.٣٠	٣.٧٥	الكلية	
٠.٤١	٣.٠٢	٠.٤٥	٣.٠٨	٠.٤١	٣.٠٠	دكتورة	٢
٠.٤٦	٣.١٥	٠.٤٨	٣.٥٠	٠.٤٣	٣.٠٩	ماجستير	
٠.٦٤	٣.١٤	٠.٧٥	٣.٠٦	٠.٥٤	٣.٢٣	بكالوريوس	
٠.٤٦	٣.٠٨	٠.٥٧	٣.١٨	٠.٤٣	٣.٠٥	الكلية	

... تابع جدول رقم (٤)

المجال	المؤهل العلمي	الجنس				الكلية	
		ذكر		انثى		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٣	دكتورة	٣.٠٣	٠.٥٥	٣.٢٥	٠.٢٦	٣.٠٧	٠.٥٢
	ماجستير	٣.١٩	٠.٤٧	٢.٨٦	٠.٦١	٣.١٤	٠.٥٠
	بكالوريوس	٣.٠٦	٠.٦٩	٣.٠٢	٠.٤٧	٣.٠٤	٠.٥٥
	الكلية	٣.١٠	٠.٥٣	٣.٠٨	٠.٤٥	٣.٠٩	٠.٥١
٤	دكتورة	٢.٤٨	٠.٥١	٢.٥٣	٠.٣٧	٢.٤٩	٠.٤٩
	ماجستير	٢.٣٨	٠.٣٩	٢.٤٣	٠.٢٧	٢.٣٩	٠.٣٨
	بكالوريوس	٢.٣١	٠.٤٦	٢.٣٧	٠.٣٥	٢.٣٤	٠.٤١
	الكلية	٢.٤٣	٠.٤٧	٢.٤٥	٠.٣٣	٢.٤٣	٠.٤٤

يتبين من الجدول (٤) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات الأداة وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)، ولتعرف الدلالة الإحصائية لتلك الفروق؛ تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، والجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥): نتائج تحليل التباين المتعدد لمتوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات الأداة وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي).

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس Hotelling's Trace=0.022 الدلالة الإحصائية = ٠.٧٦٩	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة	٠.٠٤٧	١	٠.٠٤٧	٠.٤٦٧	٠.٤٩٦
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أعضاء هيئة التدريس	٠.١٣٨	١	٠.١٣٨	٠.٦٥٧	٠.٤٢٠
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين	٠.٠٢٩	١	٠.٠٢٩	٠.١٠٩	٠.٧٤٢

... تابع جدول رقم (٥)

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي	٠.٠٧٠	١	٠.٠٧٠	٠.٣٥٥	٠.٥٥٣
المؤهل العلمي Wilks' Lambda =0.919 الدلالة الإحصائية ٠.٥٣٢ =	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة	٠.٢٣٢	٢	٠.١١٦	١.١٦١	٠.٣١٨
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أعضاء هيئة التدريس	٠.٦٧٢	٢	٠.٣٣٦	١.٦٠٥	٠.٢٠٧
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين	٠.١٧٥	٢	٠.٠٨٧	٠.٣٣٠	٠.٧٢٠
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي	٠.٠٩٦	٢	٠.٠٤٨	٠.٢٤٢	٠.٧٨٦
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة	٠.٠١٦	٢	٠.٠٠٨	٠.٠٨٠	٠.٩٢٣
الجنس × المؤهل العلمي Wilks' Lambda = 0.875 الدلالة الإحصائية ٠.١٩٤ =	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أعضاء هيئة التدريس	٠.٥٨٧	٢	٠.٢٩٣	١.٤٠١	٠.٢٥٢

... تابع جدول رقم (٥)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجال	مصدر التباين
٠.٢٣٧	١.٤٦٦	٠.٣٨٨	٢	٠.٧٧٦	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين	
٠.٣٧٤	٠.٩٩٦	٠.١٩٧	٢	٠.٣٩٣	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي	
		٠.١٠٠	٨٥	٨.٤٧٦	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة	الخطأ
		٠.٢٠٩	٨٥	١٧.٧٩٦	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أعضاء هيئة التدريس	
		٠.٢٦٥	٨٥	٢٢.٥٠٢	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين	
		٠.١٩٧	٨٥	١٦.٧٨٧	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي	
			٩٠	٨.٩٦١	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة	
						الكل

... تابع جدول رقم (٥)

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أعضاء هيئة التدريس	١٩.٠١٢	٩٠			
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين	٢٣.٤٠٣	٩٠			
	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي	١٧.٦٩٤	٩٠			

يتبين من الجدول (٥) ما يلي:

- عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على جميع مجالات الأداة تعزى لمتغير (الجنس). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس ينظرون إلى هذه المجالات من منظور واحد، فهم يتقاسمون هذه المهنة بحسناتها ومثالبها ويخضعون لنفس المؤثرات ويأخذون نفس المزايا، وربما يعود السبب إلى أنه لا فروق بين الجنسين في هذه المرحلة الأكاديمية فالجميع يشعر بالتساوي في الحقوق والواجبات، لذلك جاءت النتيجة هكذا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على جميع مجالات الأداة يعزى لمتغير (المؤهل العلمي). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس لديهم ربما نفس القيم ويتمتعون بخبرة متساوية، وقد يعود السبب إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية لديهم نفس التكاليف والمهام ويتعرضون لنفس الظروف، فجاءت تقديراتهم متساوية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس على جميع مجالات الأداة تعزى للتفاعل بين متغيري (الجنس، والمؤهل العلمي). وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الردايه، ١٩٨٨).

التوصيات

- في ضوء نتائج هذه الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:
- زيادة التفاعل بين عضو هيئة التدريس وأولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي من خلال عقد اللقاءات وإقامة الندوات والدورات ...
- إجراء دراسات مماثلة للكشف عن درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات أخرى تابعة لجامعة البلقاء التطبيقية.
- إجراء دراسة مماثلة حول الالتزام الوظيفي ولكن بمتغيرات أخرى كالجنسية (أردني – غير أردني)، التفرغ (متفرغ – غير متفرغ) مكان السكن (إربد – خارج محافظة إربد) عدد سنوات الخدمة في الكلية.
- إجراء دراسة حول مدى مساهمة الجامعات الأردنية في خدمة المجتمع المحلي.

المراجع العربية والأجنبية

- إبراهيم، عدنان بدري. (٢٠٠٣). "الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية". أبحاث اليرموك. سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (١٩. ١٣). جامعة اليرموك. الأردن. ١٢٠ - ١٢٥.
- البلبيسي، سناء جودت "محمد علي". (٢٠٠٣). "استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين والتزامهم التنظيمي". رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان.
- حمادات، محمد حسن محمد. (٢٠٠٦). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. ط١. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- حيدر، نادية حاشد. (٢٠٠٠). "أخلاقيات مهنة التعليم (رؤيا إسلامية) ومدى التزام المعلمين بهذه الأخلاقيات. من وجهة نظر المديرين والمعلمين والطلبة نموذج محافظة عدن". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. عدن.
- الخشالي، شاكراً 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. ٦(١). ١٢٤-١٥٨.

- خضير، نعمه عباس. والنعمي، فلاح تايه. (١٩٩٦). "الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة: دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد". مجلة اتحاد الجامعات العربية. (٣٦). ١٠٠-٥٩.
- ردايده، صالح حسن شحاده. (١٩٨٨). "الولاء التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة اليرموك. الأردن.
- الزعبي، مروان طاهر. (٢٠٠٩). "جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين". دراسات. العلوم الإنسانية والاجتماعية. ٦ (٢). ٤٦٥ - ٤٧٦.
- سلامه، رتيبه محمد حسن. (٢٠٠٣). "الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين". رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. الأردن.
- الطويل، هاني عبد الرحمن. (١٩٩٨). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي. سلوك الأفراد والجماعات في النظم. ط٢. دار وائل للطباعة والنشر. عمان. الأردن.
- علام، محمد اعتماد. (١٩٩٣). "الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية". مجلة حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية. جامعة قطر. (١٦). ٢٥١-٢٩٦.
- علاوي، عبد المجيد احمد خليل. (١٩٩٨). "أساليب القيادة الإدارية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للهيئات التدريسية في الجامعة". رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية التربية. بغداد.
- العمري، عبيد عبد الله. (١٩٩٩). "الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود: دراسة ميدانية". مجلة جامعة الملك سعود. م١١. العلوم الإدارية (١). ١١١ - ١٣٤.
- الكايد، جعفر أحمد محمد. (١٩٩٩). "الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة اليرموك. اربد.
- المخلافي، محمد سرحان خالد. (٢٠٠١). "أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء - كليات التربية". مجلة جامعة دمشق. ١٧ (٢). ١٨٥ - ٢٢٠.

— موسى، سليمان ذياب علي. (٢٠٠١). "علاقة القيم الاجتماعية والتربوية في ممارسة التعليم ومدى التزام المعلمين بها". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. الجامعة الأردنية. عمان.

- Allen, N.J. & Meyers, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". Journal of Occupational Psychology. (63). 1-18.
- Brown, Ulysses J. & Gaylor, Kristina P. (2002). "Organizational Commitment in Higher Education. Department of Management & Marketing School of Business". Jackson. Mississippi. 39217. e-mail: Kpgaylor@Jsums.edu.
- Celep, Cevat. (2000). "Teachers Organizational Commitment In Educational Organizations". National Forum Journals Home Page. NFTE Table of Contents.
- Cevat, Celep. (2001). "Teachers Organizational Commitment In Educational Organizations". National Forum of Teacher Educational Journal. 11(3). 1-10.
- Freud, Anat. Drach, Anat. (2007). "Organizational (Role Structuring) and personal (organizational Commitment and Job Involvement) Factors: Do They Predict Inter professional Team Effectives?". Journal of Inter professional care. 21 (3). 319 – 334.
- Granger, M.W. (1993). "A Review of the Literature on the Status of Women and Minorities in Higher Education". Journal of School Leadership. (3). 121 – 135.
- Hant, S. D. & Morgan, R. M. (1994). "Organizational Commitment: One of Many Commitment or Key Mediating Construct". Academy of Management Journal. 37(6). 1568.
- Howard, J. Klein, Thomas E. & Becker, Meyer. (2009). commitment in Organization: Accumulated Wisdom and New Direc organizational frontiers.

- Jason, Colquitt. Jeffrey, LePine. & Michael, Wesson. (2010). organizational Behavior: Improving performance and commitment Workplace.
- Michael, Beer. (2009). High Commitment High performance: How to Buid A Resilient Organ Sustained Advantage.
- Morgan, Robert M. & Hunt, Shelby. D. (1994). "The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing". Journal of Marketing. 58 (3). 20-38.
- Urboniene, Aiste. (2007). Expression of organizational and career commitment among the Academic staff Transformation in Business.
- Riley, Michael. (2000). Managing People. 2nded. Oxford: Butterworth- Heinemann.
- Watson, LM. (2009). "Leadership Influence on Tob Satisfaction". Radiologic Technology. 80 (4). 297 – 308.
- Thomas, John. (2008). "Administrative. Faculty and Staff Perceptions of Organizational climate and Commitment in Christian Higher Education". Christian Higher Education. 7 (3). 226 – 252.
- Tuckman, B. (1994). Conducting educational research. Harcourt Brace College publishers; New York.
- www.Amazon.com: organizational commitment

الملحقات

ملحق (١)

استبانة الدراسة الخاصة بالالتزام الوظيفي / أعضاء هيئة التدريس

أختي المدرس: السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحثان بدراسة ميدانية بعنوان: "الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية من وجهة نظرهم أنفسهم في المملكة الأردنية الهاشمية".

يسرني أن أضع بين أيديكم هذا المقياس والذي يهدف إلى معرفة مدى الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية من وجهة نظرهم أنفسهم، وقد أعطيت كل فقرة في الاستبانة خمس درجات هي:

التزم بدرجة عالية جداً - التزم بدرجة عالية - التزم بدرجة متوسطة - التزم بدرجة متدنية - التزم بدرجة متدنية جداً. والمطلوب منك أن تضع إشارة (×) في خانة البديل الذي يعبر عن درجة موافقتك لكل فقرة من فقرات الاستبانة، حسب درجة توافرها في أعضاء هيئة التدريس.

ويرجو الباحث في استجاباتكم على هذه الاستبانة التعاون الصادق والموضوعي، مؤكداً لكم أن إجاباتكم الملتزمة بالأمانة العلمية سيكون لها أكبر الأثر على عملية التعليم والتعلم والرفع من شأنها في هذه الكلية، هذا مع العلم أن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرًا لكم مساهمتكم في هذا البحث العلمي

الباحثان

معلومات عامة: الرجاء وضع إشارة (×) في المربع المناسب للمعلومات الشخصية.

الجنس	المؤهل العلمي
☐ ذكر	☐ دكتوراة
☐ أنثى	☐ ماجستير
	☐ بكالوريوس

فقرات استبانة الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفقرات	عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
١-	يتفرغ المدرس بشكل كامل لمهنة التدريس.					
٢-	مستعد لمواصلة دوره التربوي خارج أسوار الكلية.					
٣-	يتعاون مع أولياء الأمور في حل مشاكل الطلبة.					
٤-	يلتزم بما تتفق عليه هيئة التدريس في الاجتماعات الرسمية.					
٥-	يشارك في إقامة الأنشطة التربوية المختلفة.					
٦-	يعمل على إثارة دافعية الطلبة للتعليم.					
٧-	مستعد لإجراء البحوث لرفع مستوى المهنة.					

٨-	يحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع المجتمع المحلي.				
٩-	يرغب في المشاركة في مختلف لجان خدمة المهنة.				
١٠-	يقدم كل مساعدة ممكنة يحتاجها الزملاء المدرسين.				
١١-	مستعد لبذل مجهود أكبر في سبيل نجاح الكلية (الجامعة).				
١٢-	يكون موضوعاً عند تقويم أعمال الطلبة.				
١٣-	يطالب بدورات ومؤتمرات تدريبية تلبي حاجاته العلمية والتعليمية.				
١٤-	يعمل على تقوية وعي الطلبة بالقيم التربوية.				
١٥-	يعتبر ان توجهه للعمل في هذه المهنة توجهها ذكياً.				
١٦-	ينمي لدى الطلبة الشعور بالمسؤولية.				
١٧-	يتبادل الخبرات مع الزملاء.				
١٨-	يلتزم بمواعيد المحاضرات بداية ونهاية.				
١٩-	يتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير.				
٢٠-	يشارك في معظم الحملات التطوعية التي تخدم المجتمع المحلي.				
٢١-	يشارك الزملاء في تحمل مسؤولية نجاح الكلية.				
٢٢-	يبذل قصارى جهده في إعداد محاضراته.				
٢٣-	يعالج مشاكل الطلبة بطرق موضوعية.				
٢٤-	ينفذ ما يلتزم به امام الطلبة.				
٢٥-	ينتقص من معرفة الزملاء العلمية امام الآخرين.				
٢٦-	يبلغ رئيس قسمه او العميد عن أية مخالفات تسيء إلى سمعة الكلية.				
٢٧-	يعمل على إثارة التفكير الناقد لدى الطلبة.				
٢٨-	يتابع الأحداث الجارية في المجتمع المحلي.				
٢٩-	يتعاون مع الزملاء في حل المشكلات التي تواجه الكلية.				
٣٠-	يعمل جاهداً للتقدم في عمله.				
٣١-	يتعاون مع مدرسي المواد الأخرى من أجل تكامل العملية التعليمية.				
٣٢-	يقدر دور أولياء الأمور في إنجاح العملية التعليمية.				
٣٣-	ينمي لدى الطلبة العادات الحميدة.				
٣٤-	يخطط للبقاء في مهنة التدريس رغم ما لديه من تحفظات عليها.				
٣٥-	يراعي العلاقات الإنسانية أثناء تعامله مع الزملاء.				

ملحق رقم (٢):
معاملات الارتباط صدق البناء لأعضاء هيئة التدريس

الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس			المجال	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالمجال	الارتباط الكلي
رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
Q1	٤.١١	٠.٩٢	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة	١	**٠.٥٧	**٠.٥٥
q2	٣.٢٠	١.٢١		٢	**٠.٧٠	**٠.٦٠
q3	٣.٧٥	١.٣٥		٣	**٠.٥٤	**٠.٢٨
q4	٣.٦٢	١.٤٣		٤	**٠.٦٤	**٠.٤٥
q5	٤.١٠	٠.٩٣		٥	**٠.٥٨	**٠.٤٧
q6	٣.٥٢	١.٣٢		٦	**٠.٦٣	**٠.٥٠
q7	٤.٠٤	٠.٩٢		٧	**٠.٦٤	**٠.٤٧
q8	٣.٣٦	١.٢٩		٨	**٠.٥٨	**٠.٣٤
q9	٣.٩٥	١.٠٣		٩	**٠.٥٧	**٠.٣٧
q10	٢.٨٨	١.٢٨		١٠	**٠.٤٧	**٠.٣٠
q11	٤.١٨	٠.٩٥		١١	**٠.٥٥	**٠.٣٣
q12	٣.٠٥	١.٣٠		١٢	**٠.٥٩	**٠.٤٠
q13	٣.٠٠	١.١٩	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة	١	**٠.٥٨	**٠.٤٦
q14	٢.٨٥	١.٢٠		٢	**٠.٥٩	**٠.٤٥
q15	٤.٢١	٠.٩١		٣	**٠.٦١	**٠.٤٥
q16	٢.٧٨	١.١٤		٤	**٠.٦٥	**٠.٤٤
q17	٢.٩٦	١.١١		٥	**٠.٦٢	**٠.٣٨
q18	٤.٠٧	١.١٠		٦	**٠.٥٥	**٠.٤٠
q19	٣.٤١	١.٢٢		٧	**٠.٤٤	**٠.٢٣
q20	٢.٩٩	١.٣٢		٨	**٠.٥٠	**٠.٣٠
q21	٣.٠١	١.٢٧	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين	١	**٠.٥٥	**٠.٤٠
q22	٣.٩٩	١.٠٤		٢	**٠.٦٥	**٠.٤٧
q23	٢.٨٤	١.٢٨		٣	**٠.٦٦	**٠.٥٤
q24	٢.٧١	١.١٢		٤	**٠.٥١	**٠.٣٩
q25	٢.٧٤	١.٢٥		٥	**٠.٥٤	**٠.٣٨
q26	٣.٠١	١.٣١		٦	**٠.٦١	**٠.٥٠
q27	٣.٠٨	١.١٣		٧	**٠.٥٧	**٠.٣٧
q28	٣.١١	١.٢٦	مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع	١	**٠.٤٩	**٠.٢٧
q29	٣.٠٤	١.٣٠		٢	**٠.٦١	**٠.٤٢
q30	٣.٨٩	١.١٠		٣	**٠.٥١	**٠.٣٣
q31	٢.٦٩	١.١٧		٤	**٠.٦١	**٠.٥٢
q32	٢.٨٨	١.٢٥		٥	**٠.٦٥	**٠.٤٠
q33	٢.٧٨	١.٢١		٦	**٠.٦٢	**٠.٤٦
q34	٢.٦٦	١.١٦		٧	**٠.٥٤	**٠.٣٩
q35	٢.٩٣	١.١٢		٨	**٠.٦٤	**٠.٥٢

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٠١

ملحق (٣)

معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرومباخ ألفا) لأبعاد استبانة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

الرقم	البعد	قيمة ألفا
١-	- مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة.	٠.٨٠
٢-	- مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة.	٠.٨٠
٣-	- مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو زملائه المدرسين .	٠.٨٢
٤-	- مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع.	٠.٧٧
	الاتساق الداخلي لجميع الفقرات	٠.٩٣