

الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال

بيداء الحيايلى*

drkhawla91@gmail.com

مدرس / الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية / قسم رياض الأطفال

Organizational commitment of kindergarten teachers

Bayda alhyali*

drkhawla91@gmail.com

Al-Mustansiriya University / College of Basic Education / Kindergarten Department

تاريخ الاستلام: 2019/03/12 ؛ تاريخ القبول : 2019/06/07 ؛ تاريخ النشر : 2020/02/29

Abstract. The research aims to identify the concept of organizational commitment of the teachers of Riyadh according to the variables (years of service and social status) and to achieve the research objectives. The researcher chose the research community of the Riyadh Governmental Parameters affiliated to the General Directorate for the education of the first Rusafa in the city of Baghdad for the academic year 2018/2019. (455) teachers. If the sample of the statistical analysis was chosen (140), the parameter and the sample of the final application (100) were randomly assigned.

The sample of kindergartens teachers enjoy the organizational commitment, as the results came at an average of higher than the average mean of the scale.

The variable years of service have a role in the concept of organizational commitment with a sample of kindergarten teachers and for the benefit of ten years and more.

The variable of the social situation has a role in the concept of the organizational commitment with the sample kindergarten teachers in favor of the class of married teachers.

Keywords. Kindergartens; Organizational Commitment; Kindergarten Teacher

ملخص. يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مفهوم الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض وفق متغيرات (سنوات الخدمة و الحالة الاجتماعية) ولتحقيق أهداف البحث اختارت الباحثة مجتمع البحث من معلمات الرياض الحكومية التابعة إلى المديرية العامة لتربية الرصافة الأولى في مدينة بغداد للعام الدراسي 2018 / 2019 . والبالغ عددهن (455) معلمة إذا اختيرت عينة التحليل الإحصائي (140) معلمة وعينة التطبيق النهائي (100) معلمة بصورة عشوائية ، وبعد تطبيق المقياس على أفراد العينة وجدت أن أفراد العينة من معلمات رياض الأطفال يتمتعن بالالتزام التنظيمي ، إذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس . كما إن متغير سنوات الخدمة له دور في مفهوم الالتزام التنظيمي مع عينة معلمات رياض الأطفال ولصالح فئة عشر سنوات فأكثر . إن متغير الحالة الاجتماعية له دور في مفهوم الالتزام التنظيمي مع عينة معلمات رياض الأطفال لصالح فئة المعلمات المتزوجات.

الكلمات الدالة . رياض الأطفال؛ الالتزام التنظيمي؛ معلمات رياض الأطفال.

1. مقدمة.

يعد الالتزام من الظواهر المهمة في الحياة البشرية بشكل عام ، وفي منظمات الأعمال بشكل خاص ، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة التزامه، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الأبحاث الميدانية والتطبيقية في الفترة الأخيرة ، والتي هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة فيه (حنونة ، 2006 : 11) .

و الالتزام التنظيمي الأفراد في عملهم يشير إلى تقبلهم لقيم وأهداف المنظمة التي يعملون بها وتفانيهم ورغبتهم القوية وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها ، و يعد موضوع الالتزام التنظيمي مفتاحا أساسيا مهما في تحديد توافق الأفراد مع منظماتهم، فإذا كان هناك التزام نحو المنظمة سيكون استعداد كاف لتكريس كل الجهود والتفاني في إنجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنظمة والاستمرار للعمل بها، أما انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي ستتبعه آثارا سلبية ومكلفة على المنظمة كالتسبب الوظيفي وغيرها، لذا صار الالتزام التنظيمي مطلبا أساسيا لتحقيق الفعالية في الأداء والكفاءة في العمل ومؤشرا دالا على نجاح المنظمات.(عاشور ، 2015: 3) .

وتعتبر دراسة الالتزام التنظيمي عن الربط بين الروضة و المعلمات العاملات فيها و ابرز الجوانب التي تحتاج إلى تعزيز لرفع مستوى الالتزام بين المعلمات في الروضة فالمعلمات الملتزمات أطول بقاء واستمرار في الروضة(السباني ، 2015 : 123).

ومن المعروف ان كل مهنة و بالأخص مهنة معلمة الرياض تتطلب سلوكيات وخصائص شخصية معينة تجعلها قادرة على تحمل المسؤولية اتجاه الأطفال وان الهدف الأساسي لرياض الأطفال الوصول بالقيادة الى حالة تكامل لذا ينبغي الحرص على بناء قيادات تربوية تحسن التعامل مع هذا التكامل بمهارات وخصائص قيادية وتميزها عن الآخرين بالتزامها نحو مهنتها (غنام ، 2005 : 5)

وقد ذهب كثير من الباحثين في هذا المجال للدراسة عن مستوى الالتزام التنظيمي والمتغيرات التي تؤثر فيه ومنها دراسة استري التي توصلت إلى ان العمل الجماعي والتدريب والتقدير و المكافآت ترتبط ايجابا مع الالتزام التنظيمي والتي أسهمت هذه الدراسة بشكل كبير جدا التعرف على المتغيرات التي لها تأثير على الالتزام التنظيمي الأفراد.

وهناك دراسات تناولت أهمية الالتزام التنظيمي كدراسة اولي وتشاتمان والتي أكدت على أهمية متغير الالتزام التنظيمي من خلال ارتباط ذلك المتغير بمجموعة المخرجات المهمة والتي يأتي في مقدمتها الأداء الوظيفي، السلوك الاجتماعي داخل الوظيفة، والاتجاهات الايجابية نحو العمل إضافة إلى المبادرة والإبداع (الفضلي، 1997: 79).

و كذلك دراسة بالأطرش التي تهدف للتعرف على الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مريبات رياض الأطفال و إيجاد الفرق بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي حسب متغيرات (الخبرة ، الحالة الاجتماعية ، الراتب) وتكونت عينة الدراسة من (94) مربية من مريبات رياض الأطفال وقد تبنت الباحثة مقياس الالتزام التنظيمي لـ (لشوي ، 2005) و الأداء الوظيفي لـ (بورتير و ليولر، 1968) وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي مع المتغيرات (الخبرة ، الحالة الاجتماعية ، الراتب) (بالاطرش ، 2011 : 78) .

1.1. مشكلة البحث . نعيش اليوم معظم وقتنا في منظمات معينة ونجد ان رفاهية المجتمع وتقدمه يتوقفان على نجاح وكفاءة المنظمات في توفير الخدمات التي يحتاجها المجتمع ، وان الانسان اليوم مرتبط ارتباطا وثيقا بعدد هذه المنظمات مثل الجامعة والمدرسة والروضة ، وبذلك تعد الروضة من اهم المؤسسات الاجتماعية و أخطرها فهي التي تتولى تربية الأطفال وإعداده جسميا وفسولوجيا وعقليا ووجدانيا (حريم ، 2009: 18)

ولقد أشارت بعض الدراسات إلى بعض الجوانب السلبية في واقع رياض الأطفال في العالم العربي بشكل عام والمحلي بشكل خاص ، وبينت هذه الدراسات أن المؤسسات تواجه بعض المعوقات في عملها ، فعلى سبيل المثال لا الحصر دراسة (شموط، 1994) أشارت إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال. وتوصلت دراسة (مردان، 1988) إلى أن هناك حاجة لتطوير أعداد معلمات الرياض لان اغلبهن لم يكن إعدادهن للعمل في رياض الأطفال (محمد و داود ، 2007: 104) من خلال خبرة الباحثة في مجال رياض الأطفال وجدت انه هناك مشكلة في أن اغلب معلمات الرياض مرغمت على العمل مع الأطفال و ليس لديهن

الرغبة في ذلك ومن هنا وجدت الباحثة الحاجة لدراسة مفهوم الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال لذا

يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤلات الآتي :

ما درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال؟

. وهل توجد فروق في الالتزام التنظيمي لدى معلمات الرياض وفق متغير سنوات الخدمة والحالة الاجتماعية ؟

2.1. أهمية البحث . يعد المعلم أهم عنصر في العملية التربوية وعليه يتوقف نجاحها الى حد كبير، اذ مهما

كانت المناهج والتقنيات التربوية ومهما كانت الأبنية والنشاطات كل ذلك يبقى غير ذي فائدة ما لم يتوفر معلم

قادر على تطبيقها في العملية التربوية (سليم وعلي، 2010: 264)

ومن المعروف ان كل مهنة و بالأخص مهنة معلمة الرياض تتطلب سلوكيات وخصائص شخصية معينة

تجعلها قادرة على تحمل المسؤولية اتجاه الأطفال وان الهدف الأساسي لرياض الأطفال الوصول بالقيادة الى حالة

تكامل لذا ينبغي الحرص على بناء قيادات تربوية تحسن التعامل مع هذا التكامل بمهارات وخصائص قيادية

وتميزها عن الآخرين بالتزامها نحو مهنتها (غنام ، 2005 : 5)

وأن الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة

وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر ، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها

والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها (قاسمي ، 2011 : 20)

ويعد الالتزام من المفاهيم التي استعملت بطرائق مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على ان يظهر

نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول

مدة ، كما انه يبرز مستويات عالية من سلوك الدور المتميز التي تنصب نحو الأداء المطلوب (الزبيدي وحافظ

وعباس ، 2014 : 112)

3.1. هدف البحث . يهدف البحث الحالي إلى

. التعرف على الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال

. التعرف على الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وفق متغير سنوات الخدمة

. التعرف على الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وفق متغير الحالة الاجتماعية

ولتحقيق هذه الأهداف وضعت الباحثة الفرضيات الآتية :

. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد العينة في الالتزام التنظيمي لدى معلمات الرياض
. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد العينة في الالتزام التنظيمي لدى معلمات الرياض
على وفق متغير سنوات الخدمة.

. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد العينة في الالتزام التنظيمي لدى معلمات الرياض
على وفق متغير الحالة الاجتماعية.

4.1. حدود البحث . يتحدد البحث الحالي بما يأتي .:

- . حدود بشرية : معلمات الرياض .
- . حدود زمنية : العام الدراسي (2018 - 2019) .
- . حدود مكانية : بغداد / المديرية العامة لتربية / الرصافة الأولى.
- . حدود علمية: الالتزام التنظيمي

5.1. تحديد المصطلحات .

أ. الالتزام التنظيمي **Organizational commitment** عرفه كل من (Scheldon,1971) "توجه الفرد نحو المنظمة التي تربطه بها رابطة وثيقة" (Scheldon,1971;143) "

(Smith,1982) "على أنه الرغبة الفردية في بذل مستوي عالي من الجهد لصالح المنظمة والرغبة الشديدة

للبقاء فيها ومن ثم قبول أهدافها (Smith,1982,23) "

التعريف النظري . هو استعداد المعلمة لبذل جهود كبيرة لصالح الروضة ، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها ،
والقبول بالقيم و الأهداف الرئيسية لها .

التعريف الإجرائي هو الدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمة الروضة على مقياس الالتزام التنظيمي الذي أعدته
الباحثة .

ب. معلمة الرياض (بدر ، 2009) " هي عصب العملية التعليمية في الروضة فعلى عاتقها يقع العبء الأكبر في تحقيق رسالة الروضة ، ونجاح المعلمة في مهمتها في هذه المرحلة المهمة والصعبة والحرجة من حياة الطفل يعد نجاحا للروضة في تحقيق أهدافها . (بدر ، 2009: 285)"

6.1. الإطار النظري.

أ. مفهوم الالتزام التنظيمي **Organizational commitment** . يعد الالتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي تسلط عليها الأضواء ، إذ أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث عن ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض درجات الرضا الوظيفي ، كما سلطت النتائج الضوء على أهمية البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة ، وقد أكدت الكثير من الدراسات الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي ، إذ أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء المهام كما يمثل الالتزام التنظيمي عنصرا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لا سيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الانجاز إن التزم الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل ، وأيضا يعتبر التزام الأفراد لمنظماتهم عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها ، كما تكمن أهمية الالتزام في ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء (عاشوري ، 2015 ، 43).

إلا إن ذلك لا يعني بآية حال من الأحوال توقف المحاولات لإيجاد تعاريف ذات شمولية للالتزام التنظيمي التي واكبت تطور العلاقة بين الفرد والمنظمة والمجتمع فقد عرف (Kantor,1968) الالتزام التنظيمي بأنه : استعداد أعضاء المجتمع لتقديم ولائهم وطاقاتهم لأنظمتهم (Kantor,1968; 499) وهناك من ينظر للالتزام التنظيمي على انه عملية تصبح فيها أهداف الفرد وأهداف المنظمة منسجمة او متكاملة على نحو متزايد وشمولي، ويمكن تشخيص الأفراد الملتزمون من خلال الآتي :

. ايمان قوي وقبول بأهداف المنظمة وقيمتها

. استعداد الأفراد لبذل قصارى جهدهم لصالح المنظمة

. رغبة الأفراد القوية لاستمرار عضويتهم في المنظمة (الزبيدي وحافظ و عباس، 2014: 111)

ويتضح مما سبق أنه على الرغم من التباين و الاختلاف في تحديد وبلورة معنى مفهوم الالتزام التنظيمي إلا أن هذه التعاريف في معظمها يسودها اتفاق مشترك بشكل عام وهو أن الالتزام التنظيمي يتصف بأنه إيمان الفرد العامل بالمنظمة وبأهمية المحافظة على أداء واجباته تجاه عمله والقيام بها على أكمل وجه مع رغبة في الاستمرار في الأداء على مستوى عالي من الجودة إن أمكن وهذا الاتفاق يؤكد أيضاً أن الالتزام التنظيمي ينبع عن إرادة الفرد واختياره ، وليس التزاماً قسرياً يفرض عليه عن طريق قوى خارجية (فلمبان ، 2010 : 25)

ب. النماذج التي قسمت أبعاد الالتزام التنظيمي

اولاً. نموذج (سلينس و ستو ، 1977) حدد سلينس وستو عام 1977 أبعاد الالتزام التنظيمي الى بعدين هما:

1. الالتزام الاتجائي : والمقصود به العمليات التي تتطابق من خلالها أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة وتزداد لديه الرغبة للبقاء والاستمرار فيها.

2. الالتزام السلوكي : والمقصود به العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطاً بمؤسسته، ناتجاً من سلوكه السابق فجهده ووقته الذي يقضيه داخل مؤسسته يجعله متمسكاً بها وبعضويتها (فلمبان ، 2010 : 28)

ثانياً : نموذج (كيدرون ، 1978) . قسم كيدرون عام 1978 الالتزام التنظيمي الى بعدين هما :

1. الالتزام الاخلاصي : والمقصود به تبني المعلمة قيم وأهداف الروضة وتعتبرها جزءاً من قيمها وأهدافها.

2. الالتزام المحسوب : والمقصود به الرغبة التي تبديها المعلمة باستمرارها في عملها في الروضة رغم وجود عمل بديل بمؤسسة أخرى ومزايا أفضل.

ثالثاً : نموذج (ماير والن وسميث ، 1993) حدد كل من ماير والن وسميث عام 1993 ابعاد للالتزام التنظيمي

إلى ثلاث أبعاد وهي كالآتي:

1. الالتزام المؤثر :الذي يتأثر بدرجة المعلمة الخصائص المميزة للعمل من درجة استقلالية و اهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم لها كما يتأثر بدرجة إحساس المعلمة بالسماح لها بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبيئة التنظيمية التي تعمل بها سواء ما تعلق منها بعملها او ما يخصها هي (الغامدي، 2007 : 60) .

2. الالتزام الأخلاقي : المقصود به الإحساس الذي تشعر به المعلمة بالالتزام والبقاء في الروضة ويعزز هذا الجانب الدعم الجيد من قبل الروضة المنتسبة لها وسماحها لها بالمشاركة الفعالة الايجابية ، ليس في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل فقط ، بل بمساهمتها في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم .

3 الالتزام المستمر : والمقصود به ما تحققه المعلمة من قيمة استثمارية في حالة استمرارها في الروضة مقابل ما ستفقد عند التحاقها بمؤسسة أخرى (بالاطرش ، 2011 : 22) ، ويتفق الباحثين في تعدد أبعاد الالتزام ، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد وقد استندت الباحثة في تحديدها لأبعاد الالتزام التنظيمي وفق النماذج والدراسات والمقاييس السابقة وهي كالآتي :

أولاً : بعد الالتزام العاطفي: يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس المعلمة بأن البيئة التنظيمية التي تعمل بها تسمح لها بالمشاركة الفعالة بمجريات اتخاذ القرارات (Jarvi,2000;4) .

ثانياً : بعد الالتزام الاستمراري: وهو التحكم في درجة التزام المعلمة تجاه الروضة التي تعمل فيها ، أي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن تحققها لو استمرت بالعمل مع الروضة مقابل ما ستفقد لو قررة الالتحاق بجهات أخرى ، أي أن هذا ارتباط مصلي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي تحصل عليها من المنظمة (الروضة)، أما إذا وجدت المعلمة العاملة منظمة أخرى تقدم عوائد أفضل من التي تقدمها لها الروضة التي تعمل فيها فإنها لن تتردد في الانتقال إليها ، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون وأصحاب الطموحات العالية (درويش ، 2008 : 15).

ثالثاً : بعد الالتزام المعياري (الأخلاقي) : ويقصد به إحساس المعلمة بالالتزام اي بالبقاء في الروضة ، وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة(الروضة الجيدة) للعاملين فيها ، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي ،ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل ، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة

للروضة، ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي ، وأصحاب هذا التوجه هن المعلمات التي يتمتعن بالضمير اللاتي يعملن وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة (خير الدين و النجار ، 2010 : 12 . 13)

ج.انواع الالتزام التنظيمي

الالتزام المحسوب : ويعبر عن استعداد الفرد للبقاء في منظمة ما ، والتي تعطيه خبرات عمل ذات نتائج أفضل قياسا محسوبا بالمنظمات الاخرى .

الالتزام المعنوي : يظهر هذا النوع من الالتزام عندما تتطابق أهداف وقيم الفرد من الناحية المعنوية مع أهداف وقيم المنظمة التي ينتمي إليها .

الالتزام المهني : يعني التزام الفرد للمهنة بدلا من المنظمة ، فقد يلتزم لأفراد لمهنتهم كالمحاسبين او الأطباء او المعلمين او المحامين ويرتبط هذا النوع من الالتزام بالسلوكيات التي تنصب نحو النجاح في المهنة (spector ,2000;201) .

2منهجية البحث وإجراءاته : Research methodology and procedures

يتضمن هذا الفصل عرض الإجراءات المتبعة في البحث ، والكفيلة بتحقيق أهدافه بدءاً من تحديد منهج البحث الوصفي ومجمعه ،وعينته وطريقة اختيارها وتحديد أدواته وإجراءات القياس فضلاً عن تحديد أهم الوسائل الإحصائية المستعملة فيه .

1.2. مجتمع البحث . Population of the Research . يتألف مجتمع البحث الحالي من معلمات

الرياض الحكومية التابعة إلى المديرية العامة لتربية الرصافة الأولى في مدينة بغداد للعام الدراسي 2018 /

2019 البالغ عددهن (455) معلمة يتوزعن على (28) روضة والجدول (1) يوضح ذلك :

جدول (1) إعداد الرياض و معلمات رياض الأطفال في مديرية تربية الرصافة الأولى

للعام الدراسي (2018 . 2019)

عدد المعلمات	عدد الرياض	المديرية
455	28	الرصافة الاولى

* حصلت الباحثة على المعلومات الإحصائية من شعبة التخطيط في المديرية العامة للتربية بغداد الرصافة الأولى .

2.2. عينة البحث . يقصد بالعينة وحدات من المجتمع يختارها الباحث بطريقة عشوائية لإجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (الخفاف والتميمي ، 2015 : 107) وتحقيقاً للأهداف البحث في تقصي متغير الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال، لذا قامت الباحثة باختيار عينة لبحثها وكما يلي :

أ . عينة التحليل الإحصائي. تألفت عينة الدراسة الحالية من (140) معلمة موزعات على (20) روضة اختيرت بطريقة عشوائية من الرياض التابعة إلى مديرية الرصافة الأولى والجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2) عدد رياض الأطفال وعدد المعلمات (عينة التحليل الإحصائي)

ت	المديرية	اسماء الروضات	عدد المعلمات	ت	اسماء الروضات	عدد المعلمات
1	الرصافة الأولى	روضة الشعب	7	11	روضة نازك الملائكة	7
2		روضة مايس	7	12	روضة البشائر	7
3		روضة الاريح	7	13	روضة بغداد	7
4		روضة الاعظمية	7	14	روضة سومر	7
5		روضة الوحدة	7	15	روضة نور	7
6		روضة السندباد	7	16	روضة القداح	7
7		روضة الجمهورية	7	17	روضة البنفسج	7
8		روضة النسرين	7	18	روضة ام الربيعين	7
9		روضة البيت العربي	7	19	روضة هيلة	7
10		روضة الخلود	7	20	روضة الالحن	7

ب . عينة التطبيق النهائي. تم اختيار (20) روضة عشوائياً من جميع رياض أطفال المديرية العامة لتربية الرصافة الأولى وتم اختيار (100) معلمة عشوائياً بواقع (5) معلمات من كل روضة والجدول (3) يوضح ذلك

جدول (3) عدد معلمات الرياض (التطبيق النهائي)

ت	اسماء الرياض	عدد المعلمات	ت	اسماء الرياض	عدد المعلمات
1	روضة الشعب	5	11	روضة نازك الملائكة	5
2	روضة مايس	5	12	روضة البشائر	5
3	روضة الاريح	5	13	روضة بغداد	5
4	روضة الاعظمية	5	14	روضة سومر	5
5	روضة الوحدة	5	15	روضة نور	5

5	روضة القداح	16	5	روضة السندباد	6
5	روضة البنفسج	17	5	روضة الجمهورية	7
5	روضة ام الربيعين	18	5	روضة النسرين	8
5	روضة هيلة	19	5	روضة البيت العربي	8
5	روضة الالحن	20	5	روضة الخلود	10

3.2. أداة البحث .

مقياس الالتزام التنظيمي. من خلال إطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة في مجال مقياس الالتزام التنظيمي لم تجد الباحثة مقياس لعينة البحث لذلك قامت الباحثة ببناء مقياس لهذه العينة ، وقد اعتمدت الباحثة في بناء المقياس الحالي على الادبيات والدراسات السابقة إذ تم تحديد المجالات الرئيسية من خلال الاطلاع على المقاييس التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي وفي ضوء التعريف الذي وضعته الباحثة لمفهوم الالتزام التنظيمي وهو) استعداد المعلمة لبذل جهود كبيرة لصالح الروضة ، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها ، والقبول بالقيم و الأهداف الرئيسية لها) وتم تحديد مجالات مقياس الالتزام التنظيمي وهي :

اولا . الالتزام العاطفي ثانيا . الالتزام الاستمراري ثالثا . الالتزام المعياري الأخلاقي

وبعد تحديد مجالات مقياس الالتزام التنظيمي تم صياغة (30) فقرة بصورتها الأولية موزعة بشكل يغطي مجالات المقياس الثلاثة .

. صلاحية فقرات مقياس الالتزام التنظيمي . قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس ملحق (1) وقد تكون المقياس من (30) فقرة مع وضع تعريف الالتزام التنظيمي وبدائل الإجابة والأوزان والتعليمات ملحق (1) وطلبت منهم إبداء آرائهم حول صلاحية صياغتها ووضوحها ، وفي ضوء آراء المحكمين عن المقياس ، تم قبول الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80% فأكثر وبناءً على ذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس .

. إعداد تعليمات مقياس الالتزام التنظيمي . بعد إعداد المقياس بصيغته الأولية كما مبين في ملحق (2) تم إعداد تعليمات خاصة لمقياس الالتزام التنظيمي تضمنت الهدف من المقياس وكيفية الإجابة عن الفقرات، ولغرض

التعرف على وضوح التعليمات والفقرات ومدى وضوح بدائل الاستجابة ومعرفة الزمن المستغرق للإجابة عن المقياس بهدف التغلب على الصعوبات قبل تطبيق المقياس على عينة البحث الأساسية إذ تم تطبيق المقياس على عينة من المعلمات وقد اختير عشوائياً (10) معلمات من روضتي (مايس و الخلود) وبواقع (5) معلمات من كل روضة، فكان المقياس واضح ومفهوم لدى العينة الاستطلاعية وكان الوقت المستغرق (8 ، 10) دقيقة وبمتوسط قدره (9) دقائق تقريباً .

. **تصحيح مقياس الالتزام التنظيمي** . تم تحديد خمسة بدائل للاستجابة المتدرجة في المقياس وهي (تنطبق دائماً)، (تنطبق غالباً) ، (تنطبق أحياناً) ، (لا تنطبق) ، (لا تنطبق أبداً) و حددت الدرجات ، (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي .

. **التحليل لإحصائي لفقرات مقياس الالتزام التنظيمي :**

أ. القوة التمييزية : ولغرض إيجاد القوة التمييزية فقد اتخذت الخطوات الآتية :

. طبق مقياس الالتزام التنظيمي على عينة بلغت (140) معلمة (عينة بناء المقياس)

. رتبنا الدرجات التي حصل عليها الأفراد العينة في المقياس تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة.

. تم تعيين (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات (المجموعة العليا) و (27%) من الاستمارات

الحاصلة على أوطأ الدرجات (المجموعة الدنيا) .

. بحسب عينة البحث ، فإن عدد الأفراد العينة (140) معلمة فقد بلغت نسبة (27%) في كل مجموعة (36) معلمة

للمجموعتين العليا والدنيا ولذلك تكون لدينا مجموعتان بأكبر حجم ممكن وأقصى تباين تم حساب المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري لكل مجموعة على حدة ولكل فقرة من فقرات المقياس واستخدم الاختبار التائي

لعينتين مستقلتين وبدرجة حرية (70) وبمستوى دلالة (0,05) فنتبين أن جميع فقرات المقياس دالة إحصائياً دون

الفقرات (21 ، 27 ، 28) عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1,99) لكل من مقياس الالتزام التنظيمي

والجدول (4) يوضح ذلك .

جدول (4) القيم التمييزية لفقرات مقياس الالتزام التنظيمي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والقيم التائية

القيم التائية	الدرجات الدنيا		الدرجات العليا		تسلسل
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
6,945	1,041	3,000	0,810	4,527	1
4,333	1,358	2,611	1,073	3,861	2
3,128	1,380	3,083	0,999	3,972	3
4,754	1,290	3,138	1,133	4,500	4
4,915	1,327	2,805	1,000	4,166	5
4,215	1,390	2,694	0,979	3,888	6
2,889	1,383	3,166	1,133	4,027	7
2,915	1,253	2,833	1,171	3,666	8
6,145	1,041	3,000	0,810	4,527	9
3,298	1,041	3,000	1,237	3,888	10
3,511	1,190	3,194	1,158	4,166	11
2,032	1,197	3,222	1,237	3,805	12
4,433	1,315	2,611	1,180	3,916	13
3,640	1,417	3,138	1,009	4,194	14
2,209	1,116	2,805	1,227	3,416	15
5,780	1,461	2,750	0,871	4,388	16
4,326	1,298	2,527	1,149	3,777	17
3,214	1,158	2,833	1,463	3,833	18
3,191	1,330	3,000	1,253	3,972	19
2,783	1,444	3,166	1,069	4,000	20
* 0,658	1,248	3,611	1,260	3,805	21
3,632	1,273	3,083	1,052	4,083	22
6,460	1,333	3,027	0,810	4,527	23
2,592	1,073	3,138	1,017	3,777	24
5,672	1,430	2,805	0,871	4,388	25
5,529	1,133	3,027	0,899	4,361	26
* 0,180	1,390	3,194	1,222	3,138	27
* 1,333	1,260	3,305	1,214	3,694	28
5,672	1,430	2,805	0,871	4,388	29
3,307	1,421	2,750	1,283	3,805	30

. علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي. تم استخراج مقدار العلاقة الارتباطية بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس بواسطة معامل ارتباط بيرسون فأتضح ان جميع الفقرات حققت ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) باستثناء الفقرات (21، 27، 28) التي استبعدت من المقياس لكونها غير دالة والجدول (5) يوضح ذلك .

جدول (5) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	النتيجة
1	0 , 551	دالة	16	0 , 479	دالة
2	0 , 304	دالة	17	0 , 323	دالة
3	0 , 252	دالة	18	0 , 273	دالة
4	0 , 391	دالة	19	0 , 299	دالة
5	0 , 447	دالة	20	0 , 243	دالة
6	0 , 298	دالة	21	0 , 065	غير دالة
7	0 , 194	دالة	22	0 , 286	دالة
8	0 , 255	دالة	23	0 , 545	دالة
9	0 , 555	دالة	24	0 , 210	دالة
10	0 , 224	دالة	25	0 , 473	دالة
11	0 , 377	دالة	26	0 , 492	دالة
12	0 , 199	دالة	27	0 , 036	غير دالة
13	0 , 371	دالة	28	0 , 137	غير دالة
14	0 , 269	دالة	29	0 , 473	دالة
15	0 , 176	دالة	30	0 , 285	دالة

. مؤشرات صدق وثبات مقياس الالتزام التنظيمي .

أ . الصدق. يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء المقاييس فعندما يريد الباحث تصميم اختبار معين فلا بد ان تكون هنالك ظاهرة سلوكية معينة يقيسها الاختبار ويعرف الصدق على انه قياس الاختبار فعلا وحقيقة ما وضع لقياسه (الجلي ، 2005 : 84) ويقسم الصدق إلى انواع منها :

. **الصدق الظاهري** .تم عرض المقياس على لجنة من الخبراء وهم أساتذة في التربية وعلم النفس، وقد ابدوا رأيهم حول صلاحية الفقرات ، وقد أخذت الباحثة بأرائهم ومقترحاتهم حول صلاحية الفقرات في مقياس الالتزام التنظيمي، ملحق (1) يوضح ذلك.

. **صدق البناء** . وقد تحقق ذلك عن طريق بعض مؤشرات صدق البناء مثل القوة التمييزية للفقرات جدول (4) بالدرجة الكلية للمقياس جدول (5)

.وقد تم استخراج الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بإتباع الطرق التالية :

. **طريقة إعادة الاختبار**. طبق المقياس على عينة بلغت (50) معلمة من روضة مديرية تربية الرصافة الأولى وبفاصل زمني قدره (14) يوما على التطبيق الأول وتحت ظروف مشابهة لظروف التطبيق الأول ، قامت الباحثة بإعادة التطبيق ، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني اذ بلغ معامل الثبات (0, 80) درجة .

. **طريقة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي** . لغرض معرفة مدى الاتساق بين فقرات مقياس الالتزام التنظيمي قامت الباحثة باستخدام معادلة الفاكرونباخ على عينة الثبات الانفة الذكر ، حيث بلغت قيمة معامل الثبات لالفاكرونباخ (0, 83)

مقياس الالتزام التنظيمي بصيغته النهائية يتألف المقياس من (27) فقرة ويتم تسجيل الإجابة على الفقرات بإعطاء 5 درجات (تنطبق دائماً) ، 4 درجات (تنطبق غالباً) ، 3 درجات (تنطبق أحياناً) ، 2 درجات (لا تنطبق) ، 1 درجة (لا تنطبق ابداً) وأعلى درجة للمقياس تحصل عليها المعلمة هي (135) وأقل درجة هي (27) والمتوسط الفرضي هو (81) ملحق (3)

. **الوسائل الاحصائية المستخدمة** . .معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي ولإستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار .

. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا .

. معادلة الفاكرونباخ لإستخراج ثبات المقياس .

3. نتائج البحث ومناقشتها

1.3. الفرض الأول . لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد العينة في الالتزام التنظيمي لدى معلمات الرياض. و للتحقق من هذا الفرض تم تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة لغرض معرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات المعلمات على مقياس الالتزام التنظيمي والمتوسط الفرضي للمقياس إذ كانت النتائج كما موضح في الجدول (6)

جدول (6) نتائج الاختبار التائي لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة والوسط الفرضي للمقياس

المتغير	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية	
						المحسوبة	الجدولية
الالتزام التنظيمي	100	95,180	5,958	81	99	23,798	1,99

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (99) تساوي (1,99)

يتضح من الجدول (6) إن متوسط درجات الأفراد العينة هو (95,180) درجة بانحراف معياري قدره (5,958) درجة ، وعند حساب دلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (81) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، بلغت القيمة التائية المحسوبة (23,798) درجة ، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,99) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (99) . وأظهرت النتائج أن الفرق ذو دلالة إحصائية و لصالح متوسط العينة ، وتشير هذه النتيجة إن معلمات الرياض يتمتعن بدرجة عالية في الالتزام التنظيمي وهذا يدل على وعي معلمة الرياض بأهمية هذه المهنة و أثرها على طفل اليوم وهو رجل المستقبل.

2.3. الفرض الثاني. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد العينة في الالتزام التنظيمي لدى معلمات الرياض على وفق متغير سنوات الخدمة .

ولتحقيق هذا الفرض تم تقسيم سنوات الخدمة إلى ثلاثة مجموعات الأولى (خمس سنوات فما دون) وبمتوسط حسابي (90,480) وانحراف معياري (4,334) وكانت مدة الخدمة للمجموعة الثاني من (خمس سنوات الى

عشر سنوات) وبمتوسط حسابي (98,033) وانحراف معياري (1,884) و اما المجموعة الثالثة فكانت مدة الخدمة (عشر سنوات فأكثر) بمتوسط حسابي (102,650) وانحراف معياري (1,182).

جدول (7) الإحصاءات الوصفية لمعاملات رياض الأطفال على مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير (سنوات الخدمة)

ت	سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
1	خمس سنوات فما دون	90,480	4,334	50
2	خمس سنوات الى عشر سنوات	98,033	1,884	30
3	عشر سنوات فأكثر	102,650	1,182	20

ولتحديد اتجاه الفروق بين الأوساط الحسابية وفق مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير سنوات الخدمة، استخدم

تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وكما مبين في الجدول (8)

جدول (8) نتائج تحليل التباين الأحادي حسب متغير سنوات الخدمة

ت	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
1	بين المجموعات	2464,763	2	1232,382	113,849	0,05
2	داخل المجموعات	1049,997	97	10,825		
3	الكلية	3514,760	99			

يتضح من الجدول (8) إن الفرق في درجات الالتزام التنظيمي حسب متغير سنوات الخدمة عند مستوى دلالة

(0,05) وكان ذا دلالة إحصائية إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (113,849) اكبر من القيمة الجدولية

(3,0718) عند درجة حرية (2 - 99) ولصالح فئة (عشر سنوات فأكثر) لان المتوسط الحسابي (102, 650)

اكبر من متوسطي (خمس سنوات فما دون) و(خمس سنوات الى عشر سنوات) الذي بلغ (90,480) ،

(98,033) على التوالي وينضح من النتائج السابقة ان سنوات الخدمة لها دور في الالتزام التنظيمي وتتطابق هذه

النتيجة مع دراسة استري .

3.3. الفرض الثالث. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد العينة في الالتزام التنظيمي لدى معلمات الرياض على وفق متغير الحالة الاجتماعية. ولتحقيق هذا الفرض تم توزيع عينة البحث الحالي حسب متغير الحالة الاجتماعية لمعلمات رياض الأطفال (متزوجة ، غير متزوجة) وتراوح متغير (متزوجة) بمتوسط حسابي (100,318) وانحراف معياري (2,656) وتراوح متغير (غير متزوجة) بمتوسط حسابي (91,142) وانحراف معياري (4,546) وكما مبين في الجدول (9)

جدول (9) الإحصاءات الوصفية لمعلمات رياض الأطفال على مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير (الحالة الاجتماعية)

ت	الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
1	متزوجة	100,318	2,656	44
2	غير متزوجة	91,142	4,546	56

ولتحديد اتجاه الفروق بين الأوساط الحسابية وفق مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير الحالة الاجتماعية استخدم

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T . Test) وكما مبين في الجدول (10)

جدول (10) الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير (الحالة الاجتماعية)

ت	الحالة الاجتماعية	العدد	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
						المحسوبة	الجدولية	
1	متزوجة	44	100,318	2,656	98	11,880	1,99	0,05

يتضح من الجدول (10) ان الفرق في درجات الالتزام التنظيمي حسب متغير الحالة الاجتماعية عند مستوى

دلالة (0,05) ولصالح معلمات الرياض المتزوجات اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (11,880) اكبر من القيمة

التائية الجدولية (1,99) وبدرجة حرية (98) ونتيجة هذا الفرض ان متغير الحالة الاجتماعية له دور في مفهوم

الالتزام التنظيمي مع عينة معلمات رياض الأطفال لصالح فئة المعلمات المتزوجات وتتطابق هذه النتيجة مع

دراسة (بالاطرش ، 2011).

5. الاستنتاجات .

. إن الأفراد العينة من معلمات رياض الأطفال يتمتعن بالالتزام التنظيمي ، اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس .

. إن متغير سنوات الخدمة له دور في مفهوم الالتزام التنظيمي مع عينة معلمات رياض الأطفال ولصالح فئة عشر سنوات فأكثر .

. ان متغير الحالة الاجتماعية له دور في مفهوم الالتزام التنظيمي مع عينة معلمات رياض الأطفال لصالح فئة المعلمات المتزوجات .

6. التوصيات .

. الاهتمام بمشاركة معلمات رياض الأطفال اللواتي يتمتعن بالالتزام التنظيمي في تخطيط وتصميم برامج تدريبية لمعلمات على وفق هذا المفهوم .

. نشر ثقافة موضوع الالتزام التنظيمي بين معلمات رياض الأطفال وبيان دور هذا المفهوم في نجاح المعلمات مهنيا .

. دعم القرارات الصائبة التي تتخذها معلمات رياض الأطفال وذلك لتشجيعهن على ابداء ارائهن دون خوف او تردد .

7. المقترحات .

. إجراء دراسات أخرى مماثلة على عينات أخرى مثل معلمات المرحلة الابتدائية .

. إجراء دراسة مقارنة الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية و الأهلية .

. إجراء دراسات عن برنامج تدريبي للالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال .

المصادر العربية و الأجنبية .

- بالاطرش ، سميرة (2011). *الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال* ، بحث لنيل شهادة الليسانس جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الجزائر .
- بدر ، سهام (2009). *مدخل الى رياض الأطفال* ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1 .
- الجلبي ، سوسن (2005). *أساسيات الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية* ، علاء الدين للطباعة والتوزيع ، سوريا ، ط 1 .
- حريم ، حسين (2009). *السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات* ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، ط 3 .
- حنونة، سامي (2006). *قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة* ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية / غزة .
- الخفاف ، ايمان و التميمي ، نور (2015). *عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال* ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان .
- خير الدين ، موسى و النجار ، محمود (2010). *اثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية* ، دراسة استطلاعية المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ، الأردن .
- درويش ، محمد (2008). *نظرية الالتزام التنظيمي* ، عالم الكتب للنشر ، القاهرة ، ط 1 .
- الزبيدي ، غني و حافظ ، عبد الناصر و عباس ، حسين (2014). *إدارة السلوك التنظيمي* ، مطبعة الكتاب ، بغداد ، ط 1 .
- سليم ، امل ، رحاب حسين (2010). *خصائص معلمة الروضة وعلاقتها باكتساب الطفل للخبرات* ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، بغداد .
- السياني ، ماجد (2015). *قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة* ، اطروحة دكتوراه ، جامعة عدن / كلية العلوم الإدارية ، اليمن .
- عاشور ، ابتسام (2015). *الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية* ، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، سكرة .
- غنام ، ختام (2005). *السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس* ، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .
- الغامدي ، سعيد (2007). *النمط القيادي و اثره على الالتزام التنظيمي* ، رسالة ماجستير ، كلية التربية/ جامعة ام القرى، الرياض .
- الفضلي ، فضل مصباح (1997). *علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقة العمل مابين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديمغرافية* ، مجلة الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

فلمبان ، ايناس (2010). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة* ، رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى / كلية التربية ، السعودية .

قاسمي ، ناصر (2011). *دليل مصطلح علم الاجتماع التنظيم والعمل* ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .

محمد ، جاجان و داود ، احلام (2007). *مشكلات العمل في رياض الأطفال من وجهة نظر المديرات والمعلمات ، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية .*

Jarvi , Pentti (2000). **Commitment and Occupational Image** , School of Business and Economics , University of Helsinki Available from , www.math.Helsinki.fi/analysis/old/pentti_gravi/htm .

Scheldon , Mary ,E(1971). *Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organizational* , *Administrative Science Quarterly*.

.Smith , Mike (1982). *Introduction to organization Behavior* , Mcmillan , London .

Spector , P. E (2000). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice* 2nd Ed John Wiley & Sons , Inc .

Kantor ,R.M (1968). *Commiitment and social Organization, A study of Commitment Mechanisms in Utopian American Sociological Review*.