

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة دهوك

م. بشكوش جعفر عبدالله ، قسم التربية الخاصة، كلية التربية الأساسية، جامعة دهوك، دهوك، إقليم كردستان العراق

مخلص

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على الالتزام التنظيمي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة دهوك، وكذلك التعرف على دلالة متغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المركز الوظيفي، فترة الدوام والجندر). تكونت عينة البحث من (73) موظف وموظفة ولغرض جمع البيانات استخدمت الباحثة إستبانتين الأولى جاهزة لأجل التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة دهوك ، وقد تم تبني أداة حنونة (2006) والمؤلف من (38) فقرة موزعة على (4) محاور هي (الولاء التنظيمي، المسؤولية تجاه العمل، الرغبة في الاستمرار بالعمل، الايمان بالمؤسسة) ذو البدائل (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) والثانية استبانة لأجل التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي كلية التربية في جامعة دهوك ، وقد تم اعدادها من قبل الباحثة بعد الاطلاع على عدد من الادبيات السابقة وتكونت بصيغتها الاولى من (24) ذو البدائل (دائماً، أحياناً، نادراً، أبداً). واستعانت الباحثة بالإختبار التائي لعينة واحدة وعينتين مستقلتين وتحليل التباين الأحادي ومعامل ارتباط بيرسون كوسائل إحصائية. أظهرت نتائج البحث تمتع الموظفون في كلية التربية الأساسية بميزة الالتزام التنظيمي بجميع محاوره. وجود مستوى متوسط من الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى موظفي كلية التربية الأساسية وجود علاقة دالة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية دلالة متغير المؤهل العلمي فقط بالنسبة للالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية، الموظفون، كلية التربية الأساسية.

1. التعريف بالباحث

1.1 مشكلة البحث

وتحدٍ لها في خلق عامل مسؤول داخل المؤسسة يعمل كما المسؤولين فيها على تحقيق أهدافها ويتحمل مسؤولية نجاحها وإن أي خلل أو تهاون من قبل الموظف يؤثر بشكل سلبي على أداء المنظمة (سعادة: 2016: 10). وكذلك أكدت الدراسات في مجال علم الاجتماع ان الالتزام التنظيمي هو امتداد للولاء الاجتماعي والذي يتألف من مشاعر الفرد وشعوره بالانتماء والمسؤولية تجاه مجتمعه (السميح، 2010: 233)

لاحظت الباحثة من خلال عملها في الجامعة في كلية التربية الأساسية توقف ترقيات الموظفين ومشاكل جمّة في دفع مستحقّاتهم المالية وذلك بسبب الظروف الاستثنائية التي مر بها إقليم كردستان العراق منذ سنة (2014) وإلى الآن مما قد يؤثر على التزامه التنظيمي وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية لذلك وجدت من الضروري القيام بالدراسة الحالية للتأكد من مستوى الالتزام التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية لدى موظفي كلية التربية الأساسية والتحقق من العلاقة فيما بينهم وعليه يمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي بالسؤال التالي:

ما العلاقة بين الالتزام التنظيمي والشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة دهوك؟

تعد الموارد البشرية إحدى أهم الموارد التي تمتلكها أي مؤسسة وعنصر أساسي من عناصر تقدمها نحو تحقيق الغايات. والجامعة باعتبارها مؤسسة علمية، لها أيضاً مواردها البشرية والتي يعتبر الموظف واحداً منها وله دور ملموس في سير العمل فيها وتقدمها سواء من الناحية العلمية أو الإدارية والعلاقة بين الموظف والجامعة علاقة تكاملية باعتبار ان الموظف يؤدي الواجبات المنوطة اليه وبالمقابل تؤدي الجامعة أيضاً واجبا تجاهه من صرف مستحقّات مالية أو ترقية وظيفية وغيرها فتخلق شعوراً لدى الموظف باتّئانه الى المؤسسة والولاء لها والعمل على تحقيق اهدافها والتي بدورها تحقق الالتزام التنظيمي لهذا الموظف نحو مؤسسته. وقد أولى الباحثون في مجال علم الإدارة اهتماماً بالغاً بالالتزام التنظيمي لكونه سلوكاً مرغوباً فيه وتعمل المؤسسات باختلاف أنواعها واهدافها الى تحقيق هذا السلوك لدى العاملين فيها حرصاً منها على سير العمل على أكمل وجه في المؤسسة (الخرشوم، 2011: 2).

كما وتعتبر المسؤولية الاجتماعية أيضاً من المفاهيم الإدارية التي شغلت إهتمام الباحثين في مجال الإدارة فهي أداة فعالة في تحقيق الفاعلية التنظيمية والالتزام التنظيمي داخل المؤسسة ولها دوراً أيضاً في تكوين علاقة بينها وبين البيئة الاجتماعية التي تعمل فيها فأصبحت لذلك جزءاً مهماً من الخطط الإستراتيجية للمؤسسات

2.1 أهمية البحث

أبنائه وهذا كله لا يتم إلا بوجود كادر عامل فيها تكون قيمه واهدافه مشابه لها وملتزم بالعمل فيها وتحقيق أهدافها (كرمة، 2019: 2).

وتمثل المسؤولية الاجتماعية موضوعاً مهماً في المجتمعات الإنسانية عامة ويزداد اهتمام هذه المجتمعات بالمسؤولية كلما كانت على درجة متقدمة في التنظيم الاجتماعي الذي يتطلب تشريعات وأحكام خاصة لضبط ألوان النشاط الإنساني فيه سواء أكانت هذه النشاطات اجتماعية أم دينية أم أخلاقية أم اقتصادية أم مهنية أم تجارية أم غير ذلك في نشاط يرتبط بالفعل الإنساني داخل المجتمع إن صحوة الضمير الاجتماعي وإحساس أفراد المجتمع بمسؤوليتهم نحو أنفسهم ومجتمعهم والنظام من حولهم بصورة عامة هو ركن مهم وأساس في الحياة، ولهذا فان موضوع المسؤولية يعد قضية تربوية اجتماعية وأخلاقية وقانونية ودينية تستدعي الاهتمام بها داخل البيئات الاجتماعية عامة لما تنطوي عليه من دلالات قيمة حياة الإنسان (النك، 2004: 7). وتمثل أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

- أهمية متغيري البحث خاصة في ضوء الظروف التي تمر بها المنطقة بشكل عام مما أدى الى قصور او ضعف فيها.
- سيُعرف المسؤولون في جامعة دهوك وكلية التربية الأساسية على مقدار الالتزام الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية لدى موظفيهم وكيفية العمل على تعزيز هاتين الخاصيتين المهمتين.
- ستكون نتائج هذه الدراسة بمثابة القاعدة التي يمكن ان تنطلق منها بحوث أخرى تستهدف الى التعرف على الميكانيزمات والطرق التي من خلالها يمكن تعزيز والمحافظة على هاتين الصفتين المهمتين سواء لدى الموظفين أو التدريسيين في الجامعة.

3.1 أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على

- الالتزام التنظيمي لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة دهوك.
- المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة دهوك.
- العلاقة ما بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية .
- دلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي حسب متغيرات كل من: أ. المؤهل العلمي (متوسطة، إعدادية، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

مهما بلغت الإنسانية من تقدم وتطور تكنولوجي من معدات ووسائل الكترونية تبسط وتسهل العمل؛ يبقى الإنسان هو العنصر الأساسي في جميع مجالات الحياة الاجتماعية، والاقتصادية والعلمية والمهنية، وخاصة فيما يخص مجال العمل في المؤسسات الإدارية فالفرد هنا هو المحرك الرئيسي والميسر للعمل وله قدرات ومهارات تتناسب مع طبيعة العمل ولديه القدرة على التكيف مع الظروف مهما كانت حدتها فهو إذا ذو أهمية بالغة ومن غير الممكن الإستغناء عنه ما يدفع المؤسسات بمختلف أنواعها الى العمل على تحسين الظروف التي يعمل فيها العامل من اجل رفع معنوياته وشعوره بالإتلاء إلى المؤسسة ويكرس كل جهوده في سبيل تحقيق أهدافها حيث أشارت دراسة المسندي (2011) وفارس (2014) الى أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة يرفع من إمكانية تحقيق اهدافها (بن، عصمان، 2019: 2).

تأتي أهمية الالتزام التنظيمي كونه يربط العاملين بمؤسستهم خاصة في أوقات الشدة التي تمر بها أي مؤسسة والتي تعجز فيها عن تحفيز موظفيها مادياً ودفعهم للعمل فهو عامل معزز لإستمرارية عمل العاملين في عملهم وعدم التفكير في تركه والبحث عن فرص أخرى وله دور أيضاً في التنبؤ بمعدل دوران العمل إذ أن العامل الملتزم يعمل أكثر ولساعات اطول ويسهم الالتزام التنظيمي كذلك في إيجاد الفرد هدفاً لحياته المهنية (عاشوري، 2015: 57). بالإضافة الى ذلك يكون العامل المتلزم أكثر إستعداداً حتى للتضحية في سبيل مؤسسته وبقاءها ليس بالضرورة أن تكون تضحية عالية ولكن قد يعبر عنها بتصرفات و سلوكيات تؤكد مدى قوة التزامه داخل الشركة (جرينبرج وبارون، 2009: 218). إذ اثبتت الدراسات والتجارب في الدول المتقدمة أن القوى البشرية المؤهلة وطريقة سلوكها في العمل هي الأداة الرئيسية للإبداع والتغيير والتحسين والمنافسة لذلك تزايد الإهتمام بدراسة السلوك الإنساني (العميان، 2008: 13).

تأتي الجامعات في قمة المؤسسات العلمية والتربوية من حيث الإعداد والبحث والتجديد ، ولها دور كبير دور في تعزيز مشاركة المجتمع في كافة مجالات التنمية المستدامة ، ولا تستطيع الجامعة أن تقدم تعليماً متميزاً ما لم تتبع سياسة التحسين والتطوير لكوادرها والعاملين فيها في المجالات المختلفة ، مما ينعكس على تحسين نوعية التعليم المقدم للطلبة ويوفر لهم بيئة تعليمية مبدعة فهي القائد في مسيرة النهضة العلمية لأي مجتمع وحل مشكلاته والعمل على نشر الوعي والثقافة بين

- زيدان (2016): درجة التزام الفرد وتفانيه ببذل الجهود لإنجاز عمله، ورغبته القوية في البقاء واستمراره عضواً مشاركاً وفعالاً وتطابق أهدافه مع أهداف التنظيم ورسالة المنظمة بشكل عام (زيدان، 2016: 42).

1.1.5.1 التعريف النظري

تعرفه الباحثة نظرياً بأنه اتجاه الموظف الإيجابي نحو العمل في منظمته والذي يدفعه للإتيان فيه والرغبة في تطوره والاستمرار في عمله وتحقيق أهداف المنظمة.

2.1.5.1 التعريف الإجرائي

الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف عند استجابته على إستبانة الالتزام التنظيمي الخاصة بهذا البحث.

2.5.1 المسؤولية الإجتماعية

عرفها كل من

- عثمان (1973) مسؤولية تبدأ باهتمام الفرد بالجماعة التي تشاركه من الأفراد الآخرين في عمل ما مروراً بالتعاطف معها واحساسه بانه والجماعة شي واحد وهي تكوين ذاتي خاص نحو الجماعة التي ينتمي إليها الفرد (عثمان : 1973 : 18).

- زهران (1984) فهم ومناقشة المشكلات الاجتماعية والسياسية العامة والتعاون والتشاور مع الزملاء واحترام الواجبات الاجتماعية (زهران، 1984: 137).

- منوخ (2016) الالتزام الفعلي والناقي للفرد تجاه الجماعة ومحاولة فهم مشكلاتها والمشاركة معها في إنجاز عمل مع الإحساس بالانتماء إليها (منوخ، 2016: 6).

1.2.5.1 التعريف النظري

تعرف الباحثة المسؤولية الإجتماعية نظرياً بأنها : إهتمام الفرد بجماعته واحساسه بالانتماء إليها والرغبة في فهم ومناقشة مشكلاتها.

2.2.5.1 التعريف الإجرائي

تعرف الباحثة المسؤولية الإجتماعية إجرائياً بأنها: الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف عند استجابته على إستبانة المسؤولية الإجتماعية الخاصة بهذا البحث.

ب. سنوات الخدمة في الكلية: (5-1، 10-6، 20-11) سنوات .

ج. المركز الوظيفي (موظف، مدير وحدة إدارية، مقرر قسم، رئيس قسم).

د. فترة الدوام (صباحي، مسائي، الاثنين).

هـ. الجنس: (ذكر، أنثى).

- دلالة الفروق في مستوى المسؤولية الإجتماعية حسب متغيرات كل من:

أ. المؤهل العلمي (متوسطة، إعدادية، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

ب. سنوات الخدمة في الكلية: (5-1، 10-6، 20-11) سنوات .

ج. المركز الوظيفي (موظف، مدير وحدة إدارية، مقرر قسم، رئيس قسم).

د. فترة الدوام (صباحي، مسائي، الاثنين).

هـ. الجنس: (ذكر، أنثى).

4.1 حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بكل من يعمل في وظيفة إدارية سواء كانت بجانب ممارسة التدريس او بدونه في كلية التربية الأساسية في جامعة دهوك للسنة الدراسية (2020-2021).

5.1 مصطلحات البحث

1.5.1 الالتزام التنظيمي

عرفه كل من

- Mottaz (1988): استجابة وجدانية (اتجاه) ينتج من تقويم حالة العمل التي تصل أو تربط الفرد بالتنظيم (الهنداوي، 2012: 198).

- Hoy&Miskel (1990): إنهاك الموظف الطوعي الإيجابي الشديد بعمله في منظمته (القيسي، 2019: 26).

- Miroshink (2013) هوسلوك إجتماعي وعلاقة نفسية تربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها وتحفزه للبقاء وعدم التفكير في ترك وظيفته (Miroshink, 2013: 29).

2. الخلفية النظرية

1.2 الإلتزام التنظيمي

1.1.2 مقدمة

الإلتزام التنظيمي عبارة عن إيمان بقضية تركز المنظمة كل جهودها في سبيلها وتحقيق أهدافها وهذا يشمل إنجاز كافة المهام والواجبات المنوطة بها من خلال الفرد المنتسب لها كونه مقترن بمؤسسته ويمتلك الرغبة في خدمتها ولو على حساب مردوده فالعلاقة بينه وبين منظمته علاقة تبادلية يقدم كلا الطرفين خدمات لبعضهم أي أنها منفعة متبادلة ليس بالضرورة أن تكون منفعة مادية، حيث توفر المؤسسة المناخ المناسب والذي عن طريقه يصل الأفراد الى إشباع حاجاتهم وممارسة مهاراتهم وقدراتهم وفي حالة عجز المؤسسة عن ذلك يؤدي الى انخفاض مستوى الإلتزام والولاء التنظيمي لها (دودين، 2012: 180-181). أكدت الدراسات في هذا المجال عن وجود علاقة ايجابية بين نتائج سلوكية مرغوبة فيها بين العاملين مثل نسبة دوران العمل والتغيب والتأخلا عن العمل وهذا كله يتأثر بعوامل مختلفة مثل العمل نفسه والتحمدي و المسؤولية و التغذية الراجعة (حريم، 2009: 94). ولذلك خلق التوازن بين أهداف العامل والمنظمة أمر لا بد منه فهو عنصر أساسي في عملية تعزيز الدافعية لدى الموظف والعمل الدؤوب من اجل المؤسسة (بن حسن، 1989: 162).

2.1.2 أنواع الإلتزام التنظيمي

يُقسم (Meyer & Allen 1997) الإلتزام التنظيمي الى ثلاثة أنواع هي:

1.2.1.2 الإلتزام العاطفي

هو ذلك النوع من الإلتزام الطبيعي الذي يربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها عن طريق الربط بين القيم الشخصية للفرد وقيم المؤسسة ، فيشعر الفرد بنوع من التطابق فيما بين هذه القيم والتي تجعله يرغب في الإستمرار بالعمل وعدم ترك وظيفته (Miroshink, 2013: 33).

2.2.1.2 الإلتزام من أجل الاستمرار

هو التزم يتعلق بالرهان الجاني، أي أن الفرد متعلق بوظيفته ومؤسسته لعدم وجود بديل آخر أفضل مما لديه ولايستطيع كسب قوته بطريقة أخرى (عباس، 2010: 231)

3.2.1.2 الإلتزام المعياري

وهو بقاء الموظف في عمله لشعوره بأنه مضطر الى ذلك وهو شعور نابع من فلسفة الشخص ذاته كشعوره بأنه مدين للمؤسسة (Colquit et al, 2015: 72). يعكس هذا النوع من الإلتزام شعور الفرد بالمسؤولية و الواجب تجاه عمله

2.2 العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي

1.2.2 العوامل الخارجية

وهي عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للموظف كسوق العمل وعدد فرص الإختيار حيث أن قلتها وكثرتها تؤثر على إلتزام الموظف بوظيفته وخاصة في المراحل الأولى من الوظيفة، فكلما تحسنت الظروف الإقتصادية وكثرت فرص عمل بديلة قل التزام الموظف وكبرت رغبته في البحث عن فرص أخرى قد توفر له أكثر مما توفر له الوظيفة الحالية ويعكس ذلك كلما ازداد الكساد وانتشرت البطالة يصبح الإلتزام التنظيمي للموظف أقوى (شهاب، 2014: 82).

2.2.2 العوامل الداخلية

وهي عوامل تتعلق بالبيئة التي يعمل فيها الموظف وتتعلق خاصة بالإدارة ومدى كفاءتها ونجاحها وتوفير أنظمة أجور عالية وتشجيع وتحفيز للموظفين إزداد مستوى التزامهم التنظيمي ويشعره بالمسؤولية تجاه عمله مما يزيد من روح التعاون والعمل الجماعي بين أفراد المؤسسة (دودين، 2012: 188)

3.2.2 عوامل شخصية

وهي عوامل متعلقة بشخصية الفرد نفسه مثل مدى قدرته على تحمل المسؤولية أوما يتوقعه من وظيفته ودرجة تعلقه النفسي بها وسبب إختياره للوظيفة (ذيب والسعود، 2014: 7). وتشمل عوامل أخرى مثل الجنس ومدة خدمة العمل وسن العامل ومستواه التعليمي وكذلك وجدت بعض الدراسات أثر عامل الحالة الإجتماعية أيضاً على الإلتزام التنظيمي (دره، 2011: 105).

4.2.2 المسؤولية الإجتماعية

المسؤولية الإجتماعية جزء من مجموعة الخصائص والصفات التي تكتسب من البيئة الإجتماعية المحيطة بالفرد وتنمو هذه الخاصية بتأثير من منظومة القيم الفردية والاجتماعية والدينية وتظهر بصورتها الأولية كإدراك للفرد لمتطلبات المجتمع ومدى

بصورة طوعية نتيجة للتقارب الفكري بين الطرفين و فهم دواعي السلوك والعمل على تحقيق المنفعة الجماعية.

2.6.2.2 الإهتمام

وتضمن ارتباط الفرد بجماعته عاطفياً وحرصه على تقدمها واستمرار تماسكها و الوصول الى الهداف المنشودة والخوف على سلامتها من التفكك والشقاق) طلحي، 2015: 15).

3.6.2.2 الإشتراك

وتعني مشاركة الفرد لجماعته في إشباع حاجاتها والعمل معاً على حل مشكلاتها (بن عبيد، 2015: 49).

4.6.2.2 الدراسات السابقة

بعد بحث طويل عن الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع لم يتمكن الباحثة من إيجاد دراسة تربط المتغيرين معاً باستثناء دراستين غير أنها لم يكونا بالمسوى العلمي المطلوب لذلك سوف تعرض الباحثة الدراسات السابقة المتعلقة بكل متغير من متغيرات الدراسة على حدة وكما يلي:

3.2 الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي

1.3.2 دراسة حنونة (2006) (قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة)

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل، نوع الوظيفة). تألفت مجتمع الدراسة من (1676) موظف موظفة أختير منهم (340) كعينة للبحث بالطريقة العشوائية الطبقية، استخدمت الإستبانة كأداة للبحث والتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والأختبار التائي وتحليل التباين الأحادي كوسائل إحصائية. وأظهرت النتائج إرتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث ودلالة متغير كل من (العمر، مستوى التعليم، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي) (حنونة، 2006).

2.3.2 دراسة الشنطي (2016) (العلاقة بين الأنماط القيادية والالتزام التنظيمي: الرضا الوظيفي كتغير وسيط)

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي والانماط القيادية السائدة في الوزارات الفلسطينية والعلاقة بينهما مع معرفة أثر الرضا الوظيفي. تم

إنجازه لهذه المتطلبات ثم تتطور حتى تصل الى درجة شعور الفرد بأنه مسؤول أمام نفسه و مجتمعه وله واجبات عليه تأديتها حتى يصبح فرداً منتجاً ومقبولاً في مجتمعه ومن هذا المنطلق يبدأ الفرد بمارسة واجباته الإجتماعية إذا فالمسؤولية الإجتماعية قضية في غاية الأهمية كونها المحدد لسلوك وأفعال الأفراد وما يترتب عليها من نتائج (قاسم، 1992: 2). والمسؤولية الإجتماعية شعور ذاتي تجعل الفرد يتحمل تبعات أفعاله ويشعر بأهمية دوره في المجتمع ومستعد للقيام بهذا الدور يقيناً منه بأنه مسؤول فيه ويمكنه إحداث تغيير في المجتمع مما كان صغيراً (القيسي ونجف، 2011: 6).

5.2.2 تصنيف المسؤولية الإجتماعية

هناك أربع أصناف للمسؤولية صنف من قبل هارت هي:

1.5.2.2 مسؤولية الدور

وهي المسؤولية الناتجة عن قيام الفرد بواجباته القانونية المقترنة بالمكانة الادارية أو الاجتماعية (مثل مدير رئيس) ويمكن أن تكون هذه المسؤولية دائمة أو مؤقتة على وفق الدور الذي يقوم به الفرد ويتضمن هذا المعنى من المسؤولية أداء مجموعة من الواجبات المعقدة التي تتطلب الانتباه والحذر مدة من الزمن.

2.5.2.2 المسؤولية السببية

ويمكن تطبيقها على افعال الافراد أو نواتج افعالهم أو النتائج المترتبة على سلوكهم.

3.5.2.2 مسؤولية الاقتدار

ويمكن وصفها بعبارة (انه مسؤول عن فعله) ان القدرة عند هارت تعني الفعل والتعليل والتحكم في السلوك والقدرة على فهم السلوك القانوني والقواعد والمتطلبات للوصول إلى قرارات إن [وجود هذه القدرات يعد المعيار للمسؤولية الاخلاقية مثلاً]

4.5.2.2 المسؤولية القانونية

إن أحد شروط تحمل المسؤولية هو في توافر الاقتدار لدى الفاعل ويحدث هذا النوع عندما تكون أفعال الفرد أو إهماله تنتج حالة يمنعها القانون (التـك، 2004: 36).

6.2.2. عناصر المسؤولية الإجتماعية

1.6.2.2 الفهم

ويشمل فهم الفرد للجماعة المنتمي اليها وتكوينها النفسي- والقوى المؤثرة عليها والدوافع وراء سلوكها مما يكون دافعاً للفرد للقيام بمسؤولياته تجاه مجتمعه

2.4.2 دراسة المومني والمعاني (2017): (المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات البيئية)

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الاردنية وكشف العلاقة ما بينها وبين متغيرات (الجنس، التخصص، قطاع التربية الثانوية، درجة ممارسة العمل التطوعي، درجة ممارسة الوالدين للعمل التطوعي، مكان إقامة الأسرة). استخدم المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة وتكونت عينة البحث من (420) طالب وطالبة اختيروا بالطريقة العشوائية. ولغرض تحليل البيانات تم استخدام كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاختبار التائي. اظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من المسؤولية الاجتماعية وكذلك دلالة فروق جميع متغيرات الدراسة باستثناء متغير الجنس (المومني والمعاني، 2017).

5.2 مناقشة الدراسات السابقة

بعد عرض الدراسات السابقة بين انها أن بعضها أخذت متغيري الدراسة لوحدها واخرى ربطت بين متغيرات الدراسة ومتغيرات اخرى مثل ربط الالتزام التنظيمي بالثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي ونية ترك العمل وربط المسؤولية الاجتماعية بالشخصية الناضجة ومتغيرات أخرى. وتبين كذلك اشترك جميع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تبني الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وفيما يخص العينة فقد تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة واحدة فقط وهي دراسة حنونة (2006) إذ أنها أيضاً اتخذت من العاملين في الجامعات الفلسطينية (أي الموظفين فيها) كعينة للبحث. واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة من حيث أداة البحث حيث تبنت أداة حنونة (2006) للالتزام التنظيمي وأعدت أداة المسؤولية الاجتماعية بالاستفادة منها. كذلك تبين تفرد هذه الدراسة في ربط الالتزام التنظيمي بالمسؤولية الاجتماعية.

6.2 إجراءات البحث

يشمل هذا الجزء من البحث وصفا لإجراءاته وكما يلي:

1.6.2 منهجية البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كونه يتناسب مع أهداف البحث

2.6.2 مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث الحالي العاملين في مراكز إدارية في كلية التربية الأساسية في

الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة وأستخدمت الإستبانة كأداة لجمع المعلومات. تكون مجتمع البحث من (4838) موظفاً أختير منهم (356) كعينة بالطريقة العشوائية البسيطة. وأستخدمت التكرارات والنسب المئوية مع تحليل الانحدار والتحليل العاملي التوكيدي ومعمل ألفا كرونباخ كوسائل إحصائية. أظهرت نتائج البحث أن مستوى الالتزام التنظيمي متوسط وان النمط القيادي السائد هو نمط القيادة التحويلية كما اظهرت عدم علاقة بين الأنماط القيادية والالتزام التنظيمي كما ظهر وجود الرضا الوظيفي في وسط العلاقة بين القيادة التحويلية و الالتزام التنظيمي (الشسني، 2016).

3.3.2 دراسة قعودة و سلامي (2020): (اثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العالمي" دراسة حالة مديرية توزيع الغاز والكهرباء بباتة)

هدفت الدراسة الى التعرف على دور الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين في مديرية الغاز والكهرباء بباتة، تألف مجتمع الدراسة من (393) عمل أختير منهم (100) كعينة للدراسة اختيروا بالطريقة العشوائية، وأستخدمت الإستبانة كأداة لجمع المعلومات وأستخدمت التكرارات و النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي والمتعدد كوسائل لتحليل البيانات. أظهرت نتائج البحث التأثير السلبي للالتزام التنظيمي على نية ترك العمل (قعودة و سلامي، 2020).

4.2 الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية

1.4.2 دراسة النك (2004): (الشخصية الناضجة وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة الموصل)

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الشخصية الناضجة والمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة الموصل ودلالة فروق متغير الجنس والتخصص العلمي ومن ثم معرفة العلاقة فيما بين المتغيرين. استخدم المنهج الوصفي والاستبانة لجمع المعلومات. تكونت عينة البحث من (467) طالب وطالبة اختيروا بالطريقة العشوائية. تم استخدام الإختبار التائي ومربع كاي ومعامل ارتباط بيرسون كوسائل إحصائية. اظهرت نتائج البحث وجود مستوى متوسط من الشخصية الناضجة والمسؤولية الاجتماعية وعدم دلالة متغير التخصص العلمي أما متغير الجنس فكان دالاً لصالح الإناث (النك، 2004).

2.7.4 الاداة الثانية

استبانة لأجل التعرف على مستوى المسؤولية الإجتماعية لدى موظفي كلية التربية في جامعة دهوك ، وقد تم اعدادها من قبل الباحثة بعد الاطلاع على عدد من الادبيات السابقة وتكونت بصيغتها الاولى من (24) ذو البدائل (دائماً، أحياناً، نادراً، أبداً).

3.7.2 صدق الاداة

تحققت الباحثة من صدق الاداتين عن طريق عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في التربية وعلم النفس و البالغ عددهم (6) حيث عرضت فقرات الاداتين بصيغتها الاولى البالغة (62) فقرة على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في التربية وعلم النفس للتأكد من صلاحية الفقرات وابداء التعديلات والملاحظات وبعد الاخذ بملاحظات وراء الخبراء لم يتم حذف اي فقرة ولكن تم اجراء بعض التعديلات على بعض الفقرات وتبديل البعض الاخر كلياً. كما حصلت فقرات الاداتين على نسبة اتفاق تراوحت ما بين (66-100%) والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول(2) نسب الاتفاق على فقرات الاداتين

فقرات استبانة الالتزام التنظيمي				
مج	الفقرات	الموافقون	النسبة المئوية	
19	1,38	6/6	100%	1,2,3,4,8,9,11,12,13,14,18,19,23,27,28,29,3
14	7,15,16,17,20,21,22,24,25,26,30,32,33,34	6/5	83%	
4	5,6,10,35,37	6/4	66%	
فقرات استبانة المسؤولية الاجتماعية				
مج	الفقرات	الموافقون	النسبة المئوية	
1	1,2,4,5,7,9,10,11,12,13,14,16,17,18,	6/6	100%	
9	19,20,22,24,21			
5	3,6,8,15,23	6/5	83%	

4.7.2 ثبات الاداة

تحققت الباحثة من ثبات الاداتين معاً عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار حيث طبقت الباحثة الاداتين على (10) موظفين فقط ممن لم يجيبوا على أداة البحث وتعرفهم الباحثة شخصياً امتدت المدة ما بين الاختبار الأول والثاني اسبوعان وبعد استرجاعها طبقت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون والذي أظهر نسبة ثبات قدرها (0.83) على أداتي البحث معاً.

جامعة دهوك والبالغ عددهم (113) استبعدت الباحثة (10) منهم فقط وذلك من أجل إجراءات الاختبار وإعادة الاختبار للتحقق من ثبات الأداة .

4.6.2 عينة البحث

نظراً لصغر حجم مجتمع البحث لم يلزم إختيار عينة نها وقامت الباحثة باتخاذ جميع وحدات مجتمع البحث عينة باستثناء (10) الالف ذكرهم ووزعت (103) استبانة استرجعت منها (73) والتي شكلت عينة البحث الفعلية وخضعت اجوبتهم للتحليل الإحصائي، كما مبين في الجدول (1)

جدول (1) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغيرات الكلية واللقب العلمي والجنس وسنوات الخدمة

العدد	متغيرات الدراسة
3	متوسطة
5	إعدادية
48	بكالوريوس
8	ماجستير
9	دكتورا
18	5-1
29	10-6
26	20-11
44	صباحي
14	مساءلي
14	الإثنان
49	موظف
13	مدير وحدة إدارية
5	مقرر قسم
6	رئيس قسم
42	ذكور
31	إناث

7.4 أداتا البحث

لغرض تحقيق اهداف البحث تم الاعتماد على اداتين واحدة من اعداد الباحثة واخرى جاهزة وفيما يأتي وصف لهاتين الاداتين:

1.7.2 الاداة الاولى

استبانة لأجل التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة دهوك ، وقد تم تبني أداة حنونة(2006) والمؤلف من (38) فقر موزعة على (4) محاور هي(الولاء التنظيمي، المسؤولية تجاه العمل، الرغبة في الاستمرار بالعمل،الايمان بالمؤسسة) ذو البدائل (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) .

5.7.2 تطبيق أداتي البحث

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأداتين قامت الباحثة بتوزيعها على عينة البحث في الفترة ما بين (2021/4/1-3/23) .

8.2 الوسائل الإحصائية

استخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية التي تلائم البحث وطبيعة أهدافه بناء على استشارة بعض المتخصصين في الإحصاء والإدارة التربوية وتمثلت الوسائل الإحصائية بما يأتي:

● الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T.Test)

● الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent Sample T.Test)

● تحليل التباين الاحادي (One Way Anova)

● معامل ارتباط بيرسون

9.2 عرض النتائج و مناقشتها

سيتم عرض النتائج على وفق الأهداف المحددة في البحث وعلى النحو الآتي:

1.9.2 الهدف الأول: التعرف على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي كلية التربية

الأساسية في جامعة دهوك

ولتحقيق هذا الهدف تمت معالجة البيانات احصائياً باستخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث البالغ عددهم (73) موظف وموظفة ولكل محور على حدة. ولأجل اختبار دلالة الفروق إحصائياً استخدمت الباحثة الاختبار التائي (T - Test) لعينة واحدة. وظهر من هذا التحليل أن الولاء التنظيمي هو من أكثر أشكال الإلتزام التنظيمي شيوعاً بين الموظفين حيث بلغ متوسطه الحسابي (20.14) وانحراف معياري قدره (4.965) وكانت قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية والبالغة (2.37) عند مستوى دلالة (0.00). تليه المسؤولية تجاه العمل ثم الإيمان بالمؤسسة وجاء في المرتبة الأخيرة محور الرغبة في الأستمرار بالعمل والجدول (3) يبين ذلك .

الجدول (3) المتوسطات الحسابية لمحاور الإلتزام التنظيمي

ت	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية
1.	الولاء التنظيمي	20.14	4.965	22.137	
2.	المسؤولية تجاه العمل	17.32	4.963	27	
3	الرغبة في الإستمرار بالعمل	14.76	4.535	11.74	2.37
4.	الإيمان بالمؤسسة	16.72	5.396	16.26	

وتعزوا الباحثة هذه النتيجة الى أنه بالرغم من الظروف القاسية التي مر بها الموظف يتمتع بالإلتزام معياري والذي يعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب نحو مؤسسته والموظفين فيها يشعر بالوفاء تجاههم بتأثير من قيمة الشخصية التي تمنعه من التخلي عن مؤسسته (الخير وبابكر، 2018: 9) فهو يمتلك كل الولاء لكليته ويرغب في الإستمرار بالعمل فيها ويؤمن بأنها مؤسسة ذو اهداف سامية لابد من العمل على بلوغها من قبل جميع الافراد العاملين فيها. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة حنونة (2006) والشنطي (2016) حيث كان مستوى الإلتزام التنظيمي متوسطا في الدراسة الأولى و مرتفعاً في الدراسة الثانية على التوالي.

لعدم تساوي فقرات محاور الإستبانة قامت الباحثة بحساب الوسط الموزون للمحاور لتقدير أوزان المحاور وكما مبين في الجدول (4).

الجدول (4) الأوزان النسبية لمحاور استبانة الإلتزام التنظيمي

المحور	الوسط الموزون	المرتبة
الولاء التنظيمي	1.81	الثالثة
المسؤولية تجاه العمل	1.55	الرابعة
الرغبة في الإستمرار بالعمل	2.10	الأولى
الإيمان بالمؤسسة	1.85	الثانية

جاء محور الرغبة في الإستمرار بالعمل في المرتبة الأولى تليه الإيمان بالمؤسسة ثم الولاء التنظيمي وبالمرتبة الأخيرة جاء محور المسؤولية تجاه العمل و تعزوا الباحثة هذه النتيجة الى قلة فرص العمل في الوقت الحالي وعدم التمكن من السفر والبحث عن العمل في أماكن أخرى بسبب جائحة (كوفيد 19) والتي أثرت على الإقتصاد العالمي وكثرت البطالة وفرصة السفر من أجل العمل ،فقد أشارت الدراسات الى أن مستوى الإلتزام التنظيمي يكون مرتفعاً عند ارتفاع نسبة البطالة أو قلة القدرة على التنقل بين أقاليم الدولة (شهاب، 2014: 82).

2.9.2 الهدف الثاني : التعرف على المسؤولية الإجتماعية لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة دهوك.

ولتحقيق هذا الهدف تمت معالجة البيانات احصائياً باستخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث البالغ عددهم (73) موظف و موظفة. ولأجل اختبار دلالة الفروق إحصائياً استخدمت الباحثة الاختبار التائي (T - Test) لعينة واحدة. و ظهر من هذا التحليل تمتع الموظفين بالمسؤولية الإجتماعية بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (39.84) والانحراف المعياري (9)

وكانت القيمة الثانية المحسوبة (18.83) وهي أكبر من القيمة الثانية الجدولية والبالغة (2.73) وكما مبين في الجدول (5).

الجدول (5) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للمسؤولية الاجتماعية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الثانية المحسوبة	القيمة الثانية الجدولية	مستوى الدلالة
المسؤولية الاجتماعية	39.84	9	18.83	2.37	0.00

وتعزوا الباحثة هذه النتيجة الى أن عمل الموظف في مؤسسة أكاديمية وخاصة كلية التربية الأساسية تجعله يشعر بالمسؤولية الاجتماعية كونه كادر في كلية لها مهمة سامية فيشعره هذه المهمة الصعبة بالمسؤولية تجاه مجتمعه وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة التاك (2004) ودراسة المومني والمعاني (2017).

3.9.2 الهدف الثالث : التعرف على العلاقة ما بين الإلتزام التنظيمي والمسؤولية

الإجتماعية لدى موظفي كلية التربية الأساسية

ولأجل تحقيق هذا الهدف عولجت البيانات إحصائيا وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والمسؤولية الإجتماعية فأظهرت النتائج أن هناك علاقة دالة وإيجابية قوية بين جميع محاور الإلتزام التنظيمي والمسؤولية الإجتماعية عند مستوى دلالة (0.01)، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) معامل الارتباط بين الإلتزام التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية

الإلتزام التنظيمي	المسؤولية الاجتماعية
الولاء التنظيمي	**0.327
المسؤولية تجاه العمل	**0.487
الرغبة في الإستمرار بالعمل	**0.330
الإيمان بالمؤسسة	**0.520

** دال عند مستوى (0.01)

وتعزوا الباحثة هذه النتيجة الى أن الموظف الملتزم بعمله وتعليماته التنظيمية يتمتع بخاصية المسؤولية الإجتماعية التي تجعله يتحمل مسؤوليه عمله ويرغب في الإستمرار فيه مع ايمانه الكامل بالمؤسسة التي يعمل فيها ويعمل بكل جهود في سبيل تقدمها، ولا تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة.

4.9.2 الهدف الرابع : التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات

درجات أفراد العينة للإلتزام التنظيمي حسب متغيرات

- المؤهل العلمي (متوسطة، إعدادية، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)
- سنوات الخدمة في الكلية (1-5 ، 6-10 ، 11-20 سنة) ،
- المركز الوظيفي (موظف، مدير وحدة إدارية، مقرر قسم، رئيس قسم)
- فترة الدوام (صباحي، مسائي، الإثنان)
- الجنس (ذكر- أنثى)

1.4.9.2 الفروق حسب متغير المؤهل العلمي (متوسطة، إعدادية، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)

لفرض استخراج الفروق حسب متغير المؤهل العلمي استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الحادي (One way annova) لمتوسطات درجات العينة لجميع محاور الاستبانة و تبين ان هذا المتغير دال إحصائياً في محور كل من المسؤولية تجاه العمل والإيمان بالمؤسسة عند مستوى دلالة (0.05) و (0.00) على التوالي إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة في بقية المحاور أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (2.84) وكما مبين في الجدول (7)

الجدول (7) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	50.110	4	12.527	0.570	0.685
	داخل المجموعات	1494.876	68	21.983		
	الكلي	1544.986	72			
	بين المجموعات	226.065	4	56.516	2.84	0.05
المسؤولية تجاه العمل	داخل المجموعات	154.689	68	22.760		
	الكلي	1773.753	72			
	بين المجموعات	64.431	4	10.108	0.773	0.546
	داخل المجموعات	1416.610	68	20.83		
الإيمان بالمؤسسة	الكلي	1481.041	72			
	بين المجموعات	535.373	4	133.843	5.830	0.000
	داخل المجموعات	1561.147	68	22.958		
	الكلي	1481.041	72			

ولغرض بيان دلالة الفروق قامت الباحثة باختبار شيفيه البعدي والذي بين دلالة الفروق لصالح فئة جاملي شهادة المتوسطة وكما مبين في الجدول (8).

الجدول (8) نتائج اختبار شيفيه لمتغير المؤهل العلمي

المجموعات المقارنة	المتوسط	الخطأ المعياري	الدلالة
متوسطة - إعدادية	*13.867	3.424	.0060
متوسطة - بكالوريوس	*13.708	2.790	.0000
متوسطة - ماجستير	*12.792	3.174	.0070
متوسطة - دكتوراه	*12.778	3.126	.0060
اعدادية - بكالوريوس	-.158	2.252	1.000
اعدادية - ماجستير	-1.075	2.732	.9970
اعدادية - دكتوراه	-1.089	2.673	.9970
بكالوريوس - ماجستير	-.917	1.830	.9930
بكالوريوس - دكتوراه	-.931	1.740	.9900
ماجستير - دكتوراه	-.014	2.328	1.000

* دال عند مستوى (0.05)

وتشير النتائج المعروضة في الجدول أعلاه إلى الآتي:

- وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات خريجي الدراسة المتوسطة ومتوسط درجات خريجي الدراسة الإعدادية عند مستوى دلالة (0.01) ، وكان الفرق لصالح المجموعة الأولى أي الدراسة المتوسطة .
- وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات خريجي الدراسة المتوسطة ومتوسط درجات خريجي البكالوريوس عند مستوى دلالة (0.001) ، وكان الفرق لصالح المجموعة الأولى أي الدراسة المتوسطة .
- وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات خريجي الدراسة المتوسطة ومتوسط درجات خريجي الماجستير عند مستوى دلالة (0.01) ، وكان الفرق لصالح المجموعة الأولى أي الدراسة المتوسطة .
- وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات خريجي الدراسة المتوسطة ومتوسط درجات خريجي الدكتوراه عند مستوى دلالة (0.01) ، وكان الفرق لصالح المجموعة الأولى أي الدراسة المتوسطة .
- ولم تظهر فروق دالة إحصائية في بقية المقارنات .

2.4.9.2 النتيجة بالنسبة لمغير سنوات الخدمة (5-1 ، 10-6 ، 20-11 سنة) :

للتحقق من هذا الهدف تم استخدام تحليل التباين الاحادي (One way annova) وظهرت النتائج متغير سنوات الخدمة غير دال احصائيا اذ كانت القيمة الفائية المحسوبة لجميع الاساليب اصغر من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.11). و كما مبين في الجدول (9)

الجدول (9) نتائج تحليل التباين الأحادي لمغير سنوات الخدمة

المحور	مصدر التباين	مجموع درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	2	45.270	1.057	0.353
	داخل المجموعات	70	1499.716		
	الكلي	72	1544.986		
	بين المجموعات	2	60.730	1.241	0.295
المسؤولية تجاه العمل	داخل المجموعات	70	1713.024		
	الكلي	72	1773.753		
	بين المجموعات	2	30.907	0.746	0.478
الرضا في الاستقرار بالعمل	داخل المجموعات	70	1450.135		
	الكلي	72	1481.041		
	بين المجموعات	2	6.720	0.113	0.894
الإيمان بالمؤسسة	داخل المجموعات	70	2089.800		
	الكلي	72	2096.521		
	بين المجموعات	2	3.360		

وتعزوا الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموظف مهما كانت مدة عمله فهو يشعر بواجبه بالالتزام بجميع تعليمات وإرشادات الكلية ويشعر بأنه جزء منها وهو يعمل مع بقية

الموظفين في الكلية كفريق ملتزم حريص على أداء واجبه. ولاتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة.

3.4.9.2 الفروق حسب متغير المركز الوظيفي (موظف، مدير وحدة إدارية، مقرر قسم، رئيس قسم)

لغرض التحقق من هذا الهدف تم استخدام تحليل التباين الاحادي (One way annova) وظهرت النتائج عدم دلالة متغير المركز الوظيفي اذ كانت القيمة الفائية المحسوبة لجميع الاساليب اصغر من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2.71).

الجدول (10) نتائج تحليل التباين الأحادي لمغير المركز الوظيفي

المحور	مصدر التباين	مجموع درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	3	29.763	0.452	0.717
	داخل المجموعات	69	1515.223		
	الكلي	72	1544.986		
	بين المجموعات	3	114.831	1.592	1.99
المسؤولية تجاه العمل	داخل المجموعات	69	1658.923		
	الكلي	72	1773.753		
	بين المجموعات	3	98.803	1.644	0.187
الرضا في الاستقرار بالعمل	داخل المجموعات	69	1382.239		
	الكلي	72	1481.041		
	بين المجموعات	3	63.871	0.723	0.542
الإيمان بالمؤسسة	داخل المجموعات	69	2032.650		
	الكلي	72	2096.521		
	بين المجموعات	3	21.290		

كما بين الجدول أعلاه فإن الموظف سواء كان في مركز إداري عال أو كان موظفاً عادياً فهو ملتزم بنفس الدرجة وتعزوا الباحثة هذه النتيجة إلى الشعور الجماعي بالانتماء إلى الكلية وعدم التفريق بين الموظف العادي والموظف الذي وصل إلى مركز مرموق في الكلية من مدير وحدة إدارية أو مقرر قسم أو رئيس قسم ولاتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة.

4.4.9.2 النتيجة حسب متغير فترة الدوام (صباحي، مسائي، الإثنان)

استخدمت الباحثة لغرض التحقق من هذا الهدف تم استخدام تحليل التباين الاحادي (One way annova) وظهرت النتائج عدم دلالة متغير فترة الدوام اذ كانت القيمة الفائية المحسوبة لجميع الاساليب اصغر من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.11).

تعرزوا الباحثة هذه النتيجة الى أن جنس الإنسان لا يؤثر على عمله والتزامه بها فالرجل والمرأة يشعرا بانها على نفس المستوى من الأهمية في مجال العمل لافرق بينهما فلذلك فهما ملتزمان بالتنظيم بنفس المستوى. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حنونة(2006) حيث لم يكن الجندر ذو دلالة احصائية.

5.9.2 التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة للمسؤولية الإجتماعية حسب متغيرات:

- أ. المؤهل العلمي (متوسطة، إعدادية، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)
- ب. سنوات الخدمة في الكلية (1-5 ، 6-10 ، 11-20 سنة) ،
- ت. المركز الوظيفي (موظف، مدير وحدة إدارية، مقرر قسم، رئيس قسم)
- ث. فترة الدوام (صباحي، مسائي، الإثنان)
- ج. الجندر (ذكر- أنثى)

1.5.9.2 الفروق حسب متغير المؤهل العلمي (متوسطة، إعدادية، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)

لفرض استخراج الفروق حسب متغير المؤهل العلمي استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الحادي (One way annova) لمتوسطات درجات العينة و تبين ان هذا المتغير دال إحصائياً في محور كل من المسؤولية تجاه العمل والإيمان بالمؤسسة عند مستوى دلالة (0.05) و (0.00) على التوالي إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة في أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (2.84) وكما مبين في الجدول (12)

الجدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المسؤولية	بين المجموعات	535.373	4	184.185	2.491	0.051
الإجتماعية	داخل المجموعات	1561.147	68	73.941	2.84	
	الكلي	2096.521	72			

ويبدو من الجدول اعلاه ان اختلاف المؤهل العمي لا يؤثر على مستوى الشعور بالمسؤولية الإجتماعية إذ انها تعود الى قيم الإنسان و لاتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة.

الجدول (10) نتائج تحليل التباين الاحادي حسب متغير فترة الدوام

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	20.376	3	10.188	0.468	0.628
	داخل المجموعات	1524.610	69	078.21		
	الكلي	1544.986	72			
المسؤولية تجاه العمل	بين المجموعات	3.304	3	1.652	0.065	0.937
	داخل المجموعات	1770.450	69	25.292		
	الكلي	1773.753	72			
الرغبة في الإستمرار بالعمل	بين المجموعات	18.842	3	9.421	0.451	0.639
	داخل المجموعات	1462.200	69	20.889		
	الكلي	1481.041	72			
الإيمان بالمؤسسة	بين المجموعات	32.031	3	10.016	0.543	0.583
	داخل المجموعات	2064.489	69	29.493		
	الكلي	2096.521	72			

ويبدو أن الموظف سواء عمل في فترة الصباح او المساء أو الاثنين معاً فهو يشعر بأنه يعمل في الكلية نفسها فلا فرق بين مستوى التزام التنظيمي ولا تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة.

5.4.9.2 الفروق حسب متغير الجندر (ذكر- أنثى)

وللتحق من هذا الهدف استعانت الباحثة بالاختبار التائي لعينتين مستقلتين (independent sample T.Test) والذي أظهر أن هذا المتغير ليس ذو دلالة إحصائية إذ كانت القيمة التائية الجدولية (1.99) أكبر من القيمة التائية المحسوبة للمحاو جميعاً وكما مبين في الجدول (11).

الجدول (11) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمتغير الجندر

المحور	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	القيمة الجدوية
الولاء التنظيمي	ذكور	42	18.17	5.122	0.326	
	اناث	31	17.81	3.945		
المسؤولية تجاه العمل	ذكور	42	17.60	5.464	0.559	
	اناث	31	16.94	4.250		1.99
الرغبة في الإستمرار بالعمل	ذكور	42	15.17	4.356	0.875	
	اناث	31	14.23	4.787		
الإيمان بالمؤسسة	ذكور	42	16.55	5.882	0.327	
	اناث	31	16.95	4.743		

2.5.9.2 النتيجة بالنسبة لمغير سنوات الخدمة (1-5 ، 6-10 ، 11-20 سنة) :

للتحقق من هذا الهدف تم استخدام تحليل التباين الاحادي و اظهرت النتائج متغير سنوات الخدمة غير دال احصائيا اذ كانت القيمة الفائية المحسوبة لجميع الاساليب اصغر من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.11).وكما مبين في الجدول (13)

الجدول(13) نتائج تحليل التباين الاحادي لمغير سنوات الخدمة					
المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف
مستوى الدلالة	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية	مستوى الدلالة	المتغير
0.06	2.78	212.388	2	424.776	بين المجموعات
3.11	76.285	70	5339.964	72	داخل المجموعات
				5764.740	الكلية

وتعزوا الباحثة هذه النتيجة الى أن طول مدة خدمة الموظف في الكلية ليس عاملاً مؤثراً على مدى شعوره بالمسؤولية الاجتماعية ولا تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة.

3.5.9.2 الفروق حسب متغير المركز الوظيفي (موظف، مدير وحدة إدارية، مقرر قسم، رئيس قسم)

استخدمت الباحثة تحليل التباين الحادي لغرض التأكد من دلالة الفروق وتبين ان هذا المتغير غير دال احصائياً إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2.71) كما مبين في الجدول(14)

الجدول(14) نتائج تحليل التباين الاحادي لمغير المركز الوظيفي					
المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف
مستوى الدلالة	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية	مستوى الدلالة	المتغير
0.282	1.297	102.600	3	307.800	بين المجموعات
2.71	79.086	69	5456.939	72	داخل المجموعات
				5764.740	الكلية

ويبدو من الجدول أعلاه ان المكر الوظيفي للموظف لا يؤثر على مدى شعوره بالمسؤولية الاجتماعية حيث أنها نابعة من ضمير الإنسان ومدى انتمائه للمجتمع ولا تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة .

4.5.9.2 الفروق حسب متغير فترة الدوام (صباحي، مسائي، الإثنان)

استخدمت الباحثة تحليل التباين الحادي لغرض التأكد من دلالة الفروق وتبين ان هذا المتغير غير دال احصائياً إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.11) كما مبين في الجدول(15)

الجدول(15) نتائج الفروق حسب متغير فترة الدوام					
المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف
مستوى الدلالة	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية	مستوى الدلالة	المتغير
0.670	0.403	32.778	2	65.556	بين المجموعات
3.11	81.417	70	5699.184	72	داخل المجموعات
				5764.740	الكلية

كذلك يتبين من الجدول أعلاه أن الموظف سواء كان يعمل في الصباح أو المساء او الإثنين معاً فليس له أي أثر على شعوره بالمسؤولية الاجتماعية إذ أنه شعور يلزم الفرد في كل مكان و زمان. ولا تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة.

5.5.9.2 الفروق حسب متغير الجندر(ذكر- أنثى)

للتحق من هذا الهدف تم استخدام الإختبار التائي لعينتين مستقلتين وبعد تحليل النتائج تبين أن هذا المتغير غير دال احصائياً إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة(1.99) وكما مبين في الجدول(16).

الجدول (16) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمغير الجندر

المتغير	العينة	العدد المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
مستوى الدلالة	المتغير	العدد المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
0.004	1.634	1.99	10.386	38.81	42
2.71	6.146	35.39	31	31	31

وتعزوا الباحثة هذه النتيجة الى أن الشعور بالمسؤولية لا يتأثر بجنس الإنسان فإن كان ذكراً ام أنثى فهو يشعر بنفس المستوى من المسؤولية تجاه مجتمعه وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المومني والمعاني(2017) حيث لم يكن متغير الجندر ذو دلالة إحصائية .

3. الإستنتاجات

في ضوء نتائج البحث إستنتجت الباحثة ما يلي :

- يتمتع الموظفون في كلية التربية الأساسية بميزة الالتزام التنظيمي بجميع محاوره.
- وجود مستوى متوسط من الشعور بالمسؤولية الإجتماعية لدى موظفي كلية التربية الأساسية
- وجود علاقة دالة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الإجتماعية
- دلالة متغير المؤهل العلمي فقط بالنسبة للالتزام التنظيمي والمسؤولية الإجتماعية.

4. التوصيات

توصي الباحثة عمادة كلية التربية الأساسية ورئاسة جامعة دهوك ما يلي:

- ضرورة الاهتمام بكل ما يعزز من الالتزام التنظيمي والمسؤولية لدى موظفي كلية التربية الأساسية .
- العمل على تحسين ظروف العمل لكل العاملين في كلية التربية الأساسية.
- العمل على إشراك الموظف في عملية اتخاذ القرارات المهمة والتي تدخل في صلب تخصصه مما يعزز من شعوره بالإنتماء الى الكلية اهميته مكانته فيها.
- العمل على زيادة روح الفريق بين الموظفين وذلك من خلال إجراء مشاريع مشتركة بين الوحدات الإدارية كافة مما يوحد اهدافهم ويعزز العلاقة فيما بينهم.

5. المقترحات

تقترح الباحثة إجراء الدراسات التالية:

- دراسة الالتزام التنظيمي والمسؤولية الإجتماعية لدى جميع العاملين في كلية التربية الأساسية من موظفين و تدريسيين .
- دراسة الالتزام التنظيمي والمسؤولية الإجتماعية لدى جميع العاملين في جامعة دهوك ومقارنتها مع جامعات أخرى.
- ربط متغيرات الدراسة الحالية بمتغيرات أخرى مثل ضغوط العمل، الثقافة التنظيمية، المناخ التنظيمي وغيرها.

6. المصادر

1. بن حسن، محمد حري، (1989)، علم المنظمة- الأصول والتطور الكامل، ط1، دار الكتب للنشر و التوزيع، الموصل- العراق.
2. بن عبيد، عهود بن ناصر، (2015)، دور الأسرة في تنمية المسؤولية الإجتماعية لدى أبنائها، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الدراسات الإجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود.
3. بن عصمان، خيرية محمد، (2019)، دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها.
4. التل، زينب مزاحم بشير، (2004)، الشخصية الناجحة وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الموصل .
5. جرينبرج، جيرالد و بارون روبرت، (2009)، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي، رفاعي محمد و بسيوني، اسماعيل علي، دار المرخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية .
6. حريم، حسين، (2009)، السلوك التنظيمي-سلوك الأفراد والمجموعات في منظمات الأعمال، ط2، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان-الأردن.
7. حنون، ساي إبراهيم حمادة، (2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم ادارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة.
8. الخرشوم، محمد مصطفى، (2011)، "تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب)"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد(27)، العدد(3).
9. الخير، فرح يس فرح و بابكر، مأمون يس بدوي، (2018)، "أثر الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة بوزارة الزراعة الغابات والري بدولة القضايف"، مجلة الجزيرة للعلوم الاقتصادية والإجتماعية، المجلد(9)، العدد(2).
10. درة، عمر محمد، (2011)، استراتيجيات التعلم المستمر وآثارها في الولاء التنظيمي بتطبيق على المستشفيات الحكومية في حلب، اطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم ادارة العمال، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة حلب.
11. دودين، أحمد يوسف، (2012)، إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، الطبعة الأولى، دار اليازوري للنشر والتوزيع، القاهرة-مصر.
12. ذيب، محمد رشدي أحمد، والسعود، راتب، (2014)، "درجة ممارسة قيم العمل لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بدرجة الإلتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم"، دراسات العلوم التربوية، المجلد(41)، ملحق(1).
13. زهران، حامد عبدالسلام (1984) علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب ، القاهرة.
14. زيدان، سلمان، (2016)، تطوير التعليم الجامعي لتنمية المجتمعات في ضوء إدارة الجودة الشاملة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان الأردن.
15. سعادة، مشري، (2016)، "دور الالتزام التنظيمي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية - دراسة ميدانية في مؤسسة كودور- برج بوعريش"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد(5).
16. السميع، عبدالمحسن بن محمد، (2010)، دراسات في الإدارة المدرسية، الطبعة الأولى، دارالحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
17. الشنطي، محمود عبدالرحمن، (2017)، "العلاقة بين الأنماط القيادية والالتزام التنظيمي بالرضا الوظيفي كتغير وسيط"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات والإقتصادية، المجلد(2)، العدد(7)، صص(104-85).
18. شهاب، فادية إبراهيم، (2014)، التطوير التنظيمي- القواعد النظرية والممارسات التطبيقية، الطبعة الأولى، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.

19. طلحي، خولة، (2015)، المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي.
20. عاشوري، ابتسام، (2015)، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير- بسكرة.
21. عباس، أنس عبدالباسط، (2011)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان-الأردن.
22. عثمان، سيد أحمد، (1973)، المسؤولية الاجتماعية، ط1 دار النهضة المصرية، القاهرة.
23. العميان، محمود سلمان، (2008)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط4، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
24. المومني، فوزأيوب والمعاوي، محمد خالد، (2017)، "المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات"، مجلة اتحاد الجامعات العربية وعلم النفس، المجلد(5)، العدد(2)، ص ص81-111.
25. قاسم، جمال حميد، (1992)، "قياس المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة القادسية"، مجلة العلوم التربوية و النفسية، العدد(11).
26. قعودة، نصر الدين وسلامي منيرة، (2020)، "اثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العامل" دراسة حالة مديرية توزيع الغاز والكهرباء بباتنة"، مجلة نماء للإقتصاد و التجارة، المجلد(4)، العدد(1)، ص ص(42-54).
27. القيسي، خليل عوض، (2019)، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالإحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم، دار البازوري العلمية، القاهرة- جمهورية مصر العربية.
28. القيسي، خولة عبدالوهاب و نجف، أفرح أحمد، (2011)، " المسؤولية الاجتماعية لأطفال الرياض الأهلية"، مجلة العلوم التربوية و النفسية، العدد(30).
29. كريمة، سمير المختار، (2019)، واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزاوية، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(53)، ص ص (135-156).
30. منوخ، صباح مرشود، (2016)، "المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة تكريت"، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد(23)، العدد(3)، ص ص (267-282).
- الهنداوي، ياسر فتحي، (2018)، إدارة المدرسة وإدارة الفصول-أصول نظرية وقضايا معاصرة، المجموعة العربية للنشر و التدريب، القاهرة- مصر.

7. المصادر باللغة الإنجليزية

1. Colquitt, Jason , Lepine, Jeffery & Wesson, Michael, (2015), *Organizational Behaviour-Improving Performance and Commitment at workplace*, 4th Edition, Mc Graw Hill Education, ISBN 978-0-07-786256-5.
2. Miroshink, Victoria, (2013), *Organizational Culture and Commitment*, 1st Edition, Palgrave Macmillan, SBN 978-1-137-36163-9.