

العلاقة بين الثقافة المعلوماتية والالتزام التنظيمي والانفتاح على التجربة لدى معلمي قسم التربية الفنية

حيدر صبري عبد الجبار محمد

الجامعة المستنصرية قسم الأعمار والمشاريع

Haider

Sabry

Abdul

Jabbar

Muhammad

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الثقافة المعلوماتية والالتزام التنظيمي والانفتاح على التجربة لدى معلمي قسم التربية الفنية. منهج البحث في هذه الدراسة وصفي بنوع الارتباط. وشمل مجتمع الدراسة الإحصائي معلمي قسم التربية الفنية المتعاقدين والرسميين. وبالتالي، فإن تزويدهم بمهارات الثقافة المعلوماتية وتحسين التزامهم التنظيمي يُمكنهم من تجربة مناهج أكثر تنوعاً في مواقف مختلفة، وتحمل الظروف الجديدة بشكل أفضل، واختيار حلول مختلفة لحل مشكلاتهم، مما يُسهم بشكل فعال في تحسين مناهج المعلمين التعليمية. **الكلمات المفتاحية:** الثقافة المعلوماتية، الالتزام التنظيمي، الانفتاح على التجربة، قسم التربية الفنية

This study aims to determine the relationship between information literacy, organizational commitment, and openness to experience among teachers of the Art Education Department. The research method in this study is descriptive by type of correlation. The statistical study population included contractual and official teachers of the Art Education Department. Thus, equipping them with information literacy skills and improving their organizational commitment enables them to experience more diverse approaches in different situations, better tolerate new conditions, and choose different solutions to solve their problems, effectively contributing to improving teachers' educational approaches. **Keywords:** information culture, organizational commitment, openness to experience, Department of Art Education

مقدمة

شهد عام ٢٠٢٠ حاجة ملحة للثقافة المعلوماتية لدى المعلمين، والتي كانت ضرورية لإعادة تصميم أسس التعليم (زامورا، ٢٠٢٢). اتخذت العديد من المدارس ترتيبات عاجلة لتعزيز محو الأمية المعلوماتية لدى المعلمين، نظراً لضرورة إتقانهم لبيئة الإنترنت وتوسيع فرص تعلم الطلاب (علم، ٢٠٢١) مع التطور السريع لمحو الأمية المعلوماتية لدى المعلمين على مدار العقود القليلة الماضية، تكيفت المؤسسات التعليمية مع ابتكار تقنيات جديدة للتدريس وتصميم الدورات عبر الإنترنت. في الوقت نفسه، دفعت هذه التقنيات الجديدة العديد من المعلمين إلى الاستفادة من فرص التعلم وتحسين محو أميتهم الإعلامية (زامورا، ٢٠٢٢) مما لا شك فيه أن التقنيات الجديدة في نظام التعليم شبه الافتراضي الحالي ستحدث كفاءة مهنية فردية، وتُغير من مستوى الرضا الوظيفي، وتُلبي متطلبات جديدة لمحو الأمية الرقمية لدى المعلمين (سانشيز-كروزادو، ٢٠٢١) لقد أثرت محو الأمية المعلوماتية لدى المعلمين باستمرار على مجتمع التعلم بمرور الوقت، مما أدى إلى تحسين التعلم والتدريس بشكل فعال، وأدى إلى مجتمع تعلم مزدهر (وينغ، كيو، ٢٠١٠).

بيان المشكلة

لتحسين جودة التعليم، يُعدّ المعلمون عنصراً أساسياً، وينفذون العديد من التدابير في إطار السياسات الكلية للنظام التعليمي (تشو، ي. ج.، ٢٠٢١). يُشكل المعلمون الركائز الأساسية للتعليم التي تدعم النظام نفسه (أردوغان، م.؛ أوساك، م.؛ أيدين، ٢٠٢١). كما يلعبون دوراً بالغ الأهمية في بناء الكفاءة التنظيمية. يلعب المعلمون دوراً محورياً في تنظيم بيئة صفية تفاعلية تُسهم في النمو الاجتماعي والعاطفي والأكاديمي للطلاب. يجب أن يتمتع المعلمون بمعرفة معلوماتية كافية للتدريس عبر الإنترنت، وهو أمر ضروري في النموذج التعليمي الحالي. ومع ذلك، فإن المعرفة الرقمية وحدها لا تُسهّل عملية التدريس. في الأبحاث السابقة، أصبح تطوير الثقافة الرقمية للمعلمين موضوعاً حيوياً في التعليم والبحث.

وقد أصبح البحث في تحسين مهارات المعلمين وتوفير الظروف اللازمة في العصر الرقمي موضوعاً ساخناً. وتُعدّ الثقافة الرقمية كفاءةً محتملةً لتحقيق التطوير المهني للمعلمين في مجتمعات التعلم الإلكتروني التي تواجه الاقتصاد العالمي وتقنيات الحاسوب (جينسون، ج.؛ تومين، ب.؛ تيرزوبولوس، ٢٠١٨).

أهمية البحث وضرورته

يزداد دور المعلمين، بصفتهم مقدمي خدمات التعليم في الصفوف الأمامية، في البيئات التعليمية، لا سيما في بيئات التعليم والتعلم الافتراضية. ويبدو أن التعليم على جميع المستويات قد طور منصات تعلم افتراضية عبر الإنترنت. ويمكن اعتبار مهنة المعلم دافعاً لاستخدام المحاكاة الافتراضية في التدريس، حيث تترابط جوانب عديدة من عملية التدريس. ويمكن لسمات الشخصية أن تحل مشكلات الطلاب. وتشير الثقافة الرقمية للمعلمين إلى القدرة على استخدام الموارد الرقمية ومنصات التعلم الافتراضية في البيئة التعليمية. وسيكون المعلمون الذين يتمتعون بثقافة رقمية أساسية منافسين للغاية في الممارسات التعليمية عبر الإنترنت أو في الفصول الدراسية المستقبلية. بشكل عام، يلعب المعلم دوراً هاماً في بيئات التعليم الافتراضية كنقل للمعرفة. في هذه الفترة، تلعب الثقافة المعلوماتية واكتساب خبرات جديدة دوراً هاماً يمكن أن يؤثر على إكمال المناهج الدراسية. وفي الوقت نفسه، يُعد التعلم عن بُعد أهم بُعد للثقافة المعلوماتية، وقد أثر بشكل كبير على إعادة هيكلة التعليم. يجب أن يتمتع المعلمون بثقافة رقمية كافية للتدريس عبر الإنترنت، وهو أمر ضروري في النموذج التعليمي الحالي. ومع ذلك، فإن الثقافة الرقمية وحدها لا تكفي لتسهيل عملية التدريس.

أهداف البحث

- 1- تحديد العلاقة بين الثقافة المعلوماتية وانفتاح الخبرة لدى معلمي مجموعة التربية الفنية.
- 2- تحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي وانفتاح الخبرة لدى معلمي مجموعة التربية الفنية.

فرضيات البحث

ترتبط الثقافة المعلوماتية والالتزام التنظيمي بانفتاح الخبرة لدى معلمي مجموعة التربية الفنية. التعريفات المفاهيمية والعملية
الوعي المعلوماتي التعريف المفاهيمي للوعي المعلوماتي:

اقترح "زوركوفسكي" هذا النوع من الوعي لأول مرة عام ١٩٧٤. وصاغ مصطلح "الوعي المعلوماتي" لوصف الأشخاص الذين "تعلموا التقنيات والمهارات اللازمة لاستخدام مجموعة واسعة من أدوات المعلومات ومصادرها الأولية لإيجاد حلول معلوماتية لمشاكلهم". ووجد أن الأشخاص المثقفين معلوماتياً يتمتعون بقدرة أكبر بكثير على الاستفادة من المعلومات (ناظم، ٢٠٠٨: ٥٢). في إيران، منذ منتصف التسعينيات، أي بعد حوالي ٢١ عاماً من طرح موضوع الوعي المعلوماتي عالمياً، شهدنا إثارة هذا النقاش ونشر العديد من الأعمال في هذا المجال. التعريف العملي لثقافة المعلومات: في هذه الدراسة، استُخدم استبيان بورجيان-بروجيني القياسي لثقافة المعلومات (٢٠١١) لقياس ثقافة المعلومات. تشير الدرجة العالية في هذا الاستبيان إلى ثقافة معلوماتية عالية.

الالتزام التنظيمي التعريف المفاهيمي للالتزام التنظيمي:

يُعد الالتزام التنظيمي أحد المواضيع النظرية للدراسات التنظيمية في سبعينيات القرن الماضي. دُرِس مفهوم الالتزام التنظيمي وتعريفه لأول مرة من قبل مايكل وايت، ثم طوره باحثون آخرون، منهم: بورتر، ومودي، وستيرز، وألين، وماير، وبيكر. الالتزام العاطفي: يشير إلى أن الأشخاص ذوي الالتزام العاطفي القوي يظلون موظفين في المنظمة لأنهم يرغبون في أن يكونوا أعضاء فيها (بهرافان وسعيد، ٢٠٠٩). الالتزام المعياري: يشير إلى أن الأفراد الأكثر التزاماً معيارياً تجاه منظماتهم هم أكثر عرضة للتضحية من أجل منظماتهم والعمل بجد لخدمتها، وينجذبون إليها، وينفقون نسبة كبيرة من طاقتهم في السعي لتحقيق أهداف المنظمة (بهرافان وسعيد، ٢٠٠٩: ١٨). الالتزام الدائم: يشير إلى أنه في هذا المنظور، لا يقوم ارتباط الفرد بالمنظمة على العاطفة أو الشعور (مثل الالتزام العاطفي) أو على المعتقدات المعيارية حول الواجبات والمهام والمسؤولية (الالتزام المعياري)، ولكن بالمعنى الثالث، يعتمد الالتزام فقط على الاعتبارات الاقتصادية والعملية (بهرافان وسعيد، ٢٠٠٩: ١٩). لتعريف العملي للالتزام التنظيمي: في هذه الدراسة، استُخدم استبيان ألين وماير للالتزام التنظيمي (١٩٩٠) لقياس الالتزام التنظيمي. تشير الدرجة العالية في هذا الاستبيان إلى التزام وظيفي مرتفع. الانفتاح على التجربة

التعريف المفاهيمي للانفتاح على التجربة:

عادةً ما يُقيّم الانفتاح على التجربة من خلال مقاييس التقرير الذاتي. ومع ذلك، تُستخدم أيضًا تقارير الأقران وملاحظات جهات خارجية لتقييمه. تكون مقاييس التقرير الذاتي إما لفظية أو قائمة على التقرير الذاتي. ويعتمد اختيار نوع المقياس على نتيجة تقييم الخصائص السيكمترية والقيود الزمنية والمكانية للبحث قيد الدراسة. يُعد الانفتاح على التجربة إحدى سمات الشخصية "الخمس الكبرى"، ويرتبط ارتباطًا وثيقًا بالإبداع والفضول والذكاء (جينلوت، أ.أ.؛ جرونلوند، أ.؛ فيبرغ، أ.، ٢٠١٩: ٢٩). التعريف العملي للانفتاح على التجربة: الانفتاح على التجربة هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في استبيان كوستا وماكري (١٩٩٢) المكون من ٤٨ بندًا. الأسس النظرية لمحو الأمية المعلوماتية محو الأمية المعلوماتية (التعريفات) يمكن اعتبار محو الأمية المعلوماتية جزءًا من التعلم المستقل، والذي بدوره جزء من التعلم مدى الحياة. في النصوص التعليمية، استُخدمت مصطلحات مثل مهارات الدراسة، ومهارات البحث، ومهارات المكتبة، والتعلم مدى الحياة، والتفكير الإبداعي بدلًا من مفهوم محو الأمية المعلوماتية. في الواقع، يُنشئ محو الأمية المعلوماتية، كعملية تعليمية، من خلال دمجها في محتوى المنهج الدراسي، برنامجًا تعليميًا متكاملًا، يُمثل التعلم نتاجه. أُجريت دراسة بعنوان "محو أمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس الابتدائية والثانوية في جمهورية التشيك". أظهرت النتائج أنه "في ١١٨٣ مدرسة، تُشير تكنولوجيا المعلومات إلى قضايا محددة، بما في ذلك خصائص ووحدات المواد الدراسية لأنشطة تكنولوجيا المعلومات التعليمية، وتطوير مهارات تكنولوجيا المعلومات، وتطبيق كفاءات تكنولوجيا المعلومات في الأنشطة التعليمية". أُجريت دراسة بعنوان "دراسة العلاقة بين مهارات الثقافة المعلوماتية وفعالية المعلمين (دراسة حالة لمعلمي المدارس الابتدائية في مقاطعة ساري)" باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي. أظهرت النتائج أن "مستوى مهارات الثقافة المعلوماتية لدى المعلمين وفعاليتهم كان أعلى من المتوسط. كما توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين مهارات الثقافة المعلوماتية وفعالية المعلمين وأبعادها الثلاثة، بما في ذلك مهارات التدريس، والشخصية المهنية، ومهارات ضبط مناخ الصف الدراسي". كما أُجريت دراسة بعنوان "العلاقة بين الثقافة المعلوماتية ومستوى إبداع المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية وغير الربحية في المقاطعة" باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي. تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين محو الأمية المعلوماتية ومستوى إبداع المعلمين، وكذلك بين مكونات محو الأمية المعلوماتية ومستوى الإبداع. ووفقًا لنتائج الدراسة والارتباط الإيجابي بين محو الأمية المعلوماتية ومستوى الإبداع، أظهرت النتائج أنه كلما ارتفع مستوى محو الأمية المعلوماتية لدى المعلمين، زاد نطاق الإبداع لديهم. ووفقًا لنظرية جيمس بوتر، تتكون محو الأمية الإعلامية من ثلاثة عناصر. وهي تشمل الموارد الشخصية، وهياكل المعرفة، والمهارات. تشرح الموارد الشخصية أهداف الجماهير ودوافعهم التحفيزية من وسائل الإعلام، حيث يمتد استهلاك الجماهير لوسائل الإعلام عبر سلسلة متصلة من النشاط إلى السلبي. كما أن هياكل المعرفة هي مجموعات من المعلومات المبرمجة في ذاكرة الفرد والتي لا يتم إنشاؤها تلقائيًا؛ يجب صياغتها بعناية ودقة (بورتر، ل. و.، ستيرز، ر. م.، موداي، ر. ت.، وبوليان، ب. ف.، ٢٠٠٨) **الثقافة الإعلامية** لا تعني "الثقافة الإعلامية" مجرد القراءة والكتابة، ولا التمييز بين الأخبار والمقابلات أو التقارير وحلقات النقاش، إلخ. بل تسعى إلى إدراك العلاقة بين المعرفة والسلطة، ومن ثم العلاقة بين السلطة والعدالة الاجتماعية. الثقافة الإعلامية هي القدرة على فهم كيفية عمل وسائل الإعلام وفهم معناها. تركز المؤسسات والمنظمات العاملة في مجال الثقافة الإعلامية، مثل اليونسكو والمفوضية الأوروبية والبرلمان الأوروبي، على أربعة مجالات من مهارات الثقافة الإعلامية. الثقافة الإعلامية هي مجموعة من المهارات التي يمكن تلخيصها في أربعة مجالات: الوصول، والتحليل، والتقييم، والإنتاج الإبداعي. جميع هذه المهارات تعزز تطوير الجوانب الشخصية للوعي الذاتي، والتفكير النقدي، وقدرة حل المشكلات. يمكن تسمية هذه المجالات الأربعة "القدرة على الوصول إلى وسائل الإعلام واستخدامها"، و"التحليل والتقييم"، و"إنتاج وتوصيل الرسائل الإعلامية"، و"التفكير النقدي" (أوكستراند، ٢٠٠٩). وفقًا لروبرت إنيس، نقلًا عن عيدي زاده (٢٠١٣)، فإن الثقافة الإعلامية هي مجموعة فرعية من المهارات والقدرات العقلية التي تمكن الشخص من اتخاذ القرارات والتصرف بحكمة، وتشمل قيمًا مثل السعي وراء الحقيقة والعدالة والاستقلالية والنقد الشخصي. الثقافة الإعلامية هي أيضًا مهارة تفكير نقدي تسعى إلى تلبية احتياجاتنا الإعلامية. أحد أسباب زيادة الوعي في جميع شرائح المجتمع هو التفاعل الهادف للجمهور مع وسائل الإعلام. يمكن أن يؤدي هذا إلى إرساء تواصل ثنائي الاتجاه وتشاركي مع وسائل الإعلام من جهة، وتعزيز الهياكل الديمقراطية للمجتمع بما يتماشى مع المناقشات النقدية والمشاركة الفعالة في المجال الإعلامي بين المواطنين من جهة أخرى. ويمكن اقتراح تعليم المهارات اللازمة لإقامة تواصل مدروس وواعي مع وسائل الإعلام، وفي الوقت نفسه، بناء نظرة متأنية ونقدية وتحليلية للرسائل الإعلامية (المكتوبة والمرئية والمسموعة) في إطار محو الأمية الإعلامية. ووفقًا لإليزابيث توماس، مؤسسة ومديرة مركز لوس أنجلوس لتعليم الإعلام بالولايات المتحدة الأمريكية، فإن محو الأمية الإعلامية هو: "القدرة على تفسير وبناء مفاهيم شخصية من مئات وربما آلاف الكيانات الصوتية التي نتلقاها يوميًا من خلال الصحف والمجلات، وبالطبع الرسائل التجارية. محو الأمية الإعلامية هي القدرة على الاختيار واتخاذ القرارات، والقدرة على التحدي والتساؤل، والقدرة على

إدراك ما يحدث من حولنا، والقدرة على تجنب السلبية والضعف. "أبعاد محو الأمية الإعلامية في تعليم محو الأمية الإعلامية، يمكن النظر في أربعة مكونات: المعرفي، والعاطفي، والجمالي، والأخلاقي. يركز كل بُعد من هذه الأبعاد الأربعة على نطاق مختلف من فهمنا واستيعابنا. 1- يتطلب البُعد المعرفي من الفرد توسيع بنيته المعرفية. ويتم اكتساب المعرفة اللازمة حول موضوع ما من خلال مصادر إعلامية متعددة والعالم الواقعي.

2- في البُعد العاطفي، تكتسب السيطرة على العواطف والمشاعر أهمية خاصة في مواجهة الرسائل الإعلامية. 3- يساعد البُعد الجمالي على الحكم على الرسالة وإصدار أحكام عليها وكيفية تجميعها وتحريرها وإضاءتها وتمثيلها وعرضها، وما إلى ذلك، وفي هذا البُعد أيضًا، يصبح الأفراد على دراية بأساليب التلاعب والخدع الفنية.

4- البُعد الأخلاقي لثقافة الإعلام هو الحكم على القيم. واليوم، تلغي وسائل الإعلام أحيانًا الحدود الأخلاقية وتقدم أنماطًا جديدة من العمل والسلوك. البُعد الأخلاقي هو التمييز بين الصواب والخطأ. ومن هذا المنظور، تُعنى ثقافة الإعلام بإدارة الآثار الضارة لوسائل الإعلام والحد منها.

٢-١-٤- مزايا تعليم الثقافة الإعلامية

تمنحنا الثقافة الإعلامية مزايا لتكون أفرادًا فاعلين في مجتمعنا الإعلامي، لذا يجب أن نكون قادرين على: تحديد أشكال الإعلام المختلفة والاستفادة منها بوعي ومعرفة كافيين؛ - أن نكون مستخدمين مدروسين في التعامل مع وسائل الإعلام؛ - إدارة المعلومات والتوجه إلى وسائل الإعلام بناءً على احتياجاتنا المعلوماتية، وعدم الاستسلام لأدوات الوسائط المتعددة القوية لثقافة الإعلام العالمية؛ - طرح أسئلة جوهرية حول ما نقرأه ونراه ونسمعه؛ - تناول محتوى الإعلام بمنهجية نقدية؛ - تحليل السياقات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والترويجية للبيئة الإعلامية؛ - بناء علاقات اجتماعية سليمة من خلال المعلومات والمعرفة. يجب بناء نظام تعليمي نقدي يوفر تقنيات تدريس الثقافة الإعلامية، ويُمكن الطلاب والمعلمين والمواطنين من إدراك طبيعة ثقافة الإعلام وآثارها. من هذا المنظور، تُعد ثقافة الإعلام شكلاً من أشكال التعليم يُعلّم السلوكيات المناسبة وغير المناسبة، وأدوار الجنسين، والقيم، ومعرفة العالم. غالبًا ما يجهل الناس أنهم يتعلمون ويشغلون مناصب تعليمية غالبًا ما تكون غير مرئية، وتمتصها ثقافة الإعلام دون وعي. **ضرورة تعليم الثقافة الإعلامية** في عصر المعلومات المضطرب، حيث يتعرض الناس لمختلف وسائل الإعلام المسموعة والمرئية والمكتوبة يوميًا، تُعتبر الثقافة الإعلامية من ضرورات الحياة الاجتماعية، ولا تقل أهميتها عن أهمية محو الأمية القرائية والكتابة. لأن التربية الإعلامية تُمكن من اختيار الرسائل الإعلامية الصحيحة. لذلك، تلعب المؤسسات الاجتماعية والتعليمية، كالتعليم والجامعات ومراكز التدريب، بصفتها الجهات الراعية للتربية والتكوين البشري، دورًا رئيسيًا في هذا الصدد. إذ يواجه الطلاب يوميًا فيضًا هائلًا من الرسائل الإعلامية، وفي أغلب الأحيان لا يعرفون كيفية التمييز بدقة بين الرسائل الإعلامية. يُعزز تعليم التربية الإعلامية قدرة الطلاب على الوصول إلى الرسائل الإعلامية وتحليلها وتقييمها وإنتاجها. كما يُزودهم بمهارات التفكير النقدي ووجهات النظر المختلفة. ومن خلال اكتساب هذه المهارات، يُمكن للطلاب تحديد أساليب الإقناع وتوجهات الرسائل الإعلامية، وفهم القيم الثقافية والاجتماعية التي تنقلها الرسائل الإعلامية. بالإضافة إلى ذلك، يُعلّم تعليم التربية الإعلامية الطلاب كيفية بناء الرسائل الإعلامية وإنتاجها. ومع ازدياد وعي الطلاب بكيفية إنتاج الرسائل الإعلامية، تزداد قدرتهم على تقييمها وتحليلها. ولتحقيق الهدف الأهم للتعليم، وهو إعداد الأطفال والمراهقين للحياة في المجتمع، يُتوقع أن يكون التعليم متناسبًا ومتماشياً مع التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية على المستويين الوطني والدولي. إذا لم يتماشى التعليم والتدريب مع المناهج العالمية، فسيصبحان عتيقين، وسيحل محلهما التعليم غير الرسمي والعابر للحدود الوطنية.

الالتزام التنظيمي

2-2-1- مفهوم الالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي هو الموقف الثاني من المواقف الوظيفية. يحدث هذا عندما يرى الفرد أهدافه في المنظمة ويرغب في البقاء فيها. لذلك، يرى الفرد ذو الارتباط الوظيفي العالي وظيفة معينة كامتداد له ويعتبرها مثالاً له. من ناحية أخرى، يرى الفرد ذو الالتزام التنظيمي العالي المنظمة كممثل له. في الواقع، تُظهر هذه الدراسة أن الالتزام يُستخدم الالتزام التنظيمي للتنبؤ بسلوك الأفراد وتفسيره (أكثر بكثير من الرضا الوظيفي). كما يُعد الالتزام التنظيمي وسيلةً أفضل لمنع تغيب الموظفين وتقلب الوظائف. كما هو متوقع. إذا نظرنا إلى كلمة "الالتزام" نفسها، نجد أنها تعني استخدام شيء ما، أو الوعد بفعل شيء ما، أو تقديم وعد. وعند استخدامها في جملة، فإنها تعني: ١. الالتزام بواجب أو معتقد؛ ٢. التعهد أو قبول القيام بشيء ما في المستقبل.

٣. يقول بورتر وزملاؤه إن الالتزام التنظيمي يعني التكيف والارتباط بالمنظمة. ويشمل ثلاثة أمور: ١. قبول المنظمة وأهدافها؛ ٢. الاستعداد لبذل جهد إضافي؛ ٣. الاستعداد للبقاء عضواً فيها. نموذج الالتزام التنظيمي الثلاثي الأجزاء

نموذج الالتزام التنظيمي الثلاثي الأجزاء في مكان العمل هو: الالتزام المركب يعني اتباع أهداف وغايات المنظمة، أو تقديم وعد قائم على المشاركة في المنظمة، يكون مقبولا بشكل عام، ويمنح العاملين شعوراً بالفخر بعملهم فيها. في هذا النوع من التفاعل، يلعب مدى مشاركتك، ومدى مساهمتك المباشرة في المجتمع، وفرصك الوظيفية، ورؤيتك للسياسة، ومدى مشاركتك في قرارات التوجيه والتوظيف والتدريب، دوراً هاماً. الالتزام المتكامل: يُقاس شعور الموظفين بالرعاية والترابط الاجتماعي بمدى رؤية أفراد الشركة لأنفسهم كجزء من وحدة واحدة، كالعائلة مثلاً. ينبع الالتزام بالاستمرارية من أفكار العاملين حول مدى اهتمام الآخرين في الشركة بهم وبصحتهم ورفاهيتهم. **أهمية الالتزام التنظيمي** في الآونة الأخيرة، برز مفهوم الالتزام التنظيمي كطريقة مهمة لفهم السلوك التنظيمي والتنبؤ به. إنها أيضاً طريقة جيدة للتنبؤ بمدى رغبة الشخص في البقاء في وظيفته. وكما هو الحال مع السعادة، فإن الالتزام والولاء سلوكان مترابطان بشكل وثيق يؤثران على سلوكيات مهمة مثل دوران العمل والتغيب. كما أن الوفاء بالوعد والالتزامات يمكن أن يؤدي إلى العديد من الأمور الجيدة. تدور معظم الكتابات حول الإدارة حول فكرة الولاء. تبني الشركة قراراتها على هذه الفكرة، ويُحكم على الموظفين من خلال مستوى التزامهم بمبادئ الشركة. يعتقد معظم المديرين أن هذا المستوى من الولاء ضروري لنجاح عمل المنظمة. **أنواع الالتزام التنظيمي** في دراستهما، وجد هيرسي وبلانشارد أن المديرين الجيدين يتفوقون على الوعود التالية: الالتزام بالعملاء: يمكن للمدير أو الموظف الجيد إظهار تقانيه في عمله من خلال رعاية العملاء ومساعدتهم. الالتزام التنظيمي: يفخر المديرون والموظفون الذين يؤدون وظائفهم بشكل جيد بشركتهم ويظهرون ذلك في طريقة تصرفهم. يحاول هؤلاء المديرون أو العمال أوفٍ بوعودك، مثل جعل مكان العمل مكاناً جيداً، ودعم رؤسائك، والتمسك بالقيم الأساسية للمؤسسة. الالتزام تجاه نفسك يعني أن يُظهر المدراء أو العاملون دائماً جانباً قوياً وإيجابياً للآخرين، وأن يكونوا قوة إيجابية في جميع المواقف. ومع ذلك، هذا لا يعني الأنانية أو التمرکز حول الذات. فالتقاني، واتخاذ القرارات بمفردك، وتعلم مهارات الإدارة اللازمة، والقدرة على تلقي ملاحظات مفيدة، كلها أمور مهمة. الالتزام تجاه الموظفين وفريق العمل: الرؤساء والعاملون الذين يؤدون عملاً جيداً ملتزمون أيضاً تجاه موظفيهم ويعاملونهم بعناية أكبر. الالتزام بالعمل: يسعى المدراء والعاملون الجيدين إلى تقدير العمل الذي يقومون به هم والآخرين من خلال التركيز على العمل الصحيح، والواقعية، وتوضيح طبيعة العمل. انتبه لعمل الموظفين الآخرين ووجههم لضمان إنجاز المهام. أنواع الالتزام في العمل، هناك أنواع مختلفة من الالتزام، مثل الالتزام المدرسي، والالتزام الوطني، والالتزام بضبط النفس، والالتزام الجماعي، والالتزام التنظيمي (الحسيني، ٢٠١٨) ينبع الالتزام المدرسي من وجود منظومة معتقدات. يمكن أن يكون التزاماً أخلاقياً، أو التزاماً توفيقياً، أو التزاماً متواضعاً ومعقولاً، بناءً على مدى التزام الفرد بقواعد المدرسة في السلوك والمواقف. الوطنية التي تجعل الشخص يضع أهدافه الوطنية والقومية فوق كل شيء آخر تُسمى التقاني الوطني. يحدث الالتزام بضبط النفس عندما يُركز الفرد بشكل مفرط على احتياجاته الخاصة. وعادةً ما يمتلكه أشخاص مهووسون بالشخصية والفخر بالذات أو لا يكتثرون باحتياجات الآخرين أو المنظمة. تظهر المشكلات السلوكية في المنظمة جزء مهم من هذا النوع من التفاعل هو تعلق الفرد بالمجموعة ورغبته في مساعدتها على تحقيق أهدافها. يمكن أن يُساعد الالتزام الجماعي في تعزيز أعمال المجموعة أو فكرة مجموعة التدريب. إن الحاجة إلى التقدير والثقة، وتقليل التوتر الناتج عن الشعور بالذنب، وتحقيق الأهداف غير الرسمية، والشعور بالبحث عن شخص أهم، هي أساس التفكير الجماعي وضعف الالتزام الجماعي. **الحاجة إلى الاهتمام بالالتزام التنظيمي** هناك العديد من الأسباب التي تدفع أي منظمة إلى جعل موظفيها أكثر التزاماً بها. بدايةً، يُعد الالتزام التنظيمي فكرة جديدة، تختلف عن الارتباط الوظيفي أو السعادة الوظيفية. على سبيل المثال، قد يحب الممرضون وظائفهم لكنهم يكرهون المستشفى الذي يعملون فيه. في هذه الحالة، سيبحثون عن وظائف مماثلة في أماكن أخرى. في المقابل، قد يحب عمال المطاعم مكان عملهم لكنهم يكرهون خدمة الزبائن أو وظائفهم بشكل عام. وقد أظهرت الأبحاث أن الالتزام التنظيمي مرتبط بأمور مثل العدالة التنظيمية (غفوري وجولبارفار، ٢٠١٨) **وجهات نظر حول النقاط المحورية للالتزام التنظيمي منظور ريختر** كان ريختر من أوائل من درسوا الالتزام التنظيمي. ورأى أن المفاهيم الرئيسية للالتزام التنظيمي أسهل فهمًا عند النظر إليها كمجموعة من الوعود. ورأى أن العاملين قد يشعرون بمستويات متفاوتة من الولاء لأهداف وقيم مختلف المجموعات داخل الشركة. ولهذا السبب، من المهم للمؤسسات ألا تقتصر على فهم الالتزام التنظيمي فحسب، بل أن تأخذ أيضاً في الاعتبار محور هذا الالتزام. ووفقاً لريختر، يمكن للموظفين الالتزام بمحاور مختلفة بناءً على مدى توافق أهدافهم وقيمهم مع هذه المحاور. وتشمل هذه المحاور الالتزام تجاه الإدارة العليا، والمشرفين، ومجموعات العمل، والزملاء، وعملاء المؤسسة. **وجهة نظر بيكر وبيلينجز** وفقاً لبيكر وبيلينجز، هناك نوعان من محاور الالتزام. النوع الأول هو الالتزام بالمستويات الأدنى في المؤسسة، مثل مجموعة العمل والمشرف المباشر. أما النوع الثاني فهو الالتزام بالمستويات الأعلى، مثل الإدارة

العليا والمؤسسة ككل. من خلال الجمع بين هذه المستويات العليا والدنيا، توصلوا إلى أربعة مناظير مختلفة، والتي يمكن رؤيتها في الشكل ١. هؤلاء هم الأشخاص الذين لا يهتمون كثيرًا بعملهم أو مديريهم أو المنظمة أو قاداتها. لهذا السبب، يُطلق عليهم اسم "غير الملتزمين". من ناحية أخرى، يُطلق على الأشخاص الملتزمين بشدة بكلا المركزين اسم المتقانيين. في هاتين المجموعتين، يوجد أشخاص ملتزمون تمامًا برؤسيتهم وفريق عملهم ولكن ليس تجاه المنظمة أو الإدارة العليا. يُطلق على هؤلاء الأشخاص اسم "ملتزمين جزئيًا" (ملتزمين محليًا) وهناك أيضًا أشخاص ملتزمون تمامًا بالمنظمة والإدارة العليا ولكن ليس تجاه رؤسيتهم. يُطلق عليهم اسم "الأشخاص الملتزمون عالميًا" (لكن فريق عملهم غير ملتزم) الالتزام التنظيمي، مفهوم أحادي البعد أم متعدد الأبعاد؟ يقول بورتر إن الالتزام يعتمد على مدى قوة تماهي الفرد مع المنظمة ومشاركته فيها. تقول هذه النظرة إن التقاني ينشأ من ثلاثة أمور: ١. الرغبة في اتباع أهداف ومبادئ المجموعة. ٢. الرغبة في التعاون مع المجموعة للمساعدة في تحقيق أهدافها. ٣. الرغبة في البقاء مع الشركة (ويستي، ٢٠٠٥). من هذا المنظور، يُنظر إلى الالتزام على أنه فكرة أحادية البعد تتضمن تقانيًا ذاتيًا فقط. بمرور الوقت، غيّر الباحثون طريقة تفكيرنا في الولاء التنظيمي من خلال النظر إليه من زوايا مختلفة. استكشف هؤلاء الباحثون أكثر من مجرد أفكار بورتر حول الروابط بين العمال والشركات. بينما ركزت أبحاث بورتر على العلاقة بين قبول أهداف المنظمة وأنواع محددة من الالتزام، درست الدراسات اللاحقة أنواعًا مختلفة من الالتزام يمكن استخدامها لتفسير سبب بقاء الأفراد في أماكنهم. سلوكهم في العمل.

2-2-8- نماذج متعددة الأبعاد

نموذج أريلي وتشاتمان

استند النموذج متعدد الأبعاد الذي طوره أريلي وتشاتمان (١٩٨٦) إلى فكرة أن الالتزام يشكل مشاعر الأفراد تجاه المنظمة وكيفية تكوين تلك المشاعر. لذلك، يرى أريلي وتشاتمان أن العلاقة بين الفرد والمنظمة يمكن أن تتخذ ثلاثة أشكال مختلفة: التكيف، والامتصاص، والتدخل. وتتبع هذه الأفكار من عمل كولمان حول تغيير المواقف والسلوك (١٩٨٥) ينشأ. نموذج ماير وألين طور ماير وألين نموذجهما ثلاثي الأبعاد من خلال ملاحظة كيفية تشابه واختلاف الأفكار أحادية البعد للولاء التنظيمي. تمحورت نقاشاتهما حول أن التقاني يربط الفرد بالمنظمة، وهذا الارتباط يقلل من احتمالية تركه للوظيفة (رضايان وزلوجر، ٢٠٠٨، ص ٣٠). ويشيران إلى وجود ثلاثة أنواع من التقاني. المشاركة العاطفية تعني أن الفرد يشعر بارتباط عاطفي بالمنظمة. ويعتقدان أن الالتزام التنظيمي هو رابط نفسي بين الموظف والشركة، يمنع الموظف من مغادرة الشركة بمفرده. بالإضافة إلى جعل موظفيهم أكثر التزامًا بالشركة، يفيد المديرون بعودهم بثلاث طرق - 1: خلق مناخ تنظيمي - 2: دعم كبار المديرين في المنظمة - 3: الالتزام بالقيم الأساسية للمنظمة.

بناءً على جو تنظيمي إن جو العمل ونوع العمل الذي يمارسه معظم الناس في العمل يجعلهم يشعرون بالسوء تجاه أنفسهم ويشعرون بالإحباط. مع مرور الوقت، يفقدون دافعيتهم ورغبتهم في أداء وظائفهم، ويواصلون ما يحبونه. يسعى أفضل المدراء وأكثرهم فعالية إلى إبراز مزايا شركتهم لموظفيهم، ومساعدتهم في الحياة العملية وفي الحوارات، والتأكد من حصولهم على مكان عمل جيد والوظيفة التي يطمحون إليها. يساعد هذا النوع من المدراء الشركة على تحقيق أهدافها، كما يضمن رضا موظفيها وتحفيزهم. (رضايان، ١٩٩٥) دعم كبار المدراء في المؤسسة يبدو أن أهم مهام المدراء تعزيز أهداف المؤسسة ودعم كبار المدراء. يجب على المدراء عدم إلقاء اللوم على كبار المدراء، بل دعمهم دائمًا. لا تنس أن موظفيك هم أهم مهامك. يجب على هؤلاء المدراء السعي إلى مواءمة منظور الموظفين مع منظور الرؤساء وأهداف المؤسسة، تمامًا كما يساعدون رؤساءهم. (رضايان، ١٩٩٥). الالتزام بالقيم الأساسية للمؤسسة تشير القيم التنظيمية إلى مدى أهمية المبادئ التي تأسست عليها المؤسسة وتعمل من أجلها. من أهم مهام المديرين في أي مؤسسة فهم هذه القيم ونقلها للآخرين. فإذا التزمت الشركة بالقيم المقبولة والمعترف بها، قلّ الارتباك وزاد نجاح المدير. هذا يُسهّل عمله ويساعد الموظفين على فهم هذه القيم وتقبلها. هذا يعني الالتزام بمبادئ المؤسسة وأهدافها، والشعور بالانتماء، والاعتماد على البقاء فيها. وهذا ما يُسمى بالتقاني. التنظيمي. ما وجده أليين وماير هو أن أي معنى للالتزام التنظيمي يشير إلى واحد على الأقل من ثلاثة أنواع من الالتزام: العاطفي، والأخلاقي، والاستمرارية. (رضايان، ١٩٩٥). (نموذج أنجيل وبيري من خلال إجابات بورتر وزملائه على تقييم الالتزام التنظيمي، تمكن أنجيل وبيري من التمييز بين الالتزام بالقيمة والالتزام بالاستمرار. يُعتقد أن هذا الاستبيان أحادي البعد، لكن بحث أنجيل وبيري أظهر أنه يتكون من جزأين رئيسيين. يستند أحدهما إلى أسئلة تختبر الالتزام بالاستمرار، والآخر إلى أسئلة تقيّم الالتزام (دعم أهداف المنظمة). يُظهر التزام أنجيل وبيري بقيم المنظمة اهتمامها بها. هذا النوع من التقاني يعني الالتزام العقلي والقلبي. يُظهر تصميم أنجيل وبيري على البقاء أهمية العلاقات - فهي أجزاء من عملية تبادل اقتصادي لا يمكن فصلها. يتعلق هذا النوع من الوعود بالوعد المالية القائمة على الأعمال والوعد طويلة الأجل. نموذج ماير وشورمان يقول ماير وشورمان إن الولاء التنظيمي يتكون من جزأين. عندما يرغب الأفراد في البقاء مع

منظمة ما، يُطلق على ذلك "الالتزام بالاستمرارية". وعندما يرغب الأفراد في بذل المزيد من الجهد، يُطلق على ذلك "الالتزام بالقيمة". وجد كل من أنجيل وبيري، وماير وشورمان، وماير وألين جوانب مختلفة للالتزام التنظيمي. تشترك هذه الجوانب في بعض النواحي، لكن نماذجهم ليست متطابقة جوهرياً. وجد ماير وألين أن المكونات الثلاثة للالتزام - العاطفي، والاستمرارية، والمعياري - تختلف اختلافاً كبيراً تبعاً لكيفية تفكير الفرد في المنظمة. مع ذلك، فإن النتيجة السلوكية لجميع مكونات الولاء الثلاثة هي نفسها: جميعها تؤدي إلى البقاء مع المنظمة. نموذج بينلي وجولد اقترح بينلي وجولد نظاماً متعدد المستويات. وذكر أن هناك ثلاثة أنواع من الالتزام: الأخلاقي، والحسابي، والعزلة. الالتزام العاطفي لماير وألين، والالتزام القيمي لأنجيل وبيري، والالتزام الأخلاقي لماير وشورمان، جميعها تعني الشيء نفسه تقريباً. الالتزام التنظيمي كمتغير تابع أُجريت العديد من الدراسات حول الالتزام التنظيمي في السنوات القليلة الماضية. وقد تناولت جميع هذه الدراسات الالتزام التنظيمي إما كمتغير مستقل أو متغير تابع. تناولت أكثر من عشرين دراسة الالتزام كمتغير تابع، بينما تناولته إحدى عشرة دراسة كمتغير مستقل. أجرى ريتشرز مراجعة للأدبيات عام ١٩٨٥ أظهرت ذلك. وشو وآخرون عام ٢٠٠٣ (أ) الالتزام العاطفي هذا هو الجزء من الالتزام العاطفي الذي تمت دراسته أكثر من غيره. أما الجزآن الآخران فهما مستمران وموحدان. وقد وجدت دراسة شاملة أن ٢٤ دراسة من أصل ٤٠ دراسة تناولت الالتزام التنظيمي تناولت أيضاً الالتزام الذاتي. دراسة أجراها ستيرز وآخرون (١٩٧٨) فيما يلي بعض عوامل النجاح التي اقترحها ستيرز وبروتريمودي لزيادة الالتزام التنظيمي -1: العوامل الشخصية: أهم عامل شخصي هو مدى شعور الموظف بالاندماج والتعلق بالشركة منذ يومه الأول في العمل. فالأشخاص الذين يُبدون تفاعلاً كبيراً تجاه شركتهم في يومهم الأول هم أكثر عرضة للبقاء فيها. كما أن الأشخاص الذين يُبدون تفاعلاً كبيراً عند انضمامهم لأول مرة إلى مؤسسة ما هم أكثر عرضة لتولي مهام أكثر والبقاء جزءاً منها. قد تكون عملية الالتزام الأولية هذه بمثابة حلقة ذاتية التعزيز. فإذا قام الأفراد بالكثير من العمل عند انضمامهم لأول مرة إلى مؤسسة ما، فقد يشعرون بأنهم يقومون بمزيد من العمل لأنهم أكثر التزاماً بها -2: العوامل التنظيمية: إن عوامل مثل نطاق العمل، والتغذية الراجعة، والحرية والفاعلية في العمل، وتحديات العمل، وقيمة الوظيفة، كلها عوامل تجعل الأفراد أكثر انخراطاً واستعداداً للمشاركة في السلوك. وتؤثر القدرة على المساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالوظيفة على مستوى المشاركة. عندما تتطابق أهداف مجموعة العمل مع أهداف المنظمة، يزداد احتمال التزام الأفراد بها. ومن السمات التنظيمية التي تجعل الأفراد أكثر التزاماً بعملهم الاهتمام بالرفاهية وتحمل المسؤولية عن أفعالهم. 3: العوامل الخارجية: تُعد القدرة على إيجاد وظيفة أخرى بعد اختيار الوظيفة الحالية عاملاً غير تنظيمي مهم يزيد من التزام الأفراد. في إحدى المنظمات، وجدت دراسة أن الأشخاص الذين لم يتمكنوا من العثور على وظيفة بأجر أفضل (أي وجود تبرير خارجي ضعيف لاختيارهم) كانوا أكثر التزاماً بالمنظمة بشكل ملحوظ من أولئك الذين كان بإمكانهم العثور على وظيفة بأجر أفضل. أما الأشخاص الذين حصلوا على الوظيفة الأعلى أجراً (مع وجود مبرر خارجي كامل لاختيارهم) فقد كانوا ملتزمين بنفس القدر سواءً أتيحت لهم فرصة عمل أخرى أم لا. لذا، يبدو أن الأفراد يكونون أكثر التزاماً باختيارهم الأول عندما: (١) لا يرون سبباً خارجياً قوياً له. و(٢) يعتقدون أن اختيارهم الأول ثابت لا يمكن تغييره. بمعنى آخر، لا يرون أي سبيل لتغيير آرائهم. (فتحي، ٢٠١٢). دراسة مودي وآخرون يُقسّم مودي وزملاؤه العوامل التي تؤدي إلى الالتزام العاطفي تجاه المؤسسة إلى أربع مجموعات -1: البيانات الشخصية أُجريت العديد من الدراسات حول كيفية تأثير الخصائص الشخصية المختلفة على الالتزام تجاه المؤسسة. وشملت العوامل الشخصية التي دُرست العرق، والعمر، والجنس، ومستوى التعليم، ومدة الخدمة، وعوامل شخصية أخرى. وبشكل عام، هناك علاقة وثيقة بين العمر والخبرة العملية والتفاني. ٢- الخصائص القائمة على الدور: المجموعة الثانية من العوامل التي دُرست والتي تؤثر على الولاء التنظيمي هي دور العاملين وخصائص وظائفهم. اتساع نطاق الوظيفة مع تحدياتها. يعدّ صراع الأدوار وعدم اليقين بشأنها ثلاثة جوانب للوظيفة قد تؤثر على مستوى التزام الموظف بالمنظمة. 3: الخصائص الهيكلية: أجرى ستيرز وآخرون (١٩٧٨) أول دراسة في هذا المجال. ونظروا في أربعة متغيرات هيكلية: حجم المنظمة، ونطاق السيطرة، والتركيز، واستقرار الوظيفة. ولم يُعثر في هذه الدراسة على أي ارتباط قوي بين هذه العوامل والالتزام. ثم نظر موريس وستيرز (١٩٨٠) في تأثير العوامل الهيكلية. ولم تكن هناك علاقة بين الالتزام التنظيمي وحجم المنظمة أو مستوى السيطرة. 4: تاريخ العمل: تُشكل أحداث العمل التي تحدث طوال حياة الفرد العملية المجموعة الرابعة من العوامل المهمة للولاء التنظيمي. ويعتقد الناس أن ظروف العمل تُشكل جزءاً كبيراً من كيفية تعلم الموظفين كيفية التعامل مع الآخرين أو مدى جودة أدائهم لوظائفهم. وهذا بدوره يُشكل جزءاً كبيراً من الارتباط العاطفي للموظفين بشركتهم. بارن وآخرون دراسة في دراسة أخرى، ناقش بارن وغرينبرغ العوامل التي تؤثر على مستوى التزام العاملين تجاه شركتهم على النحو التالي -1: هناك جوانب مختلفة من الوظيفة تؤثر على الالتزام. فالأشخاص الذين يشغلون وظائف تُمنح لهم الكثير من المهام والصلاحيات، حيث لا يضطرون لتكرار نفس الشيء، ويجدون العمل ممتعاً، يتمتعون بالالتزام عالٍ. من ناحية أخرى، يُعزى انخفاض مستويات الالتزام التنظيمي إلى انخفاض فرص النمو، وارتفاع ضغوط العمل، وعدم وضوح

الدور 2- يمكن أن تجعل الخيارات المهنية الأخرى الشخص أقل التزامًا بوظيفته الحالية. وذلك لأنه عندما تتاح للأفراد فرص وظيفية أكثر للاختيار من بينها، فإنهم يكونون أقل التزامًا بوظيفتهم الحالية -3. يعتمد مستوى الالتزام التنظيمي على الشخص. فالأشخاص الأكبر سنًا، والذين لديهم خبرة أكبر، والمهتمون بعملهم يكونون أكثر التزامًا. لطالما قيل إن النساء أقل التزامًا بشركاتهن من الرجال. تُظهر الأبحاث الجديدة أنه لم يطرأ أي تغيير على مستوى التزام الأفراد بوظائفهم. في الواقع، أظهرت كلتا المجموعتين التزامًا متساويًا. (فتحي، ٢٠١٢). دراسات ماثيو بناءً على دراسة ماثيو التي أجريت عام ١٩٩١، يُمكن تقسيم العوامل اللازمة للولاء التنظيمي والسعادة الوظيفية إلى أربع مجموعات.

١ -صفات الوظيفة.

٢ -تشمل بيئة العمل للفرد أمورًا مثل عدم وضوح الأدوار، والصراعات داخل الأدوار، وحجم العمل الذي يجب على الفرد القيام به في دوره.

٣ -المتغيرات الشخصية: تشمل هذه المجموعة متغيرين: الرغبة في النجاح والوضع الوظيفي.

٤ -التأثيرات المركبة: تشترك في عاملين: الأداء والاتساق. (فتحي، ٢٠١٢).

دراسة كوهين هناك روابط مباشرة واضحة بين الولاء التنظيمي ومسبباته، وقد خضعت لدراسات واسعة. لم يُعر الكثير من الباحثين اهتمامًا لدور العوامل الوسيطة والمعتدلة في العلاقة بين التفاني والعوامل التي تُمكنه. في الوقت الحاضر، يؤكد الباحثون في مجال التنظيم والإدارة أن رأس المال البشري للمنظمة هو أهم أصولها وأكثرها قيمة. إن مدى نجاح المنظمة في إدارة هذا رأس المال القِيم له تأثير مباشر على نجاحها أو فشلها. لهذا السبب، من المهم أن يُركز المديرون على تحفيز التزام موظفيهم. فالأشخاص الأكثر التزامًا يتبعون مُثل المنظمة وأهدافها، ويكونون أكثر ميلًا للمساهمة فيها. كما أنهم أقل عرضة للاستقالة والبحث عن عمل جديد. الالتزام التنظيمي في عالم اليوم يرى بعض الكُتّاب المعاصرين أن الالتزام التنظيمي غير مهم ولا يحتاج إلى دراسة. باروخ واحد منهم. يقول باروخ إن الاتجاهات الحالية في تقليص حجم الأعمال، مثل إعادة هندسة العمليات، قد أحدثت تغييرات كبيرة في علاقات العمل خلال الثلاثين عامًا الماضية. وقد قللت هذه التغييرات من أهمية ولاء الموظفين للشركة. يقول إن الولاء التنظيمي يتضاءل كفكرة أساسية في الإدارة والسلوك التنظيمي، وأن هذا التوجه مستمر. تستند حجة باروخ إلى فكرة أن تفاني الشركة تجاه موظفيها ضروري، ولكنه ليس المتطلب الأهم. فمع تقليص الشركات لقواها العاملة، أصبحت غير قادرة أو غير راغبة في توظيف أشخاص ملتزمين بالشركة بنفس القدر. حتى بيتر دراكر، أشهر مؤلفي الإدارة، لا يثق بالشركات التي تدّعي تقدير موظفيها لأنها أثبتت عكس ذلك. يقول دراكر إن كل شركة تُصرّح يوميًا بأن موظفيها هم أئمن أصولها، لكن لا أحد منهم يلتزم بما يقوله، ناهيك عن تصديقه. تعتقد معظم الشركات أنه إذا قلَّ التزام الشركة تجاه الموظف، فسيكون التزامه تجاهها أقل. لا تحظى حجة باروخ بقبول عالمي. فقد وجد الباحثون صلة واضحة بين مدى دعم الشركة لموظفيها ومدى التزام هؤلاء الموظفين بها. كما توجد أدلة متزايدة على أن العديد من الشركات تشتري حصص موظفيها لخفض التكاليف وتحسين قدرتهم على النجاح في أسواق عالمية متزايدة. يعتقد إمشوف أن أكثر من ٩٠٪ من الشركات الكبيرة قد تم تقليص حجمها. وتشير صحيفة نيويورك تايمز إلى أنه بين عامي ١٩٧٩ و ١٩٩٥، فقد ٤٣ مليون وظيفة في الولايات المتحدة. ويعود ذلك إلى التغييرات في بيئة العمل. فقد فُقدت العديد من الوظائف التي أنشئت خلال تلك الفترة. يُظهر هذا الرقم عدد الموظفين الذين يغادرون الشركة، وكونه يتغير باستمرار قد يُفاقم مشكلة الولاء التنظيمي. كما تشتري الشركات أسهم موظفيها عندما يكون أداؤها جيدًا وتُحقق أرباحًا. وهذا لا يحدث فقط في الأوقات الصعبة مثل حالات الإفلاس أو الركود. هذا يُعطي المحللين الماليين إشارة جيدة، فيستخدمونها كوسيلة للاستحواذ السريع على المزيد من أسهم الشركة. على سبيل المثال، يقول رايشيلد إنه عندما كانت شركة زيروكس تحقق أرباحًا، أعلنت عن خطط لخفض قوتها العاملة بمقدار ١٠,٠٠٠ موظف عام ١٩٩٣. أدى ذلك إلى ارتفاع سعر سهم الشركة بنسبة ٧٪ في اليوم التالي. من الصعب تصديق أن مثل هذه الخطوة لن تُقلل من التزام الموظفين تجاه زيروكس. يتحدث باروخ أيضًا عن عدد من عمليات الدمج والاستحواذ التي قامت بها شركات أخرى، والتي جعلت الموظفين أقل التزامًا بوظائفهم. تشتري الشركات الكبيرة شركات أخرى أو تتبع أصولها، ويزداد هدف المشاركة أهمية. في هذه الحالة، من الواضح أنه من الصعب على الموظفين فهم ما يملكونه والشركة التي ينتمون إليها. لهذا السبب، يصعب عليهم تقديم وعود بشأن ذلك. على سبيل المثال، هل سينتقل موظف لديه عقد مع ماكودنيل دوغلاس بسهولة إلى بوينغ؟ أهمية الالتزام التنظيمي إذا كان باروخ يعتقد أن الالتزام التنظيمي ليس فكرة إدارية مهمة، فكيف نحكم على كلامه؟ هناك أدلة على أن العديد من الشركات تسعى لخفض التكاليف وتقليص حجمها. بعض الشركات تعتقد أن الحفاظ على التزام موظفيها تجاه الشركة ليس بنفس أهمية الشركات التي تتبع هذا النهج لتحقيق أرباحها الصافية. تشير ريببكا (٢٠٠٧) إلى أنه بناءً على تجارب المدراء، قد لا يكون التزام الموظفين ذا أهمية نظرًا لقلّة الشركات التي تسعى لإيجاد طرق لجعل موظفيها أكثر التزامًا. من هذا المنظور، قد يكون باروخ محقًا إلى حد ما. كبديل، هناك أدلة على أن الشركات تستخدم أساليب عالية الأداء وإدارة الموارد البشرية للحفاظ

على التزام موظفيها، مما قد يساعدها على زيادة دخلها. من هذا المنظور، لا يُعد ولاء الموظفين أمراً غير مهم فحسب، بل هو أيضاً فكرة إدارية بالغة الأهمية لأنه يمكن أن يساعد الشركة على النجاح والبقاء في صدارة المنافسة. من هذا المنظور، يمكن اعتبار التقاني مفتاحاً للتفوق على المنافسين. يقول باروخ إن ولاء الموظفين ليس مهماً كاستراتيجية تنافسية، لكن هذا الرأي لا يتفق معه. (ريبكا، ٢٠٠٧)

الخلاصة

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين الوعي المعلوماتي وانفتاح خبرة المعلمين في مجموعة التربية الفنية، أي أنه مع زيادة مهارات المعلمين وثقافتهم المعلوماتية، تتحسن الإبداع وسمة الشخصية المتمثلة في انفتاح الخبرة.

لم تُجر أي دراسة في هذا الصدد، لذا فإن تعميم النتائج ومقارنتها بدراسات أخرى محدود.

يمكن تعزيز الوعي المعلوماتي (التأثير المثالي) من خلال تسهيل تعاون ومشاركة أكبر بين الأتباع والقادة من خلال بناء رؤية مشتركة، وخلق منافسة صحية لتنمية القدرات الكامنة من خلال المكافآت المادية والمعنوية، وتعزيز روح الجماعة و تحديث معلومات المديرين والموظفين للابتعاد عن القيم التقليدية وتشجيع الموظفين على تقديم حلول جديدة وتفويض الصلاحيات واستخدام التقنيات والأساليب الجديدة وتشجيع ومكافأة الأفكار المبتكرة والجديدة ومكافأة وإعطاء المزيد من الصلاحيات للموظفين ذوي الإبداع والابتكار العالي لتطوير عامل الحافز العقلي.

المصادر و المراجع

غفوري، م. وغولبارفار، م. (٢٠٠٩). "دراسة العلاقة بين عناصر العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى موظفي بلدية أصفهان"، دراسات نفسية، المجلد ٥، العدد ٤، الصفحات ١٤٨-١٢٩.

رضايان، أ. وكشتغار، أ. أ. (٢٠٠٨). "دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي"، بايام مدرسية، السنة السابعة، العدد ٢٧، الصفحات ٣٩-٢٧.

فتحي، ف. (٢٠١٢). "دراسة العلاقة بين الطموحات المهنية والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة الرياضية والشباب في الشمال الغربي"، أطروحة ماجستير في الإدارة الرياضية. كلية التربية البدنية، جامعة أرومية.

ناظم، ف. وقائد محمدي، م. (٢٠٠٨). "الالتزام التنظيمي للمديرين ومكوناته في جامعة آزاد الإسلامية". المجلة الفصلية للأفكار الجديدة في العلوم التربوية، السنة الرابعة، العدد الأول.

بهرافان، ه. وسعيد، ر. (٢٠٠٩)، "العوامل المؤثرة على مستوى الالتزام التنظيمي لموظفي شركة الغاز، دراسة حالة: الإدارة المركزية لمحافظة خراسان رضوي، مدينة مشهد"، مجلة العلوم الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة فردوسي مشهد، ص ١٨١-١٩٩.

Alam, G.M. (2021). Does online technology provide sustainable HE or aggravate diploma disease? Evidence from Bangladesh-a comparison of conditions before and during COVID-19. *Technol. Soc.* 66, 101677.

Zamora-Antuñano, M.A.; Rodríguez-Reséndiz, J.; Cruz-Pérez, M.A.; Reséndiz, H.; Paredes-García, W.J.; Díaz, J.A.G. (2022). Teachers' perception in selecting virtual learning platforms: A case of Mexican highereducation during the COVID-19 crisis. *Sustainability* . 14, 195.

Sanchez-Cruzado, C.; Campion, R.S.; Sanchez-Compa, M.T.(2021). Teacher digital literacy: The indisputable challenge after COVID-19. *Sustainability*. 13, 1858. [CrossRef]

Weng,Q., McElroy,J.C., Morrow,P.C., and Liu,R. (2010).The relationship between career growth and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior* 77 , 391–400.

Zhou, Y. G. (2015). Effect of organizational commitment on job burnout and satisfaction.. 8, 62–67.

Erdogan, M.; Usak, M.; Aydin, H.(2008) Investigating prospective teachers' satisfaction with social services and facilities in Turkish universities. *J. Balt. Sci. Educ.* 7, 17–26.

Jenson, J.; Tomin, B.; Terzopoulos, T. (2018). Making Space for Innovation: Teacher Perspectives on a Wearable Technology Curriculum. In Proceedings of the 11th International Conference of Education, Research and Innovation (ICERI 2018), Seville, Spain, 12–14 November 2018; p. 4360.

Genlott, A.A.; Gronlund, A.; Viberg, O. (2019).Disseminating digital innovation in school-leading second-order educational change. *Educ. Inf. Technol.* 24, 3021–3039.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *J. Appl. Psychol.* 59, 603–609. Oxstrand, Barbro. "Media literacy education-A discussion about media education in the western countries,." (2009).

Rebecca, T. (2007) *The relationship between career anchors and organizational commitment*, M. A. Dissertation, University of South Africa.