قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في معهد التدريب النفطي/بيجي دراسة استطلاعية لمنتسبي معهد التدريب النفطي/بيجي

أ.م. كفاح عباس محيميد
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت
Kefah.aljanabi@gmail.com

الباحث: تحرير علي محمد
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت
engtahreer1980@gmail.com

المستخلص:

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على مدى الالتزام لدى العاملين في معهد التدريب النفطي/بيجي المنظمة المبحوثة وذلك من خلال قياس مستوى الولاء، المسؤولية، مواصلة العمل، والإيمان بالمنظمة، ومعرفه مدى تأثير الفروقات الفردية للعاملين على مستوى الالتزام الوظيفي لديهم اتجاه المنظمات العاملين فيها، وماهية طبيعة هذه العلاقة من حيث السمات والخصائص الشخصية الايجابية والسلبية، والمساهمة في تطوير الأداء الإداري والأكاديمي في معهد التدريب النفطي/بيجي من خلال تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي لدى العاملين وصناع القرار في المنظمة المبحوثة. أعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي من أجل بلوغ النتائج وزعت (95) استبانة على عينة من منتسبين معهد التدريب النفطي/بيجي وتم استرجاع (85) عينة منها وتم تحليلها باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتمثلت عينة الدارسة (85) فردا حسب الفئة الوظيفية في معهد التدريب النفطي/بيجي، حيث ان نسبة 41% من افراد عينة الدراسة هم موظفون إداريون في هذا المعهد في حين بلغت نسبة الموظفين الأكاديميين 41% ونسبة الفنيين 18%. وأظهرت النتائج المتعلقة بوجهة نظر العاملين في معهد التدريب النفطي/بيجي أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع الابعاد التي اوضحتها الدراسة لدى العاملين في معهد التدريب النفطي/بيجي، وأن درجة توافر جميع خصائص الالتزام التنظيمي مرتفعة. وتوصلت الدراسة من خلال نتائجه الى ضرورة الاهتمام بمسألة إثراء العمل للعاملين كافة في معهد التدريب النفطي/بيجي عينة الدراسة، مما يتحملونه من الأعباء الوظيفية ونوعية المهام والتحديات التي يتطلبها إنجاز العمل لأن من شأن ذلك كله تهيئة الظروف الملائم لتنمية الشعور بالانتماء لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: قياس مستوى الالتزام التنظيمي.

Measuring the level of organizational commitment of The Associate at the Oil Training Institute/Baiji (Analytical study)

Assist. Prof. Kifah Abbas Muhamid
College of Administration and Economics
Tikrit University

Researcher: Tahreer Ali Mohammed
College of Administration and Economics
Tikrit University

Abstract:

The present study aims to know the level of organizational commitment of the affiliates of the Oil Training Institute/Baiji of the researched organization by measuring the level of loyalty, responsibility, continuity of work, belief in the organization, to know the extent of the impact of individual differences in terms of (gender, academic

achievement, experience). A number of years of service (on the level of job commitment they have towards the institutions in which they work and what is the nature of this relationship in terms of positive and negative personal characteristics and characteristics, to deal with to the development of administrative academic performance at the Oil Training Institute/Baiji by strengthening the concept of organizational commitment among affiliates and decision-makers. In the researched organization The sample of the study consist of (85) individuals according to the job category in the Oil Training Institute/Baiji, as 41% of the study sample individuals are administrative employees in this institute, while the percentage of academic employees is 41% and the percentage of technicians is 18%. The results are concerned with the viewpoint of the employees of the Oil Training Institute/Baiji showed that the trends of the study sample are positive towards all variables of organizational commitment. The results also indicate the presence of organizational commitment among the employees of the Oil Training Institute/Baiji, and that the degree of availability of all characteristics of organizational commitment is high.The study through its results that the need to pay attention to the issue of work enrichment for all employees of the Oil Training Institute/Baiji, sample of the study, by increasing their responsibilities, expanding their job burdens, working to improve the content of jobs the type of tasks and challenges required to complete the work, because all of this would create an atmosphere. The appropriate organizer to develop a sense of belonging among workers.

Keywords: measuring the level of organizational commitment.

المقدمة

يشكل الالتزام بصورة عامة ظاهرة مهمة على كافة الاصعدة وبالمؤسسات الحكومية بشكل خاص الامر الذي تطلب دراسة النظريات السلوكية التي تهتم بالالتزام وتشير المراجع العلمية إلى أن الالتزام، الولاء، الإخلاص، الحب، والطاعة هم من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات التي تتولي مسئولية المحافظة عليها في حالة صحية سليمة تمكنها من البقاء والاستمرار. وانطلاقاً مما سبق فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في هذا النوع من المنظمات بغرض تحفيز وزيادة درجة الالتزام بأهدافها وقيمها مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات التي تفسر الالتزام التنظيمي وأنواعه، وأجريت الدراسات الكثيرة التي هدفت إلي تحديد العوامل المؤثرة به ونظراً لتعدد الأدبيات في النظر إلى الالتزام التنظيمي من زوايا مختلفة، وفضلاً عن كون الالتزام التنظيمي من الأوجه المعقدة للسلوك التنظيمي، لذلك الدراسة تقوم باستعراض مستفيض حول مفهوم الالتزام التنظيمي، إبعاده، العوامل المؤثرة به، المتغيرات ذات العلاقة به، بالإضافة إلى طرق قياسه وذلك بهدف فهمه من جميع جوانبه واستخدام هذا العرض في هذه الدراسة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

اولاً. مشكلة الدراسة: الكثير من الدراسات ركزت على موضوع الالتزام التنظيمي الا انها لم تغطيه بشكل كامل الامر الذي يتطلب الى بذل طاقات خاصة في مجالات الخدمة الاكاديمية، لما لهذا القطاع من أثر بالغ في بناء الشعوب الواعية لمواجهة التحديات التي فرضت على ذلك المجتمع، فالالتزام لدى الافراد لا يمكن تحقيقه الا بوجود مناخ تنظيمي مشجع على الالتزام، عليه

فان مشكلة البحث هي "ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدى منتسبين معهد التدريب النفطي/بيجي، وماهي العوامل المؤثرة فيه" ويمكن توضيح ذلك كما يأتي:

١. ما هو مستوي الالتزام لدى منتسبين معهد التدريب النفطي/بيجي.
٢. ما هي العوامل التي تؤثر بمستوي الالتزام التنظيمي لدي منتسبين معهد التدريب النفطي/بيجي.
٣. ما هي العناصر الأكثر أهمية في تحقيق مستوي اعلى من الالتزام التنظيمي في معهد التدريب النفطي/بيجي.

ثانياً. أهمية الدراسة:

١. تعد الجامعات والمعاهد أحد اهم المنظمات الخدمية في العراق يشكل فيها العنصر البشري أحد الدعائم الاساسية في تقديم الخدمات لجمهور المتعاملين معها عليه جاءت دراسة الحالية للتعرف على مدى التزام العاملين بالمعهد لما يمثله من دوراً حاسماً في نجاح المنظمة وتقدمها.
٢. أهمية توجيه اهتمام المسؤولين في المعهد إلى حتمية تهيئة المناخ الخدمي الداعم على دمج الأفراد العاملين مع منظماتهم، وتعزيز التزامهم وانتمائهم لتلك المنظمات.
٣. يمكن ان تشكل النتائج والتوصياته مرجعاً متواضع يفيد في وضع خططهم المستقبلية او تغيير الخطط الحالية او تشخيص السلبيات والايجابيات للاسلوب الادارة المتبع من قبلهم وفقاً للنتائج.

ثالثاً. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق التالي:

١. التعرف على مستوى الالتزام للعاملين في معهد التدريب النفطي/بيجي قيد الدراسة وذلك من خلال قياس مستوي الولاء، المسؤولية، مواصلة العمل، والإيمان بالمنظمة.
٢. معرفه مدى تأثير الفروقات الفردية للعاملين على مستوى الالتزام الوظيفي لديهم بالاماكن التي يعملون بها وماهية طبيعة هذه العلاقة من حيث الايجابية والسلبية.
٣. المساهمة في تطوير الأداء الإداري والأكاديمي في معهد التدريب النفطي/بيجي من خلال تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي لدي العاملين وصناع القرار في تلك المؤسسات قيد الدراسة.
٤. رفد ميدان الدراسات والبحوث بإضافة جديدة وتقديم مقترحات لا جراء المزيد من الدراسات اللاحقة في مثل هذه المواضيع التي اصبحت ذات أهمية في بناء المنظمة.

رابعاً. فروض الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة ينطلق مشروع الدراسة من الفروض الآتية:

١. هناك مستوى عالي من الالتزام التنظيمي بدلالة الابعاد لدى المنتسبين في معهد التدريب النفطي/بيجي.
٢. إن مستويات الالتزام لدى منتسبين معهد التدريب النفطي/بيجي تختلف من خلال سماتهم.

خامساً. ادوات جمع المعلومات والبيانات: لقد استندت الدراسة في جمع البيانات على نوعين من مصادر البيانات وهي:

١. **مصادر بيانات ثانوية:** وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة التي قدمت فى مجال الالتزام التنظيمي، ومن خلال الاطلاع على الكتب والدوريات والمجلات والنشرات التي لها علاقة بموضوع البحث، وبعض مواقع الابحاث والمقالات على شبكة الانترنت سواء العربية او الاجنبية.
٢. **مصادر بيانات اولية:** جمعت المعلومات الاولية اللازمة للدراسة بواسطة تصميم إداه البحث (الاستبانة) لقياس مستوي الالتزام التنظيمي وابعاده لدى العاملين في معهد التدريب النفطي/بيجي.
٣. **اسلوب تحليل البيانات:** حيث تمت معالجه البيانات SPSS ثم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الاحصائي وباستخدام الاساليب الاحصائية التالية:

- ❖ التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية.
- ❖ معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الاتساق الداخلي للاستبانة.
- ❖ معامل الثبات الفا كرونباخ وذلك لفحص ثبات العينة.

سادساً. عينة الدراسة: يوضح الجدول توزيع افراد عينة الدارسة حسب الفئة الوظيفية في معهد التدريب النفطي/بيجي، حيث ان نسبة 41% من افراد عينة الدراسة هم موظفون اداريون في هذا المعهد في حين بلغت نسبة الموظفين الأكاديميين 41% ونسبة الفنيين 18%.

الجدول (١): توزيع افراد العينة حسب الفئة الوظيفية

الفئة الوظيفية	العدد	النسبة
موظف إداري	35	%41
موظف أكاديمي	35	%41
موظف فني	15	%18
المجموع	85	%100

المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي مدخل نظري

أولاً. مفهوم الالتزام التنظيمي: أدى الاهتمام بمفهوم الالتزام التنظيمي، خلال العقدين الماضيين إلى شيوعه لدى المديرين والاكاديميين، على اعتبار إن الموظف الملتزم يكون أكثر بمنظمته وأكثر اجتهادا في تحقيق أهدافها، إضافة إلى ارتباط مفهوم الالتزام بمفهوم الولاء، كما إن زيادة المعرفة بمفهوم الالتزام تكون عاملا مساعدا في فهم الطبيعة السيكولوجية لعملية الاندماج الذاتي (العوفي، ٢٠٠٥: ٢١) ولقد بينت معظم الدراسات جملة مفاهيم للالتزام اتفق الباحثون على أن المفاهيم المتنوعة للالتزام التنظيمي يمكن أن تندرج تحت نوعين مختلفين هما:

أ. الانتماء المستمر أي التزام البقاء في المنظمة طالما تحقق له منافع، كمركز الفرد في المنظمة، والأجر، والامتيازات التي يحصل عليها، ويفقدها الفرد إذا ما ترك المنظمة، فهو يدرك أنه لا يمكن تعويض ذلك حيث يصبح ترك العمل بالمنظمة أكثر تكلفة بالنسبة له ويبقى الفرد فيها لعدم وجود بديل آخر.

ب. الانتماء المؤثر أي البقاء بالمنظمة عن اقتناع، مما يدل على تطابق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة لاقترانه بها واندماجه فيها ورغبته القوية في البقاء فيها.

وبشكل عام اجتهدوا الكتاب والباحثين في تعريفهم له، ولفهم مبدأ الالتزام يجب النظر إلى قواعده؛ أي دوافع الالتزام لدى الأفراد، وتاريخيا سادت وسيلتان لفهم هذه القواعد:

- ❖ التكيف الناشئ عن الرهان الجانبي: ويركز على الاستثمارات المتراكمة والتي سيفقدها الفرد إذا ترك المؤسسة وبمرور الوقت يصبح أكثر تكلفة لأن الأفراد يهتمون أكثر بعدم قدرتهم على استبدال هذه الاستثمارات المفقودة، فيقومون برهان جانبي على إحدى جوانب شخصيتهم من أجل الاستمرار كأعضاء بالمؤسسة.
- ❖ التكيف الناشئ عن الانسجام بين أهداف المنظمة والفرد: ويركز على مدى تماشي الأهداف الشخصية للأفراد مع المؤسسة، مما يعكس رغبتهم في الموافقة على العمل لتحقيق أهداف المؤسسة. (سلطان، ٢٠٠٣: ٣٣) ولبيان مفهوم الالتزام نوضح الاتي:

- بين مفهوم الالتزام وفقا لقاموس الويبستر بثلاثة تعريفات الأول ارتبط بالإصدار "الثقة بالتزام فرد معين لإيصال عهدة أو شحنة معينة".
- والأخر التزم بإتمام أمر ما. أما الاخير والذي يعتبر أكثر انتشارا لمفهوم الالتزام هو انغماس الفرد بالمهام الموكلة اليه والتزامه بها بشكل كبير (Kiesler, 1991: 13).
- اما وجهة نظر باوشانان هو رغبة الفرد في إعطاء كل مايملك من طافات كامنة وظاهرة لصالح المنظمة ورغبته في قبول أهدافها. (Smith,1982: 23).
- وعرفه كانتر ثقة الفرد في الالتزام بتزويد المنظمة بكل ما يملك من جهد وطاقة حيوية (Veccbio, 1991: 20)

اما بيتر لو عرفه ثقة الفرد بمبادئ المنظمة وقبوله أهدافها والسعي نحو تحقيق كل ما هو في صالح المنظمة باعتباره عضوا فيها واحد افرادها الموالين لها (Kiesler, 1991: 13). من التعريفات السابقة فأن الالتزام التنظيمي يشير إلى نوعية العلاقة بين الفرد والمنظمة، ويرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف تجاه منظمته، ويعكس مدى ارتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها، وإذا كان الالتزام التنظيمي يشتمل على مشاعر العاملين واعتقاداتهم حيال العمل بالمنظمة فقد حدد الباحثون نمطين شائعين للالتزام التنظيمي (سلامة، ٢٠٠٣: ٢٩).

الالتزام المؤثر: الذي يعبر عن رضا العاملين في علاقاتهم مع بعضهم بعضاً، وعلاقاتهم التنظيمية والشعور العالي تجاه المنظمة وإيلائها ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء.

الالتزام المتواصل: ويعبر عن إدراك العاملين لحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها جراء استمرارية انتمائهم للمنظمة الإدارية، مقارنةً بفقدانهم لمثل تلك الامتيازات والمنافع في حال تركهم للمنظمة مثل: الأقدمية؛ والراتب التقاعدي؛ والخدمات الصحية. أشارت الدراسات إلى مجموعة من العوامل من شأنها أن تساعد على زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين ومن بين أهم هذه العوامل نذكر (ابو العلا، ٢٠٠٩: ٤٧):

- الاهتمام بتحسين المناخ المنظمي.
- المساعدة في إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في التنظيم.
- وضوح الأهداف والأدوار.

ثانياً. خصائص الالتزام التنظيمي: ومن خلال الاستعراض السابق لتعريفات الالتزام يمكن بيان خصائصها (ابو العلا، ٢٠٠٩: ٤٨):

- الالتزام في بذل اقصى مايمكن من جهود لصالح المنظمة.
- رغبة الفرد للحفاظ على العمل كفريق من اجل مصالح المنظمة.
- يحتوي الالتزام ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الارتباط العاطفي أو السلوكي بين اهداف الفرد واهداف المنظمة والرغبة باستمراره بالعمل والالتزام في العمل والاحساس بواجباته لصالح منظمته.
- يعد الالتزام بانه ظاهرة تنظيمية يستدل عليها من خلال سلوك الأفراد ونواياهم الطيبة ومدى ولائهم لمنظمتهم.
- يستغرق في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنة لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئه، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.
- يتأثر الالتزام بمجموعة السمات الذاتية وظروف البيئة الخارجية والعوامل التنظيمية الداخلية وكل ما يحيط بالعمل.

وهناك فرق بين ثلاثة مرتكزات رئيسة يقوم عليها الالتزام التنظيمي وهي (سلامة، ٢٠٠٣: ٢٩):

- ❖ الإحساس بالانتماء: ويتضح ذلك في تعبير الفرد عن الفخر بمؤسسته وقناعته الذاتية بأهدافها وقيمها.
- ❖ المشاركة والمساهمة الفعالة: من قبل الفرد التي تنبع من رضاه نفسيا بأهمية أنشطتها ودوره الذي يقوم به.
- ❖ الولاء: والذي يعبر عنه الفرد بالرغبة الأكيدة بالاستمرار والعمل بالمؤسسة رغم كل الظروف ومضاعفة الجهد ويستنتج الباحث من هذا أن علاقة الولاء بالالتزام التنظيمي هي علاقة الجزء بالكل، حيث أن الولاء هو أحد عناصر الالتزام التنظيمي وليس مرادفا له كما قد يفهم، فالفرد الذي لديه ولاء لمؤسسته وحب لها دون أن يتحول هذا الولاء الشعوري إلى عمل فعلي وبذل حقيقي لا يكون لديه التزام تنظيمي وان وجد لديه الولاء.

ثالثاً. مراحل الالتزام التنظيمي: يمر الالتزام بمراحل رئيسية وهي (الخسالي، ٢٠٠٣: ١٢٧):

- ❖ مرحلة التزام الفرد بالمنظمة: أن التزام الفرد بالمنظمة يكون قائما على ما يستحصله من فوائد منها.
- ❖ مرحلة التطابق بين اهداف الفرد واهداف المنظمة: في هذه الحالة يقبل الفرد بالاوامر التي تصدر اليه ويتقبلها بكل رحابة صدر.
- ❖ مرحلة التبني: يقبل الفرد كل مبادى واسس المنظمة كما لو انه مالكها.

رابعاً. تنمية الالتزام التنظيمي: إن التزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل (الوزان، ٢٠٠٦: ١) 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.

بالإضافة إلى عدة أسباب أدت إلى الاهتمام بهذا المفهوم وهي أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة.

من هنا فان الالتزام التنظيمي عملية عفوية يتم تنميتها من خلال توجيه العاملين نحو المؤسسة وأهدافها وذلك من خلال تبني استراتيجيات واضحة تبعاً لمراحل الالتزام الوظيفي المتمثلة في الالتزام، الاندماج والتداخل.

وتعبر مرحلة الالتزام عن الحالة التى يتكون فيها قبول الفرد لزملاء العمل بقصد الإستفادة من خبراتهم ومعارفهم في مجال ترقية مسارة الوظيفي في مجال التحفيز والترقية. وفي هذه المرحلة نجد ان المواقف والسلوكيات لدى الافراد مستمدة ليس من الايمان المشترك بالمؤسسة ولكن من رغبته في المكافآت التى تقدمها المؤسسة وتعبر هذه المرحلة عن بعد الرغبه في البقاء والاستمرار بالعمل بحسابات المنافع الشخصية المحققة او تلك التى يمكن تحقيقها في المستقبل.

اما مرحلة الاندماج فهي تظهر عند قبول العاملين تأثير زملائهم من اجل الحفاظ على علاقة تشاركية فيما بينهم والمؤسسة وتعبر هذه المرحلة عن بعد الإفتخار والإعتزاز لدى العاملين بمؤسستهم.

اما في مرحلة التداخل يصبح الفرد على قناعة كاملة بأن هنالك تداخل وانسجام كاملين فيما بين اهدافه الشخصية واهداف المؤسسة بل تصبح اهداف المؤسسة هي اهدافه الشخصية. وبشكل عام يمكن استخلاص عدد من المراحل الإلتزام التنظيمي بالنظر إليه من زاوية تنمية الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد وهي:

مرحلة الالتزام التنظيمي المرتفع: وفيها يكون لدى الأفراد قبول عالي لقيم المؤسسة ورغبتهم الأكيدة في بذل المزيد من الجهود من أجل بقاء المؤسسة واستمرارية نجاحها وتألقها.

مرحلة الالتزام التنظيمي المتوسط: وفيها تكون لدى الافراد قبول معقول لاهداف المؤسسة وقيمها ولديهم الرغبة في بذل الجهود للبقاء بها واستمراريتها في دنيا الأعمال.

مرحلة الالتزام التنظيمي المنخفض: وفيها عادة ما يكون الأفراد غير مبالين بأهداف المؤسسة وقيمها كما تظهر عليهم الرغبة في عدم البقاء بها إذا ما توفرت لديهم الفرص البديلة.

خامساً. أبعاد الالتزام التنظيمي: اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوي الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ويعتبر بوتر رائداً من الرواد في هذا الجانب، من خلال إسهامه في تحديد بعدين هما التطابق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة، والارتباط العاطفي بالمنظمة، وفي احدي الدراسات التي جراها ستيرز تمت الاستعانة بالالتزام الاسمي وأحداث الماضي، للتعبير عن الالتزام التنظيمي (خضير واخرون، ١٩٩٦: ٧٨) وقد كانت أعراف الالتزام وقيمه هي الأبعاد التي حددها نموذج الالتزام مدي الحياة، وتم تسمية كل من الولاء للمنظمة، والمسئولية التي يشعر بها الفرد اتجاه منظمته، والرغبة في الاستمرار في العمل بها، بالإضافة إلي الإيمان بها، أبعاداً يمكن من خلالها التعبير عن الالتزام التنظيمي. هذا وسيتم استعراض الأبعاد التي حددها نموذج الالتزام مدى الحياة، وهي كل من (الولاء، المسئولية، الرغبة في العمل، والإيمان بالمنظمة) أبعاداً يمكن من خلالها التعبير عن الالتزام التنظيمي في هذا البحث، ولمعرفة المزيد عن تلك الأبعاد نعرض التالي (العنزي وصالح، ٢٠٠٨: ٧٧):

الجدول (٢): أبعاد الالتزام التنظيمي

ت	الابعاد	المفهوم
١	الولاء التنظيمي:	يعرف الولاء بأنه الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بمنظمته والذي يسعى الفرد بالبقاء بالمنظمة، وتبنى قيمها وبذل جهد كبير لتحقيق اهدافها. من التعريف يلاحظ ان للولاء طريق ذو اتجاهين الاول يعبر عن تقديم العاملين طاعتهم لرؤسائهم والثاني يشير إلى اهمية تقديم الرئيس حبه لمرؤوسيه. وبذلك هذه المسئولية المزدوجة تتطلب من القائد الإداري القدرة على تمثيل الادارة امام العاملين، وكذلك تمثيل العاملين امام الادارة.
٢	المسؤولية تجاه المنظمة:	تعنى رغبة الأشخاص العاملين بالبقاء بمنظماتهم والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي ليس فقط في تحديد الاجراءات بل حرصهم على الاهداف وسياسات المنظمة العامة والذي يجعل الشخص لا يفرط بمنظمته لكونه ملتزماً اخلاقياً في بلوغ المنظمة لأهدافها.

ت	الابعاد	المفهوم
٣	الرغبة بالاستمرار بالعمل في المنظمة:	درجة قدرة الفرد والتي يعبر عنها بقيمها الاستثمارية والتي يمكن بلوغها من قبل الفرد من خلال استمراره بالعمل في منظمته ما لم التحق بمنظمات اخرى، وتتأثر الرغبة في البقاء بالمنظمة بمجموعة من العوامل منها التقدم في العمر وطول مدة الخدمة، اللتان تشكلان مؤشرات رئيسية لاستمرارية الفرد في العمل بالمنظمة حيث انه استثمر جزءا كبيرا من عمره لخدمة منظمته، وبما ان الفرد ملتزم بعلاقاته مع أصدقائه في المنظمة والتي استمرت لسنين ولان الأنظمة التقاعدية تختلف من منظمة الى أخرى، والمهارات الفريدة التي تربط المنظمات دون الأخرى فالعاملين يرغبون البقاء بمنظماتهم لانهم لا يرغبون العمل في منظمات أخرى.
٤	الايمان بالمنظمة:	ويقصد به إيمان الأفراد ورغبتهم بالمنظمة التي يعملون بها ومدى افتخارهم بعضويتها والانتماء إليها وبمدى معرفتهم للخصائص التي تميزهم واستقلاليتهم والمهارات المطلوبة المتنوعة وقرب المدراء منهم كما يتأثر بإحساسهم من خلال البيئة التنظيمية التي يعمل بها والتي تسمح لهم بالمشاركات الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل او المتعلقة بما يخصه هو، حيث يجعله كل ذلك يشعر بالفخر والانتماء للمنظمة ورغبته في ابراز ايجابياتها للآخرين عنها واعتبار مشاكل المنظمة كأنما مشاكله.

المبحث الثالث: وصف وتشخيص أبعاد الدراسة واختبار فرضياتها

بهدف التعرف على مفهوم وأهمية المتغيرات المعتمدة في إطار عوامل وابعاد الالتزام التنظيمي، وبحسب إجابات أفراد عينة البحث على الاستبانة في معهد التدريب النفطي/بيجي والبالغ عددها (85) قد جرى تقسيم المبحث على ثلاثة محاور:

المحور الاول: تشخيص مستوى الالتزام وأبعاده في الميدان:

اولاً. (الولاء الوظيفي): النتائج في الجدول (٢) تبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات (الولاء الوظيفي) مرتبة من خلال الاوزان النسبية لكل فقرة كما يلي:

- في الفقرة رقم "1" بلغ الوزن النسبي "77.56%" مما يدل على أن العاملين لديهم شعور بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد هذه الجامعة، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي مرتفع نحو هذه الفقرة، ويعزو ذلك ان هذه النتيجة إلى الثقة الكبيرة التي توجد لدى العاملين في إدارة الجامعة وأسلوب القيادة التي تتعامل به، حيث يرى العاملين أن التقدم والرقي الموجود بالجامعة يعود بالدرجة الأولى إلى إدارة الجامعة وأسلوب القيادة التي تستخدمه.
- في الفقرة رقم "2" بلغ الوزن النسبي "75.89%" مما يدل على أن وجود الفرد في هذه المعهد مؤشراً لكفاءته وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي مرتفع نحو هذه الفقرة، ونرى ان هذه النتيجة تشير إلى ان المعهد يعمل على استقطاب كفاءات، فضلا عن الثقة والتعاون ممتدة بين المسئول المباشر والمرؤوسين من خلال العمل مع بعضهما البعض.

- في الفقرة رقم "3" بلغ الوزن النسبي "69.33%" مما يدل على أن العاملين لديهم ثقة متبادلة مع ادارة المعهد، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي متوسط نحو هذه الفقرة، ويعزو ذلك ان هذه النتيجة إلى الثقة الكبيرة التي توجد لدى العاملين في إدارة المعهد وأسلوب القيادة التي تتعامل به.
- في الفقرة رقم "4" بلغ الوزن النسبي "67.67%" مما يدل على وجود نظرة نحو اعتبار مشاكل المعهد كأنما هي مشاكل شخصية للعاملين، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي متوسط نحو هذه الفقرة، وتفسر هذه النتيجة إلى اهتمام العاملين بعملهم وأن يقوم الموظف بتحقيق أهداف المعهد وتحسين أدائه، ثم بعد ذلك ينظر إلى رغبات مصالح الموظفين بما لا يتعارض مع أهداف وسياسات المعهد.
- في الفقرة رقم "5" بلغ الوزن النسبي "66.22%" مما يدل على الشعور بالانتماء للمعهد كما وكأنها بيتي الذي احرص عليه، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي متوسط نحو هذه الفقرة، وتظهر هذه النتيجة درجة حرص العاملين الى الانتماء للمعهد مما يشجع الاهتمام بالواجبات المطلوبة منهم.

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (الولاء الوظيفي) تساوي 3.57، والوزن النسبي يساوي 71.32% مما يدل على أن هذا البعد في المعهد يساعد على تقدمها، كما يوجد ثقة وتعاون بين ادارة المعهد والموظفين بالمعهد.

الجدول (٣): تحليل فقرات (الولاء الوظيفي)

م	الفقرات	متوسط حسابي	الوزن النسبي	الترتيب
1	اشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد هذه المعهد	3.88	77.56	1
2	يعتبر وجود الفرد في هذه المعهد مؤشراً لكفاءته	3.79	75.89	2
3	ثقتي بأغلب العاملين في المعهد كبيرة	3.47	69.33	3
4	مشاكل المعهد بمثابة مشاكلي	3.38	67.67	4
5	اشعر بالمعهد الذي اعمل فيه كأنما بيتي الثاني	3.31	66.22	5
	جميع الفقرات	3.57	71.32	5-1

ثانياً. المسؤولية اتجاه جهة العمل: النتائج المبينة في الجدول (٣) تبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات (المسئولية اتجاه جهة العمل) مرتبة تنازليا حسب الاوزان النسبية لكل فقرة كما يلي:

- في الفقرة رقم "6" بلغ الوزن النسبي "86.67%" مما يدل على وجود حرص في المحافظة على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمعهد، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي ومرتفع نحو محتوى هذه الفقرة، وتعني مدى إدراك العاملين لأهمية دور تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمعهد في تحسين الأداء والسرعة في إجراءات المعاملات والجهد للعاملين.
- في الفقرة رقم "7" بلغ الوزن النسبي "86.00%" مما يدل على الحرص نحو تقديم الدعم والمساندة لزملائي في العمل، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي مرتفع نحو محتوى هذه الفقرة، وهذه النتيجة تؤكد إدراك العاملين لوجود سرعة كبيرة في إنجاز العمل وتحسين مستوى جودة الخدمات.

- في الفقرة رقم "8" بلغ الوزن النسبي "82.44%" مما يدل على أن "العاملين يبذلون قصارى جهدهم من اجل الحفاظ على الممتلكات الخاصة بالمعهد وكأنها ممتلكاتهم، وأظهرت هذه النتيجة أن هناك توجهاً إيجابياً مرتفع نحو هذه الفقرة.
- في رقم "9" بلغ الوزن النسبي "79.78%" مما يدل على أن "العاملين يبذلون قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المعهد، أظهرت هذه النتيجة أن هناك توجهاً إيجابياً مرتفع نحو هذه الفقرة، وان هذه النتيجة تشير فعلا اعتماد المعهد وبشكل أساسي في إنجاز معظم أعمالها ما يقدمه العاملين من جهود في سبيل تحقيق الاهداف الأكاديمية والإدارية.
- في الفقرة رقم "10" بلغ الوزن النسبي "76.56%" مما يدل على أن "هناك إلمام بالواجب تجاه نجاح المعهد واستمراريتها. وأظهرت هذه النتيجة أن هناك توجهاً إيجابياً نحو هذه الفقرة.

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (المسؤولية اتجاه جهة العمل) تساوي 4.11، والوزن النسبي يساوي 82.29%، ويدل على أن المعهد يحرص على تشجيع المسئولية تجاه العمل ويعمل باستمرار على تطوير مجالاته الامر الذي سيعزز من سرعة في إنجاز العمل وتحسين مستوى جودة الخدمات.

الجدول (٤): تحليل فقرات (المسئولية اتجاه جهة العمل)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
6	أحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمعهد	4.33	86.67	1
7	من واجبي تقديم الدعم والمساندة لزملائي في العمل	4.30	86.00	2
8	احافظ على الممتلكات الخاصة بالمعهد وكأنها ممتلكاته	4.12	82.44	3
9	من واجبي أن ابذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المعهد	3.99	79.78	4
10	اشعر بالواجب تجاه نجاح المعهد واستمراريته	3.83	76.56	5
	جميع الفقرات	4.11	82.29	5-1

ثالثاً. الرغبة في الاستمرار بالعمل: النتائج المبينة في الجدول (٤) تبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات (الرغبة في الاستمرار بالعمل) مرتبة تنازليا حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

- في الفقرة رقم "11" بلغ الوزن النسبي "84.00%" مما يدل على أن العاملين لديهم تطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المعهد، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي مرتفع نحو محتوى هذه الفقرة، ويعزو ذلك إلى السمعة الطيبة التي تتمتع بها المعهد، والخدمات التي تقدمها، بالإضافة إلى الحوافز والتعويضات التي تمنحها للعاملين بها، مما يؤدي إلى شعور العاملين بالرضا.
- في الفقرة رقم "12" بلغ الوزن النسبي "80.33%" مما يدل على أن "توفر الرغبة في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي مرتفع نحو محتوى هذه الفقرة، ويعزو ذلك الشعور بالاستقرار والأمن الوظيفي، فضلا عن الرضا الوظيفي لدى العاملين، وشعورهم بالأمن نتيجة عملهم بالمعهد، وتمتعهم بالعديد من المزايا، بالإضافة إلى حجم المعهد الكبير، والعبء الملقى على عاتقهم.
- في الفقرة رقم "13" بلغ الوزن النسبي "75.11%" مما لا يدل على أن ألتطلع في المشاركة في اللجان التي تخدم مصالح المعهد، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه ايجابي نحو محتوى

هذه الفقرة، ويعزو إلى طبيعة الرغبة في تقديم أفضل الجهود الى المعهد التي تدار في معظمها من خلال اللجان، بالإضافة إلى الحوافز والتعويضات التي تمنحها للعاملين بها، مما يؤدي إلى شعور العاملين بالرضا.

- ❖ في الفقرة رقم "14" بلغ الوزن النسبي "69.44%" مما يدل على أن العاملين لديهم حرص على العلاقة التي قامت بينهم وبين زملائهم في المعهد، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي متوسط لحد ما نحو محتوى هذه الفقرة، ويعزو ذلك إلى السمعة الطيبة التي تتمتع بها الجامعة، والخدمات التي تقدمها، بالإضافة إلى الحوافز والتعويضات التي تمنحها للعاملين بها، مما يؤدي إلى شعور العاملين بالرضا.
- ❖ في الفقرة رقم "15" بلغ الوزن النسبي "66.00%" مما يدل على السعادةً لقاء بقاء الموظف حتى باقي حياته في المعهد التي يعمل بها، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه محايد نحو محتوى هذه الفقرة، ويعزو إلى شعور الموظفين بتكرار العمل، وأن العمل الذين يقومون به هو عمل روتيني، ولا يوجد مساحة في العمل للابتكار والتجديد.

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (الرغبة في الاستمرار بالعمل) تساوي 3.75، والوزن النسبي يساوي 74.97% مما يدل على طبيعة العمل في المعهد يمنح العاملين بها الاحترام والتقدير في المجتمع ويتلاءم حجم العمل مع القدرات الشخصية والمؤهلات العلمية ويوفر الاستقرار والأمن الوظيفي لعاملين، وبشكل عام فإن طبيعة العمل في المعهد جيدة وملائمة مما تعزز الرغبة في العمل.

الجدول (٥): تحليل فقرات (الرغبة في الاستمرار بالعمل)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
11	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المعهد	4.20	84.00	1
12	ارغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة	4.02	80.33	2
13	أتطلع في قبول المشاركة بكل لجنة تخدم مصلحة المعهد	3.76	75.11	3
14	احرص على تمتين علاقاتي مع أصدقائي المعهد	3.47	69.44	4
15	سأكون سعيداً لقاء بقائي حتى باقي حياتي في المعهد التي اعمل بها	3.30	66.00	5
	جميع الفقرات	3.75	74.97	5-1

رابعاً. الإيمان بالمؤسسة: النتائج مبينة في الجدول (٦) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات (الإيمان بالمؤسسة) مرتبة حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

- ❖ في الفقرة رقم "16" بلغ الوزن النسبي "79.78%" مما يدل على أن مناخ العمل في المعهد التي اعمل بها مريح ومستقر، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي مرتفع نحو محتوى هذه الفقرة، ويعزو الباحث إلى أن استخدام وسائل الاتصال الحديثة تساهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم مما يؤدي إلى المساهمة في تحقيق أهداف المعهد.
- ❖ في الفقرة رقم "17" بلغ الوزن النسبي "79.00%" مما يدل على أن العاملين لديهم اهتمام بوضع ومستقبل المعهد التي اعمل بها وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي مرتفع نحو محتوى هذه الفقرة، ويعزو ذلك إلى توفير الإدارة الدعم اللازم للقيام بالعمل والواجبات المطلوبة،

مع قناعة إدارة المعهد إلى أن استخدام الوسائل الحديثة والمتطورة من نظم وبرامج وأجهزة اتصال يعتبر أمر هام للمعهد نظراً لاتصالها بالمجتمع الخارجي من طلبة ومؤسسات وتقديم خدمات عاجلة لطلبتها وطاقمها الأكاديمي والإداري.

- ❖ في الفقرة رقم "18" بلغ الوزن النسبي "73.22%" مما يدل على أن الشعور بالاستقلالية والحرية في التعبير عن الرأي أمام رؤساء بالعمل "الاتصالات تنجز بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي متوسط حول هذه الفقرة، ويعزو الباحثان النتيجة إلى وسائل الاتصال الحديثة والمتطورة المستخدمة للمعهد.
- ❖ في الفقرة رقم "19" بلغ الوزن النسبي "71.22%" مما يدل على أن العاملين يشعرون بالعلاقة الأخوية الحميمة فيما بينهم وبين زملائهم في العمل، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي متوسط نحو محتوى هذه الفقرة، أن طبيعة مكان الإدارة العليا والعلاقات داخل المعهد لها دور كبير في الاتصال بين المستويات الإدارية.
- ❖ في الفقرة رقم "20" بلغ الوزن النسبي "73.89%" مما يدل على أن الشعور بالاعتزاز اثناء التحدث للآخرين عن المعهد، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه إيجابي حول هذه الفقرة، وتعود هذه النتيجة إلى وسائل الاتصال الحديثة والمتطورة المستخدمة بالمعهد.

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (الإيمان بالمؤسسة) تساوي 3.77، والوزن النسبي يساوي 75.42%، مما يدل على أن الايمان بالمعهد والتفاني في بذل الجهود في سبيلها من قبل العاملين، أن هناك تعاون بشكل كبير بين الموظفين وعلاقات ممتازة بينهم، وأن الجميع يعمل على تحقيق أهداف المعهد من خلال التعاون مع الموظفين، فضلا إلى الرضا الوظيفي لدى العاملين، وشعورهم بالأمن نتيجة عملهم بالمعهد.

الجدول (٦): تحليل فقرات (الإيمان بالمؤسسة)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
16	مناخ العمل في المعهد التي اعمل بها مريح ومستقر	3.99	79.78	1
17	أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل المعهد التي اعمل بها	3.95	79.00	2
18	اشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن رائي أمام رؤسائي بالعمل	3.66	73.22	4
19	اشعر بالعلاقة الأخوية الحميمة بيني وبين زملائي في العمل	3.56	71.22	5
20	اشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن معهدي	3.69	73.89	3
	جميع الفقرات	3.77	75.42	5-1

يتبين من خلال نتائج التحليل الإحصائي السابقة لابعاد الالتزام التنظيمي يتم قبول الفرض الاول فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي العالي بدلالة الابعاد لدى العاملين بالمعهد عينة الدراسة.

المحور الثاني: اختبار الفرضية الثانية

تشير الفرضية، توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين العاملين في المعهد من حيث مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لمتغير العمر ولمتغير عدد سنوات الخبرة، ونعرض النتائج كما في الجدول.

الجدول (٧): تحليل التباين الأحادي لمتغير الالتزام التنظيمي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	قيمة F	مستوى المعنوية	الدلالة
العمر	بين الفئات	3.11	3	1.037	3.401	0.022	معنوية
	داخل الفئات	24.997	82	0.305			
	تباين كلي	28.107	85				
عدد سنوات الخدمة	بين الفئات	4.543	3	1.514	5.269	0.02	معنوية
	داخل الفئات	23.564	82	0.287			
	تباين كلي	28.107	85				

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي السابقة يتم قبول الفرض الثاني فيما يتعلق بوجود اختلافات ذات دلالة معنوية في مستويات الالتزام التنظيمي بين العاملين في المعهد عينة البحث تعزى لمتغيري العمر وعدد سنوات الخبرة.

المحور الثالث: نتائج البحث وتوصياته

اولاً. النتائج:

١. إن مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المعهد عينة الدراسة يكاد يقترب من الدرجة الجيدة للمقياس.
٢. هناك فروق معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المعهد عينة الدراسة تعزى لمتغيري العمر وعدد سنوات الخبرة.
٣. لا توجد فروق معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المعهد عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع.

ثانياً. التوصيات:

١. ضرورة الاهتمام بمسألة إثراء العمل للعاملين كافةً في المعهد عينة الدراسة، واستيعاب الأعباء الوظيفية لديهم والعمل على تحسين محتوى الوظائف ونوعية المهام والتحديات التي يتطلبها إنجاز العمل، لأن من شأن ذلك كله تهيئة الظرف الملائم لتنمية الشعور بالانتماء لدى العاملين.
٢. ضرورة الاهتمام بتعزيز العلاقة بين الإدارة والعاملين وتطويرها وتحسينها، من خلال تكثيف اللقاءات والاجتماعات التوجيهية وفتح المجال للعاملين لإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية، ذلك لأن هذا الإجراء يؤدي إلى زيادة رضاهم والتزامهم التنظيمي.
٣. ضرورة اهتمام المعهد عينة الدراسة بتعزيز وتطوير وتحسين العلاقة بين العاملين بعضهم بعضاً وذلك من خلال العمل بروح الفريق المتعاون، وتأكيد نشر ثقافة المحبة والمودة بين العاملين.
٤. تعزيز الالتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعة عن طريق الندوات وورش العمل بحيث يكون محورها تعزيز الاعمال الحيوية للعاملين بما يخدم اهداف المنظمة وخططها مما يعزز التزام الموظفين لدي الجامعات التي يعملون بها.
٥. ربط مفهوم الالتزام التنظيمي بمعايير وممارسات يتم تصميمها بدقة، تكون مدمجة مع نظام الحوافز والرقابة، والتوظيف، ويجب ان تشمل المعايير المستخدمة العدالة والمنافسة الشريفة فى العمل الي جانب الكفاءة والانجاز الفعال لمهام العمل مماله الاثر على تنمية روح الانتماء والالتزام لدي الموظفين في الجامعة.

المصادر:

اولاً. المصادر العربية:

١. الوزان، ٢٠٠٦، المناخ التنظيمي وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، البحرين.

٢. سلامه، ٢٠٠٣، مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية في نابلس.

٣. خضير، وآخرون، ١٩٩٦، الالتزام التنظيمي وفاعلية العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد٣.

٤. الخسالي، شاكر جاد الله، ٢٠٠٣، أثر الانماط القيادية لرؤساء الاقسام العلمية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية المجلد ٦ العدد الاول.

٥. سلطان، ٢٠٠٣، التكيف الناشئ عن الانسجام بين أهداف المنظمة والفرد.

٦. أبو العلا، محمد صلاح الدين، ٢٠٠٩، ضغوط العمل وأثرها على الولاء دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجيستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

٧. العوفي، محمد بن غالب، ٢٠٠٥، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية.

٨. العنزي وصالح، ٢٠٠٨، الأبعاد التي يمكن من خلالها التعبير عن الالتزام التنظيمي وهي (الولاء، المسئولية، الرغبة في العمل، والإيمان بالمنظمة).

ثانياً. المصادر الاجنبية:

1. Veccbio, Robert, 1991, Organizational Behavior, Orlando, the Dryden Press.
2. Smith, Mike, 1982, Introduction to Organization Behavior، McMillan, London.
3. Kiesler, 1991, Concept of commitment.

جامعة تكريت/كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال/الدراسات العليا

م/استمارة الاستبيان

أخي الموظف/ أختي الموظفة....

تحية طيبة وبعد....

نقدم لكم نسخه من الاستبيان الخاص برسالتي دبلوم عالي في التخطيط الاستراتيجي والموسوم بـ (**قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى منتسبين معهد التدريب النفطي/بيجي**) دراسة استطلاعية، للحصول على شهادة دبلوم عالي في التخطيط الاستراتيجي، الذي يتضمن مجموعة من الفقرات التي تمثل مؤشرات قياس مستوى الالتزام التنظيمي موزعه على أربعة أبعاد هي:
(الولاء التنظيمي، الرغبة في الاستمرار بالعمل، المسئولية اتجاه جهة العمل، الإيمان بالمؤسسة).

يرجى التفضل بقراءة كل فقرة بدقة وتحديد رأيك في أهميتها لقياس مستوى الالتزام التنظيمي وإشارة (X) تحت الاستجابة التي تفضلها من المقياس الخماسي الذي يتراوح بين الموافقة الشديدة والمعارضة الشديدة. علماً بان إجابتك ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.... شاكرين تعاونكم

الباحث: تحرير علي محمد المشرف: أ.م. كفاح عباس محيميد

ت	البيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الولاء الوظيفي: الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة والذي يتجلى في رغبة الفرد بالبقاء بالمنظمة وتبنى قيمها وبذل جهد كبير لتحقيق اهدافها.						
1	اشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد المعهد.					
2	يعتبر وجود الفرد في هذا المعهد مؤشراً لكفاءته.					
3	ثقتي بأغلب العاملين في المعهد كبيرة.					
4	اعتبر مشاكل المعهد هي مشاكلي شخصياً.					
5	اشعر بالانتماء لمعهدي كما وكأنه بيتي الذي احرص عليه.					
المسئولية اتجاه جهة العمل: احساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنسوبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي						
6	أحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمعهد.					
7	من واجبي تقديم الدعم والمساندة لزملائي بالعمل					
8	احافظ على الممتلكات الخاصة بالمعهد وكأنها ممتلكاتي.					
9	من واجبي ان ابذل قصارى جهدي لتحيق أهداف المعهد.					
10	اشعر بالواجب تجاه نجاح المعهد واستمراريته					
الرغبة في الاستمرار بالعمل: درجة التزام الفرد تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي يمكن ان يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى						
11	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المعهد.					
12	ارغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة.					
13	أتطلع في المشاركة في أحد اللجان التي تقدم خدمة لصالح المعهد.					
14	احرص على العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في المعهد.					
15	سأكون سعيداً لقاء بقائي حتى باقي حياتي في المعهد الذي اعمل به.					
الإيمان بالمؤسسة: إيمان الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها وافتخارهم بعضويتها والانتماء إليها.						
16	مناخ العمل في المعهد الذي اعمل به مريح ومستقر.					
17	أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل المعهد الذي اعمل به.					
18	اشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن معهدي.					
19	اشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن رائي أمام رؤسائي بالعمل.					
20	اشعر بالعلاقة الأخوية الحميمة بيني وبين زملائي في العمل.					