



مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهم

م.د. مرتضى سعيد جاسم^{1*}

م.م مرتضى عبد ثويني^{2*}

¹كلية التربية الأساسية, جامعة سومر, ذي قار, العراق

²كلية التربية الأساسية, جامعة سومر, ذي قار, العراق

الملخص

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهم ، واستخدم المنهج الوصفي من خلال توزيع استبانة على عينة مكونة من (65) موظفاً وموظفة، وأظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي لموظفي الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهم مرتفع، وبيّنت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات ما عدا مجال المسؤولية تجاه جهة العمل والاداء الكلية ، وجاءت الفروق لصالح الأساتذة الذكور، وقد اقترح الباحث عدداً من التوصيات و المقترحات اهمها:

التوصيات

- تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين والموظفات عن طريق الندوات وورش العمل.
- تعزيز الالتزام لدى الموظفات من خلال الحاقهن بالدورات التدريبية والاهتمام بنظام الحوافز لديهن.

المقترحات

- إجراء دراسة حول علاقة نظم المعلومات الإدارية بالالتزام التنظيمي لدى المدرسين.
- إجراء دراسة حول علاقة الالتزام التنظيمي في الرضا الوظيفي للأساتذة.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي.

The level of organizational commitment among Al-Mustansiriya University employees from their point of view

Lecturer. Murtada Saeed Jassim^{1*}

Asst Lecturer. Murtada Abd Thuwaini^{2*}

¹college of Basic Education, University of Sumer, Thi-Qar, Iraq

² college of Basic Education, University of Sumer, Thi-Qar, Iraq

Abstract:

The research aimed to identify the level of organizational commitment among Al-Mustansiriya University employees from their point of view. The descriptive approach was used by distributing a questionnaire to a sample of (65) male and female employees. The results showed that the level of organizational commitment of Al-Mustansiriya University employees ' from their point of view ' is high. The results showed statistically significant differences due to the effect of gender in all areas except the area of responsibility towards the employer. As for the overall

* Email address: Mortza.abad@uos.edu.com

tool , the differences were in favor of male professors. The researcher proposed a number of recommendations and proposals, the most important of which
Recommendations

Strengthening organizational commitment among male and female employees through seminars and workshops

Enhancing commitment among female employees by enrolling them in training courses and paying attention to their incentive system

Proposals

-Conducting a study on the relationship of management information systems to organizational commitment among teachers

-Conducting a study on the relationship of organizational commitment to teachers' job satisfaction.

Keywords: organizational commitment.

الفصل الاول

التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث

الإنسان في طبيعة تكوينه منذ الأزل يحب التحرك بدون قيود والتزام و محاسبة حيث كان ينتقل من مكان إلى آخر بحثاً عن مصادر الغذاء ، وكان سكنه غير مستقر تراه يسكن في أماكن مبعثرة غير ثابتة ، لكنه كان دائماً في تفكير مستمر في كيفية تطوير نفسه، وسعى لتطوير نفسه من خلال الاستقرار بمكان واحد معتمداً على الزراعة ، وبدون بتنظيم أحوالهم من خلال انشاء قرى يستقرون فيها ، والعمل لكن بدون تنظيم مدروس ومخطط ومنظم ، وبعد تطور مراحل الإنسان ، أصبحت لديه الحاجة الفعلية لتنظيم أموره ، ويجب أن يكون هذا التنظيم مسناً بقانون كي يلتزم فيه الإنسان.

ويُعدّ الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية التنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل أي مؤسسة، ولوحظ المراوغة والهروب لبعض الموظفين من تحمل المسؤولية التي تكون محكمة بالتزام ونظام ، يسهل عمل تلك المؤسسة وهذا ينطلق على كافة المؤسسات التي تقدم خدمة للمجتمع ومنها الجامعات (العوفي، 2005 : 32).

وتُعدّ الجامعات أعلى المؤسسات العلمية التي ترفد الوطن بالعلماء والباحثين ، كي يساهموا بتطوير البلد ، وأنّ هذه المؤسسة تخضع للقوانين تنظم عمل موظفيها ، ومن هذا المنطلق جاءت فكرة البحث التي يتمّ من خلالها معرفة مدى التزام موظفي الجامعة بالتنظيم، و تتجلى مشكلة البحث بسؤال : ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهم؟

ثانياً: أهمية البحث

تكمن أهمية الالتزام التنظيمي بما يلي:

1. يمثل عنصراً هاماً في الربط بين الجامعة والموظفين العاملين فيها، لاسيّما في الأوقات التي لا تستطيع المؤسسات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل ، وتحقيق مستويات عالية من الأداء.
2. يعتبر التزام الموظفين تجاه الجامعة مؤشراً أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم.

3. كما يعتبر التزام الموظفين تجاه جامعتهم عاملاً هاماً في التنبؤ بفعالية الجامعة وأهميتها بالنسبة لهم .

4. يُعدّ الالتزام التنظيمي بداية ابداع الموظف في تقديم الخدمة الموكلة اليه بصورة ممتازة.

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث الحالي للتعرف الأهداف الآتية :-

- (1) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهم.
- (2) تعرّف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية وفق متغيري الجنس (ذكور ، إناث).

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي:

موظفي الجامعة المستنصرية / كلية التربية للعام الدراسي 2023/2022.

الحدود الموضوعية: الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية/ كلية التربية.

خامساً: مصطلحات البحث والتعريف الاجرائي

- **الالتزام التنظيمي:** درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض وإلى أي مدى يعتبر عمله جانباً في حياته (حريم، 2002: 107).

-**الالتزام التنظيمي إجرائياً:** يُعرّف إجرائياً بأنه: مدى اقتناع الموظفين والموظفات بقيم وأهداف وزارة التعليم إلى درجة التوافق معها والاندماج فيها، ويشعر الموظف بأنه جزء لا يتجزأ منها؛ مما يدفعهم إلى بذل الجهود المطلوبة والتطوعية من أجل نجاح الوزارة وتقدمها، ويعرّف بالدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة البحث على الأداة التي تم اعتمادها لقياس الالتزام التنظيمي ، والمحدد بالمجالات الآتية (الولاء التنظيمي، والرغبة في العمل، والمسؤولية تجاه جهة العمل).

الفصل الثاني

الالتزام التنظيمي

تطرق العديد من الباحثين إلى مفهوم الالتزام التنظيمي من عدة جوانب، وقد اجتهدوا في تعريفهم له ، وللوقوف على حقيقة مفهوم الالتزام التنظيمي يورد الباحث التعريفات التالية :

يُعدُّ الالتزام التنظيمي أحد المفاهيم المستعملة بطرائق مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة ، والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها، والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة، كما أنه يُبرز مستويات عالية من سلوك التميز التي تنصب نحو الأداء المطلوب (العززي والزيدي، 2006: 117).

ويعرّفه حريم (2002: 89) بأنه " حالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها، وهي قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها."

ويُعرّف خليفات وملاحمة (2009: 4) الالتزام التنظيمي بأنه اتجاه نحو التزام الفرد للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها.
ويُعرّف الالتزام التنظيمي بأنه: "استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية يترتب عليه سلوك الفرد سلوكاً يفوق السلوك المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة، كالأستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية" (الغامدي، 2010: 13).

- العوامل التي تساعد على زيادة الالتزام التنظيمي:

هنالك مجموعة من العوامل التي من شأنها أن تساعد على زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين (أبو العلا، 2009):

1. الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي: إنّ التنظيمات ذات المناخ والبيئة المحببة لمعنويات العاملين هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين ، وتقلل من درجة الالتزام والانتماء لديهم ؛ لذا لابدّ لهذه التنظيمات من إيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الجيد وخلقها.
2. المساعدة في إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في التنظيم: يسعى العامل للبحث عن مجموعة من الحاجات التي تهتمه في المنظمة التي يعمل فيها ويعمل على تحقيقها، فهو يسعى إلى إشباع حاجاته الفسيولوجية، وحاجته للأمن والطمأنينة، كما يسعى أيضاً لأن يكون مقدراً ومحبوياً، فضلاً عن سعيه إلى جماعة معينة وتحقيق ذاته من خلالها، والتنظيم الذي لا يعمل على إشباع هذه الحاجات يعدّ تنظيمًا مقصراً يدفع العامل إلى ترك العمل ساعياً إلى إشباع حاجاته في تنظيم آخر.
3. وضوح الأهداف والأدوار: كلما كانت الأهداف واضحة داخل التنظيم زادت درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين، فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبة إلى عملية تحديد الأدوار، فعملية التحديد هذه تساعد على خلق الالتزام لدى العاملين نظراً إلى ما يترتب عليها من استقرار (أبو العلا، 2009: 24).

- خصائص الالتزام التنظيمي:

يذكر سلامة (1999) أن هناك خصائص عدة للالتزام التنظيمي وهي :

1. إنّه يعيّر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثمّ قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها .
2. إنّه يشير إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المؤسسة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء .
3. إنّه يمثل شعوراً داخلياً يضغط على الفرد للارتباط بالمؤسسة وللعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة .

4. إنه يستغرق في تحقيقه وقتاً طويلاً ؛ لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أنّ التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة ، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.
5. إنه يتأثر بمجموعة الصفات الشخصية والظروف الخارجية المحيطة (سلامة ، 1999: 11).

- أبعاد الالتزام التنظيمي

يرى الأحمدى (2004) أنّه تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له ، وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أنّ هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بُعداً واحداً، وبرغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام، إلا أنّهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد.

أولاً: الالتزام العاطفي Affective Commitment، حيث إنّ الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم ، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأنّ البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعّالة في مجريات اتخاذ القرارات ، سواء ما يتعلّق منها بالعمل أو ما يخصّه؛ أي هو الارتباط المحدود ، أصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة ، فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة.

ثانياً: الالتزام المعياري Normative Commitment، ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل؛ بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط، ورسم السياسات العامة للمنظمة ، ويعبّر عنه الارتباط الأخلاقي السام ، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

ثالثاً: الالتزام المستمر Continuous Commitment وقد اقترح هذا كل من وينبثق هذا البعد بأن ما يتحكّم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرّر الالتحاق بجهات أخرى، أي أنّ هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدّم له من المنافع العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى، فيستمر بالارتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون الانتهازيون، وأصحاب الطموحات العالية (الأحمدى، 2004: 75).

ثانياً: الدراسات السابقة:

تمّ تناول الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، العربية منها والأجنبية، القديمة منها والحديثة، وتمّ ترتيب الدراسات السابقة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث:

أجرى الهنداوي(2002) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدي مديري المدارس الثانوية والابتدائية بجمهورية مصر العربية ، بما يؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي من ناحية، وتنشيط ضغوط العمل الإيجابية، ومواجهة ضغوط العمل السلبية لديهم من ناحية أخرى. تگونت عينة البحث من (615) من مديري المدارس الثانوية والابتدائية بجمهورية مصر العربية، وتوصلت الدراسة إلى أنّ العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدي مديري المدارس الثانوية والابتدائية تختلف باختلاف كل من شكل الالتزام التنظيمي المدروس، ونوع ضغوط العمل المقصودة، وأنّ الالتزام التنظيمي العام يرتبط طردياً بضغوط العمل الإيجابية لدي مديري المدارس الثانوية والابتدائية في مصر، وأنّ الالتزام التنظيمي العام يرتبط ارتباطاً عكسياً غير دال إحصائياً بضغوط العمل السلبية لدي المديرين، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الثانوية والابتدائية في درجات الالتزام التنظيمي العام طبقاً لاختلاف كل من (المستوى التعليمي، والخبرة الإدارية) ، بينما وجدت فروق دالة طبقاً للجنس ، وذلك لصالح الذكور.

وأجرى حنونة (2006) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين(الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوي الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة) على مستويات التزامهم التنظيمي، وتگونت عينة الدراسة من (340) موظفاً ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ومتغيرات (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي)، في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوي الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري (الجنس، ومكان العمل).

وأجرى كلٌّ من كومار وجيري **Kumar and Giri (2009)** دراسة في الهند هدفت إلى التعرف على تأثير العمر وخبرة العاملين على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، حيث وزعت على عينة الدراسة المكونة من (380) عاملاً في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى والعليا من منظمات خاصة وعامة، عاملة في قطاعات المصارف والاتصالات في الهند ، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي قد اختلفا بصورة هامة عبر المراحل الوظيفية المختلفة للعاملين ، وقد وجدت الدراسة أنّ الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لدى العاملين المتقدمين بالسن أكبر مما هو لدى الأصغر منهم سناً ، كما أنّ الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي اختلفا بصورة هامة بالاعتماد على خبرة العمل للعاملين ، وأنّ العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم رضا وظيفي والتزام تنظيمي أعلى.

وأجرى الخشروم (2011) دراسة في سوريا هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، وأثر بعض المتغيرات الشخصية في ذلك، وتحديد أثر متغير مناخ الخدمة في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين، واختبار أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين مناخ الخدمة والالتزام التنظيمي ؛ ولغرض تحقيق تلك الأهداف صمم استبيان وفقاً لمتغيرات البحث وزع على (86) من العاملين في المعاهد التقنية والتابعة لجامعة حلب، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين كان بدرجة مرتفعة، وأنّ هناك فروقاً ذات دلالة معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري العمر وعدد سنوات الخبرة، وأنّ متغير النوع لم يكتشف له أية فروق

معنوية مع الالتزام التنظيمي، وأنّ هناك أثراً دالاً معنوياً لمتغير مناخ الخدمة كما يدركه العاملون في مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وأنّ الرضا الوظيفي كمتغير وسيط أثر بشكل معنوي في علاقة مناخ الخدمة بالالتزام التنظيمي.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يرى الباحث أنّ هذه الدراسات اتفقت على مدى أهمية الالتزام التنظيمي في المنظمات المختلفة وخاصة في المؤسسات التعليمية، وتتفق هذه الدراسة مع هذه الدراسات في هذا الموضوع ، وفي ضوء عرض الدراسات السابقة استفاد الباحثان في الاهداء إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة، وصياغة منهجية الدراسة، والإسهام في بناء بعض أركان الإطار النظري للدراسة، والاستفادة في تصميم أداة الدراسة ، ومقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

منهج البحث واجراءاته

يتناول هذا الفصل منهجية البحث، موضحاً به المنهج المستعمل في هذا البحث ، ومجتمع البحث ، وكيفية اختيار عينة البحث ، وأداة البحث ، والتأكد من صدقها وثباتها، ثم الاجراءات التي اتخذت عند تطبيقها ، والوسائل الاحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها ، وتسير هذه الاجراءات على وفق ما يأتي:

اولاً: منهج البحث:

اتبع الباحثان المنهج الوصفي لملائمته لأهداف بحثهما ، فالمنهج الوصفي هو التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع ، والاتجاهات ، والميول ، والرغبات ، والتطور ، بحيث يعطي صورة للواقع المباشر ، ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية. (محجوب: 2002:267).

ثانياً: مجتمع البحث :

تحدد مجتمع البحث الحالي بموظفي الجامعة المستنصرية كلية التربية للعام الدراسي ، (2022 - 2023) إذ بلغ عددهم (185) موظفاً وموظفة ، بواقع (140) موظفاً و(45) موظفة، كما مبين في الجدول رقم (1).

كلية التربية	
الذكور	الانثى
145	40
185	

ثالثاً: عينة البحث:

مكونة من (65) موظفاً وموظفة ، تم اختيارها عشوائياً من موظفي كلية التربية ، للعام الدراسي (2022-2023) بطريقة عشوائية بواقع (45) موظفاً و (20) موظفة . ويوضح ذلك جدول (2).

جدول رقم (2)

كلية التربية	
الذكور	الانثى
45	20

رابعاً: أداة البحث:

إنّ أداة البحث هي الوسيلة أو الطريقة التي يستطيع بها الباحث حل مشكلة مهما كانت تلك الأدوات ، أو العينات ، أو الأجهزة. (النجار والزعبي، 2009: 37) ، المقياس هي الأداة التي استخدمها الباحثان .

استبانة الالتزام التنظيمي: تم تطوير استبانة لقياس متغير الالتزام التنظيمي تكوّنت من (23) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (الولاء التنظيمي، والرغبة في العمل، والمسؤولية تجاه جهة العمل) ، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري ، والدراسات السابقة ذات العلاقة مثل دراسة (خشروم، 2011؛ حنونة، 2006).

وقد تمّ تحديد الاستجابات بخمسة درجات هي (بدرجة كبيرة جداً وتأخذ (5)، وبدرجة كبيرة وتأخذ (4)، وبدرجة مرتفعة وتأخذ (3)، وبدرجة قليلة وتأخذ (2)، وبدرجة قليلة جداً وتأخذ (1).

صدق استبانة الالتزام التنظيمي: تمّ التحقق من صدق أداة البحث بطريقة الصدق الظاهري ، وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (5) من أساتذة الإدارة التربوية والمناهج والتدريس، وقد طُلب من المحكمين تنقيح ومراجعة الاستبانة من حيث درجة وضوح الفقرات ، وجودة الصياغة اللغوية ، انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرون أنّها لا تحقق الهدف من الاستبانة ، حيث جمعت البيانات من المحكمين ، وبعد ذلك تمّ إعادة صياغتها وفق ما وافق عليه (80%) من المحكمين، حيث استقرت غالبية آرائهم وفق ما يناسب أبعاد الالتزام التنظيمي حيث كانت عدد الفقرات (24) فقرة .

ثبات استبانة الالتزام التنظيمي: للتأكد من ثبات أداة البحث، تمّ استخدام طريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، ومن تمّ تمّ احتساب معامل الثبات ، والجدول (3) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا.

الجدول (3) قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لاستبانة الالتزام التنظيمي

مقياس الالتزام التنظيمي	
الرقم	المجال
1	الولاء التنظيمي
2	الرغبة في العمل
3	المسؤولية تجاه جهة العمل

يبين الجدول (3) أنّ جميع قيم معامل الثبات مقبولة لغايات البحث.

- إجراءات البحث:

من أجل إعداد البحث وللخروج بالنتائج قام الباحث بالإجراءات الآتية:

- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.
- تصميم أداة البحث (الاستبانة) والتي صممت وفقاً لسلم خماسي، والتحقق من صدقها وثباتها من خلال تطبيقها على عينة من خارج عينة البحث، إضافة إلى عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس ؛ للأخذ بآرائهم وملاحظاتهم.

- توزيع أداة البحث على أفراد عينة البحث ، حيث تمّ توزيع (75) استبانة على الموظفين والموظفات، واسترجع منها (65).

- توزيع البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام نظام (SPSS) للمعالجات الإحصائية ؛ بهدف استخراج النتائج للإجابة على أسئلة البحث ، وتبويب النتائج وتفسيرها والتعليق عليها وثمّ تمّ وضع التوصيات في ضوءها.

- المعالجة الإحصائية

- تمّ استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتفريغ البيانات للإجابة عن أسئلة البحث .
- للإجابة عن الاسئلة: تمّ استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الفصل الرابع

نتائج البحث وتفسيرها

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالهدف الأول والذي ينصّ على: ما مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهم؟. للإجابة عن هذا الهدف تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في جامعة المستنصرية من وجهة نظرهم ، والجدول الآتية تبيّن ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في جامعة المستنصرية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	المسؤولية تجاه جهة العمل	4.47	0.45	مرتفع
2	1	الولاء التنظيمي	4.41	0.55	مرتفع
3	2	الرغبة في العمل	4.28	0.59	مرتفع
الالتزام التنظيمي ككل					مرتفع

يبين الجدول (4) أنّ المتوسط الحسابي للالتزام التنظيمي ككل (4.40)، وانحراف معياري بلغ (0.47)، وبمستوى مرتفع. وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.28 – 4.47)، حيث جاء مجال المسؤولية تجاه جهة العمل في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.47)، وانحراف معياري بلغ (0.45)، وبمستوى مرتفع، تلاه في المرتبة الثانية مجال الولاء التنظيمي بمتوسط حسابي بلغ (4.41)، وانحراف معياري بلغ (0.55)، وبمستوى مرتفع، بينما جاء مجال الرغبة في العمل في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.28)، وانحراف معياري بلغ (0.59)، وبمستوى مرتفع.

النتائج المتعلقة بالهدف الثاني والذي ينصّ على: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين تصورات الموظفين والموظفات نحو الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات الجنس (ذكور، إناث)؟ للإجابة عن هذا الهدف تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حسب متغيرات الجنس والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الالتزام التنظيمي للموظفين حسب متغيرات

الجنس (ذكور ، إناث)

المتغير	الفئات	الولاء التنظيمي	الرغبة في العمل	المسؤولية تجاه جهة العمل	الأداء ككل	الوظيفي
الجنس	ذكر	س	4.48	4.39	4.44	4.44
		ع	0.48	0.48	0.41	0.41
	أنثى	س	4.29	4.09	4.51	4.32
		ع	0.64	0.69	0.51	0.54

س= المتوسط الحسابي ع= الانحراف المعياري

يبين الجدول (5) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لمجالات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين والموظفات من وجهة نظرهم حسب متغيرات الجنس ؛ ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي على المجالات.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات ما عدا مجال المسؤولية تجاه جهة العمل ، والأداة الكلية وجاءت الفروق لصالح الموظفين الذكور؛ وتعزى هذه النتيجة إلى أنّ العديد من موظفين الذكور يبدو اهتماماً كبيراً بمهنتهم باعتبارها مصدر رزقهم، ويعتبرون الجامعة بيتهم الثاني ، فيشعرون بالمسؤولية تجاه جهة العمل ، ويعود ذلك ربّما إلى الخوف من المساءلة في حال تقصير الموظفين في أداء واجباتهم.

- التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث يوصي الباحثان بما يلي:

- ضرورة زيادة الاهتمام بالتدريب والحوافز الموظفين بشكل مستمر ؛ للحفاظ على أدايمهم ؛ لما له من أثر على التزامهم التنظيمي.

- اثناء مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في رسم السياسات المستقبلية عن طريق استخدام فرق العمل التي يشارك فيها الموظفون والموظفات ، وعلى اختلاف مستوياتهم الوظيفية ؛ لماله من مردود ايجابي في تعزيز مستوى التزامهم بأهداف الإدارة وتطلعاتها المستقبلية.

- تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين والموظفات عن طريق الندوات وورش العمل.

- تعزيز الالتزام لدى الموظفين من خلال الحاقهم بالدورات التدريبية والاهتمام بنظام الحوافز لديهم.

- المقترحات:

- إجراء دراسة حول علاقة نظم المعلومات الإدارية بالالتزام التنظيمي لدى المدرسين.

- إجراء دراسة حول علاقة الالتزام التنظيمي في الرضا الوظيفي للموظفين.

المصادر

- أبو العلا، محمد صلاح الدين (2009). "ضغوط العمل وأثرها على الولاء دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة.
- الأحمدى، طلال بن عايد (2004). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة: دراسة ميدانية للممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للإدارة*، 24 (1): 44-1.
- حريم، حسين (2002). *السلوك التنظيمي*، ط1، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- حنون، سامي إبراهيم (2006). *مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الخشروم، 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*، سوريا، 27 (3): 169-199.
- خليفات، صالح، وملاحمة، منى (2009)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، *مجلة جامعة دمشق*، سوريا، 25(4+3): 32-1.
- سلامة، عبد عادل عبد الفتاح (1999). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة عين شمس. دراسة ميدانية، *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، القاهرة: 23: 29-1.
- العنزي، سعد علي، والزبيدي، مغني دحام (2006). علاقة الالتزام المنظمي بمشاركة العاملين وأثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، الجامعة المستنصرية، بغداد، 61 : 106-130.
- العوفي، محمد بن غالب، (2005). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض*، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض
- المعاني، أيمن عودة (2003). الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية، دراسة ميدانية، *مجلة الادراي*، مسقط، 78 ، 39-72.
- نداء، سامية خميس (2007). *تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة: دراسة ميدانية على الوزارات في قطاع غزة*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- Kumar ، B. Pavan & Vijai N Giri (2009). Effects of Age and Experience on Job Satisfaction and Organizational Commitment ، *The Icfai (Institute of Chartered Financial Analysts of India) University Journal of Organizational Behavior* ، 3(1) 28-36.