

العوامل التنظيمية المؤثرة على مستوى الالتزام الوظيفي
لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني: دراسة ميدانية

الدكتور / علي الضلاعين
كلية الأعمال- جامعة جدة

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العوامل التنظيمية المؤثرة في الالتزام التنظيمي لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني وإلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لأربعة متغيرات هي: البعد المالي والمستقبل الوظيفي وبيئة العمل والعملية الإدارية والتطوير الذاتي والوظيفي وعلاقات العمل في مؤسسة التدريب المهني. جرى توزيع (210) استبانة أعيد منها (204) استبانة كانت صالحة للتحليل وبالاعتماد على الرزم الإحصائية (SPSS) تم تحليل البيانات، ومن خلال تحليل النتائج ظهر بشكل واضح أنه لا يوجد التزام وظيفي لدى العاملين في مؤسسة التدريب المهني بشكل عام باستثناء ما يتعلق بمحور علاقات العمل، وبشكل عام حيث كانت هناك درجة منخفضة من الالتزام التنظيمي ويعزى الباحث هذه النتائج من خلال الاطلاع على واقع مؤسسة التدريب المهني وبناء على ما أظهرته النتائج كانت مستويات الرواتب والأجور منخفضة مقارنة بالدوائر الأخرى. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات كان أبرزها ضرورة الاهتمام بالعوامل بكافة المتغيرات والعوامل المؤثرة في الالتزام الوظيفي.

الكلمات الدالة: المتغيرات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، مؤسسة التدريب المهني.

المقدمة

تعتبر الموارد البشرية في أي منظمه وفي جميع القطاعات، عصب وروح تلك المنظمة والعصب الحيوي الذي من شأنه تطوير أداء المنظمة واستمرارها، ولاستمرار عمل المنظمة دون اختلال وتغيرات مفاجئة في أنشطة المنظمة تأتي الحاجة الملحة لالتزام العاملين فيها تجاه منظماتهم. وذلك لأن هذه الموارد بفئاتها المختلفة وجميع مستوياتها : الإدارية، والفنية والعلمية، والمهنية حينما تعمل وفقا لأساليب وسياسات وخطط معينة لتحقيق أهداف محددة ، فإنما تشكل البناء التنظيمي لها . ومن المحاور المهمة في دراسة الإدارة النظر في وسائل وأساليب تحفيز الموظفين وتحقيق الالتزام الوظيفي لهم سعيا لتحقيق الفاعلية المطلوبة.

ويبقى المورد البشري هو العامل الحاسم في أي نجاح تحققه المنظمة فمهما ازدادت درجة العلم والتكنولوجيا تبقى مهمة المحافظة على المورد البشري الملتزم وتطوير قابليته تحدي يواجهه القيادة بشكل مستمر. ومن بين ما يتطلبه تحقيق ذلك غرس ثقافة الالتزام لدى المرؤوسين ومحاولة إيجاد السبل الكفيلة التي تؤمنها القيادة للحصول على التزام شامل للفرد حيال المنظمة لكنها تدرك في ذات الوقت، أن مثل هذا الالتزام قد يكون من الصعب الحصول عليه دائماً ولجميع المرؤوسين ولذلك فالمنظمة لا ترفض أن يكون إلزاماً على مستوى معين من المنظمة ، بل ينبغي تشجيعه وصولاً إلى التزام أوسع (العنزي وصالح، 2009:71).

يعد الالتزام من العناصر الحيوية لبلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار الوظيفي والثقة بين الإدارة والعاملين ويسهم في بناء قدرات المنظمة لتعزيز إمكانية البقاء والاستمرار، لذا نالت ظاهرة الالتزام اهتمام الكثير من الباحثين لأهميته وانعكاسه على المؤسسة والفرد على حد سواء، ويؤدي الالتزام الوظيفي إلى العديد من النتائج المرغوبة كإخفاض معدل دوران العمل، وكذلك تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية بكفاءة عالية، بينما يؤدي ضعف مستوى الالتزام الوظيفي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض الرضا الوظيفي.

وتتعدد المتغيرات الوظيفية ومفاهيمها وتأثيراتها على الإنتاجية، والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي وضغوط العمل وهذا ما دفع الباحثين إلى تناول ظاهرة الالتزام الوظيفي بالدراسة من منطلقات مختلفة بعضها يمر على العوامل الفردية المسببة للالتزام الوظيفي وبعضها الآخر يمر على إشباع الحاجات الإنسانية المرتبطة بمنظومة العمل ، والعلاقة بين بيئة العمل وإشباع الحاجات الإنسانية والاجتماعية من اجل توثيق عملية الالتزام (العمر، 2000، 120).

مشكلة الدراسة :

إن مشكلة الدراسة هي التوصل إلى مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة التدريب المهني وبجميع مستوياتهم. والتعرف على أثر بعض العوامل والمتغيرات التنظيمية على الالتزام الوظيفي لديهم ومن هذه المتغيرات: المتغيرات المادية، المتغيرات المستمدة من العمل، المستقبل الوظيفي وعلاقات العمل. وعليه فإن مشكلة الدراسة تكمن في التساؤل البحثي التالي: ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة التدريب المهني الأردنية، وهل هناك أثر للمتغيرات التنظيمية على الالتزام الوظيفي لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني.

أهمية الدراسة

إن أهمية الدراسة تنبع من أن معظم الأبحاث العلمية في مجال الالتزام الوظيفي أجريت على منظمات ومنشآت ذات طبيعة إنتاجية واقتصادية ولم تتعرض بكثرة لقياس الالتزام الوظيفي في أحد القطاعات حيث سيتم التعرض في هذا البحث إلى دراسة مستوى الالتزام الوظيفي في مؤسسة التدريب المهني الأردنية الذي يعتبر جزء من قطاع الخدمات. حيث تعتبر مؤسسة التدريب المهني الأردنية المؤسسة الرئيسية للتدريب المهني لجميع القطاعات وتقدم الخدمة لجميع الفئات من المجتمع.

وتأتي أهمية هذه الدراسة أيضا لأنها تعتبر من الدراسات القليلة على القطاع المهني في الأردن بشكل عام .

وأیضا لما مر به القطاع المهني في الأردن من مراحل متعددة وتغيرات في الهيكل التنظيمي من استحداث مديريات وأقسام جديدة. وكذلك من إلغاء مديريات وأقسام على مدار السنوات المتعددة الماضية .

أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في مؤسسة التدريب المهني.
 - التعرف على علاقة الالتزام الوظيفي بالبعد المالي والمستقبل الوظيفي وبيئة العمل والعملية الإدارية والتطوير الذاتي والوظيفي وعلاقات العمل في مؤسسة التدريب المهني.
 - التعرف على أهم العوامل التي تؤثر على الالتزام الوظيفي للعاملين في مؤسسة التدريب المهني .
- ويأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة في تزويد المسؤولين بالمعلومات النافعة والمفيدة التي من شأنها المساهمة في ترشيد عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالنظام الوظيفي والعملية الإدارية ، لتحقيق أعلى المستويات الممكنة من الالتزام الوظيفي لدى الموظفين .

فرضيات الدراسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للمتغيرات المادية في الالتزام الوظيفي .

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لمتغير المستقبل الوظيفي في الالتزام الوظيفي .

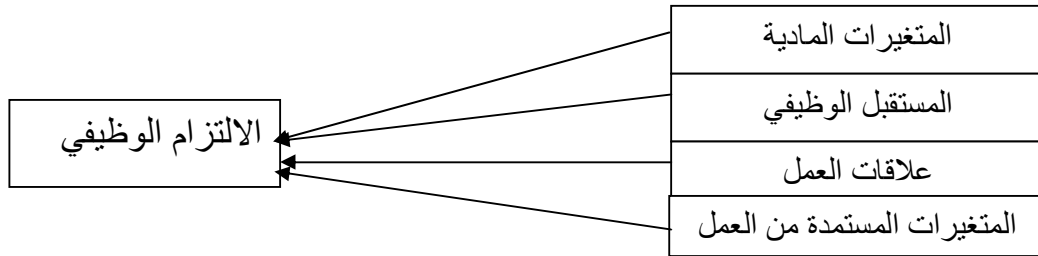
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لمتغير علاقات العمل في الالتزام الوظيفي .

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للمتغيرات المستمدة من العمل في الالتزام الوظيفي.

تم صياغة فرضيات الدراسة في الصورة الصفرية .

أنموذج الدراسة :

المتغيرات المستقلة المتغير التابع



المصدر: (الباحث، 2018)

التعريفات الإجرائية

أ- **الالتزام الوظيفي** : هو عبارة عن حالة نفسية واجتماعية نحو العمل تدل على التناغم بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة ،والتمسك بقيم المنظمة وأهدافها ، والشعور الايجابي والقوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة الأكيدة في الاستمرار فيها.

ب- **علاقات العمل** : مجموعه من الظروف الاجتماعية والسلوكية السائدة بين الموظفين والمتعلقة بالعمل ضمن الجهاز الإداري الواحد.

ج- المستقبل الوظيفي: عبارة عن فرص التقدم الوظيفي والفرص التي تقدمها المنظمة للموظف لحفزه على أداء عمله بشكل فعال والاستمرار فيه ليشكل الانتماء والولاء للوظيفة.

د- المتغيرات المادية : هي عبارة عن المبالغ التي يتقاضاها الموظف سواء كانت على شكل رواتب أو أجور أو مكافآت مقابل القيام بوظيفته وفقا لرتبته في السلم الوظيفي .

هـ- المتغيرات المستمدة من العمل : هي مجموعة الظروف المادية والبيئة المحيطة بالموظف والتي لها اثر على قدرته على انجاز عمله بشكل فعال .

منهجية الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي ، حيث يعتبر هذا المنهج الملائم لمثل هذا النوع من البحوث ، وذلك لإمكانية استقصاء آراء عدد كبير من المبحوثين. كما أن المنهج يقوم على وصف للظاهرة محل الدراسة ، ومن ثم تحليل نتائج الدراسة للربط بين متغيراتها للوصول إلى أسبابها واستخلاص نتائجها وتعميمها .

مجتمع وعينة الدراسة:

أولا : مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسة التدريب المهني وعددهم 1248 موظف من العاملين في الإدارة الرئيسية مصنف وغير مصنف. علما بأنه يوجد 47 معهد وفرع تابع للمؤسسة منتشرة في كافة المحافظات الأردنية.وتقوم المؤسسة بتقديم خدمات التدريب والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية للحد من الحوادث في مواقع وتدريب المدربين والمشرفين في النواحي المسلكية والإدارية وتطوير عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيم سوق العمل الأردني.

ثانيا : عينة الدراسة

قام الباحث باختيار عينة ملائمة من مجتمع الدراسة بنسبة 17% تقريبا وتم توزيع الاستبيانات عليهم وعددهم (210) موظفين تقريبا. وتم استعادة (204) استبيانات واستبعاد (4) استبيانات غير صالحة وليصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (200) استبانة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

يعتبر الإطار النظري من عناصر البحث العلمي والذي يزود البحث بتطورات ومجريات الموضوع أو المشكلة المراد دراستها، لذا تم الرجوع إلي العديد من المواضيع ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

مفهوم الالتزام الوظيفي

لقد بذلت محاولات عديدة لتحديد مفهوم الالتزام الوظيفي، وتحديد المعنى الأقرب لهذا المفهوم، تعود كلمة الالتزام إلى الفعل لزم ، ولزم الشيء بمعنى أثبتته وداوم عليه وألزمه المال والعمل فصار واجباً عليه ، ويعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم السلوكية التي أخذت أبعاداً واتجاهات واسعة وقد أستمع 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 يبرز مستويات عالية من سلوك الدور المتميز الذي ينصب نحو الأداء المطلوب (العنزي، وصالح ٢٠٠٩:٧٠) .

ويشير (Glinow & Mcshane،77:2007) إلى أن الالتزام هو الإحساس الإضافي بتخمين وتحديد خصوصية المنظمة، وقد أضاف (Alan & Mayer،1990) بعداً ثالثاً وهو الالتزام المعياري ويشير (جودة واليافي،٤٢٤:٢٠٠٧) إلى تحديد الالتزام الفعال لأن الإحساس الإضافي هو الشعور بالولاء للمنظمة. أما (Kreitner&Kinicki،188:2007) فيرون أن الالتزام التنظيمي مرتبط بانتشار ثلاثة من أنواعه :-

1 - الالتزام العاطفي (commitment affective) وهو يشير إلى الإحساس العاطفي تجاه المنظمة ويوصف الالتزام الشعوري بأنه الرغبة الإيجابية للعمل بطريقة محددة .

2- الالتزام المعياري (Normative commitment) وهو يعكس شعور أو إلزام للعمل المستمر بالإضافة إلى شعوره بالالتزام تجاه العاملين ويحتم عليه الوفاء للمنظمة .

3-الالتزام المستمر(Continuous commitment) ويشير إلى الكلف المقترنة داخل المنظمة والعاملين لديهم حلقة أولية بالمنظمة ولا يستطيعون الاستغناء عنها .

ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه القوة النسبية لتعريف الشخص بنفسه على أنه موظف في المنظمة التي يعمل بها وتتبع أهمية الالتزام التنظيمي بوصفه مفهوماً ألي حد كبير من الافتراض الواسع الانتشار القائل بأن التفاوت في مستويات الالتزام يمكن أن يفسر التباين في كثير من

المتغيرات المهمة وبصورة عامة فإن المرؤوسين ذوي الالتزام العالي يربطون اتجاهاتهم بقيم منظماتهم وأهدافها ويظهرون التزاماً بالبقاء فيها.

ويعكس مقياس الالتزام العاطفي الالتصاق النفسي بالمنظمة أما مقياس الالتزام المستمر فيعكس إدراك الفرد للعوائد والتكاليف للبقاء في المنظمة ، أما مقياس الالتزام المعياري فيعكس الالتزام على أساس اعتقاد الفرد أن يلتزم أديباً بالبقاء في المنظمة ، وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن الالتزام التنظيمي أصبح من أكثر المسائل التي تشغل إدارة المنظمات ، خاصة وأن مفهومه العلمي الصحيح لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين إلا في نهاية الستينيات وبداية السبعينيات (فلية وعبد المجيد، ٢٠٠٩:٢٨٤)

العوامل المؤثرة في الالتزام الوظيفي:

تتباين آراء الكتاب والباحثين حول العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي باختلاف زاوية النظر إليها، فبحوث السبعينات والثمانينات أكدت على ثلاثة عوامل رئيسية تمثلت (بالسّمات الشخصية، الخصائص الوظيفية، الخصائص التنظيمية)، أما بحوث التسعينات فقد أكدت على تلك العوامل مع إضافة العوامل البيئية (فرص العمل البديلة) لتأثيرها بالالتزام التنظيمي (al Meyer.,996:2004) وعلى النحو الآتي:

1- شكلت السمات الشخصية المتمثلة بـ (العمر، والجنس، ومدة الخدمة ، والتحصيل العلمي، والحالة الاجتماعية، والمستوى الوظيفي) بشكل عام أو من خلال مكوناتها على نسبة اتفاق الباحثين حيث بلغ عددهم (23) باحث على وجود علاقات ايجابية بين اغلب هذه المتغيرات والالتزام التنظيمي وأبعاده (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري). إلا أن مستوى التعليم قد ارتبط بعلاقة عكسية مع الالتزام التنظيمي وكذلك الالتزام الشعوري والالتزام المعياري .

2- شكلت الخصائص التنظيمية المتمثلة بـ (الأجور ، والترقية ، ونمط الإشراف ، والعدالة) بشكل عام أو من خلال مكوناتها المرتبة الثانية وبتوافق (22) باحث بتأثيرها في الالتزام التنظيمي وأبعاده (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري)، إذ اثبت وجود علاقة ايجابية بين هذه الخصائص والالتزام التنظيمي وأبعاده .

3 - احتلت الخصائص الوظيفية أو الدور والمتمثلة بـ (الاعتبار الوظيفي، ووضوح الدور، والتخصص في العمل، وصراع الدور، وخطورة العمل بشكل عام أو من

خلال مكوناتها المرتبة الثالثة باتفاق (11) باحث بتأثيرها في الالتزام التنظيمي وأبعاده إلا أن صراع الدور قد ارتبط بعلاقة عكسية والالتزام التنظيمي .

4- في حين شكلت المتغيرات البيئية (فرص العمل البديلة) المرتبة الرابعة وبتفاق (5) باحثين بتأثيرها في الالتزام التنظيمي، إذا أثبتت وجود علاقة عكسية بين فرص العمل البديلة والالتزام التنظيمي وأبعاده .

تقوم بعض المنظمات باستخدام عدد من الممارسات والإجراءات التنظيمية التي تساعد في بناء الالتزام لدى الفرد داخل المنظمة. فقد أشار (Dressler,482:2003-483) إلى بعض من هذه الممارسات وهي:

1- وضع أسس للقيم المبدئية للأفراد: إذ يجب أن يعرف مدير المنظمة أن الأفراد هم أهم وأعلى أصول المنظمة التي يجب الوثوق فيها وإشراكها في عملية اتخاذ القرارات.

2- ضمان معاملة طيبة وعادلة: يجب وضع نظام لمعالجة الشكاوى أو التظلمات بحيث يكفل التعامل الجيد مع كل العاملين في كل المواضيع محل الخلاف أو الشكوك.

3- وضع نظام قيم لاستخدام أو اختيار العاملين: إن بناء الالتزام يبدأ قبل و ليس بعد تشغيل أو تعيين الفرد، ولهذا يجب زيادة مدة العمل التجريبية التي تتطلب تضحية من الموظف أو المرشح للعمل لقياس مدى التزامه التنظيمي .

4- إشعار الموظف بالأمان: ومن أمثلة ذلك نظم التوظيف مدى الحياة التي تجعل الموظف يشعر بالأمان حيث يضمن الفرد الوظيفة والتطور المستمر من خلال العمل بالمنظمة أو جهة العمل.

5- وضع نظام للحوافز والمكافآت : إذ يجب وضع نظام للأجور يشجع الموظفين على الإسهام والمشاركة في أنشطة المنظمة بحيث يعتبرونها ملك لهم وليسوا كعاملين بها .

6- مساعدة العاملين في إشباع حاجاتهم إلى تحقيق الذات: من خلال إتاحة الفرصة أمام العاملين لتوظيف مهاراتهم ويتم ذلك بتكليفهم بمهام تيسر لديهم دوافع التحدي فضلا عن إثراء وظائفهم ومنحهم المزيد من السلطات التي تمكنهم من ممارسة واجباتهم الوظيفية. .

ثانيا: الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

- دراسة البقمي (2012) بعنوان: "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي". هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي في منطقة مكة المكرمة، بالإضافة إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين وعلاقته بأدائهم الوظيفي، استخدمت الاستبانة لجمع بيانات

الدارسة، وكان من أهم نتائج الدارسة: وجود مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى العاملين، ووجود مستوى مرتفع نسبياً من الأداء الوظيفي لدى العاملين، ووجود علاقة ارتباط موجبة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة.

- دراسة بني عيسى وآخرون (2014) هدفت الدراسة إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني ومعرفة مدى توافره والنمط السائد في القطاع المصرفي الأردني. تم توزيع (325) استبانة على عينة الدراسة من العاملين في البنوك الأردنية لاستخراج نتائج الدراسة. (F) (التجارية والإسلامية)، تم استخدام المتوسطات الحسابية، الانحدار واختبار أظهرت الدراسة عدد أ من النتائج من أهمها: إن اتجاهات العاملين في البنوك الأردنية نحو الالتزام التنظيمي إيجابية وبدرجة مرتفعة. ووجود علاقة إيجابية وبدرجة مرتفعة لدور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. كذلك ان الالتزام العاطفي هو أكثر أنماط الالتزام التنظيمي تأثير على أداء العاملين، وهو النمط السائد في القطاع المصرفي الأردني.

- دراسة (نجوى رمضان، 2004) عن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من خلال المتغيرات التالية: (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، الراتب والحوافز)، وذلك طبقاً لمتغيرات شخصية كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية وعدد الأبناء وسنوات الخبرة ومكان العمل وطبيعة العمل. وأظهرت النتائج إن هناك مستوى متوسط من الرضا لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، بلغت نسبته 58 % في مجالات الرضا التي حددتها الدراسة ، وأشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (العمر ، عدد الأبناء ، طبيعة العمل ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة). في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور والحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين ومكان العمل لصالح الجامعة الإسلامية.

- دراسة (العويفي غالب، 2005) بعنوان: "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض وقامت الدراسة على مجموعة من الأهداف من أهمها التعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية في هيئة الرقابة والتحقيق بالإضافة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق في منطقة الرياض، والوقوف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية باختلاف الخصائص الشخصية لمنسوبي هيئة الرقابة والتحقيق في منطقة الرياض، وكذلك الوقوف على مدى اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الشخصية، والكشف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي

في هيئة الرقابة والتحقيق. قامت منهجية الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في هذه الدراسة والاستبانة كأداة رئيسية في الدراسة. **توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:**

- * أن جميع قيم الثقافة التنظيمية تسود في هيئة الرقابة والتحقيق بدرجة متوسطة.
 - * وجود علاقة ارتباطيه موجبة وقوية بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي، وبين القيم المكونة للثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
 - * تميل عينة الدراسة إلى الموافقة على أن هناك التزام تنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق.
 - * أن أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الالتزام التنظيمي بشكل عام هي (العدل، الكفاءة، فرق العمل).
 - * عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والثقافة التنظيمية وبين الخصائص القيم المكونة للثقافة التنظيمية.
 - * عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي.
- **دراسة (الجميلي، 2012)** في دراسته التي أعدها والتي هدفت إلى تحديد المتغيرات الشخصية التي تؤثر في الالتزام التنظيمي من خلال أداه مكونه من خمسين استبانة أعدت لهذا الغرض بفرضية أن هنالك علاقة وتأثير للمتغيرات الشخصية على الالتزام في معهد الأنبار التقني ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها إن العينة اتجهت إيجابا نحو الالتزام وانتهت بالتوصية بضرورة أن يحظى موضوع الالتزام باهتمام إدارة المعهد بما يؤدي لزيادة الشعور بالانتماء.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

- **دراسة (Erlan, 2013)** , بعنوان : الثقة بين الأشخاص والالتزام التنظيمي الأداء المؤسسي المدرك "كان هدف الدراسة معرفة تأثير الالتزام التنظيمي على أداء المنظمة، حيث كان الالتزام التنظيمي أحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمي، تم توزيع (400) استبانة على عينة الدراسة، أشارت نتائج الدارسة إلى توافر الالتزام التنظيمي بمستوى مرتفع ويؤدي
- **دراسة (Martin et al,2013)** بعنوان دور "دور الالتزام التنظيمي كوسيط في الثقافة التنظيمية والموظفين الكفاءات على أداء الموظفين هدفت الدراسة إلى تحليل ومعرفة دور الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية كمتغيرات ت وسيطة لكفاءة العاملين في أدائهم في المنظمات. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين متغيرات الدراسة وتحسين أداء العاملين، ولكن أشارت النتائج إلى أن الالتزام التنظيمي يمكن أن يكون له تأثير في رفع مستوى الثقافة التنظيمية ورفع مستوى الأداء.

- دراسة (Tove,2005) هدفت هذه الدراسة إلى تأثير النقابات على الرضا الوظيفي ، والالتزام التنظيمي ، ودوران العمل، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن المزايا الاقتصادية للوظائف النقابية ليست كافية لتعويض عن عوامل الوظائف وعوامل بيئة العمل. وليس من المفاجئ لباحث الرضا عن العمل أن محتوى الوظيفة - طبيعة المهام التي يضطلع بها الناس - يثقل بشكل كبير في نتائج الرضا الوظيفي بشكل عام. في حين أن هناك اختلافات فردية في الدرجة التي يفضل فيها الناس وظائف مثيرة للاهتمام جوهرياً ، إلا أن هناك أدلة تجريبية وافرة تثبت أن الاستقلالية ، وتنوع المهارات ، والتعقيد ، والتقدم ، والتقدم هي من المحددات المهمة لردود فعل الناس العاطفية على وظائفهم.. كما أن هناك رضا والتزام وظيفي أكبر عند المدراء الذين يستخدمون الحوافز المعنوية .

- دراسة (Ing. Chung Huang:2006): (بعنوان "العوامل المرتبطة بدوران العمل " هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المرتبطة بدوران العمل، وذلك من خلال البحث باستقصاء 180 من المستخدمين الذين تركوا إحدى الشركات في تايوان ومدراء الموارد البشرية، وقد أشارت نتائج الدراسة أن المقابل المادي وسرعة الحصول على الترقية، والدورات الاقتصادية لها أثر كبير على بقاء الموظفين في وظائفهم، أما مستوى التعليم، ومستوى الأداء الفردي فكان تأثيره محدوداً، وأن الشركات تميل للاحتفاظ بالأفراد المتزوجين أكثر من غير متزوج، وأن فرصة الاحتفاظ بالموظفات الإناث أكبر من الذكور، ربما بسبب انخفاض مستوى تعليمهن عن الذكور، وفرصة الاحتفاظ بالأفراد الأقل تعليماً أكبر من الأكثر تعليماً، لأن الأكثر تعليماً وتأهيلاً يجدون فرص أكثر إغراء في سوق العمل الخارجي، وميل الأفراد للبقاء في أعمالهم في فترات الكساد والعكس في فترات الانتعاش الاقتصادي ، وأوصت الدراسة بضرورة وجود نظام قائم على الإنصاف في دفع الأجور، يكافئ المتفوق والمبدع.

يتضح لنا من استعراض الدراسات السابقة مجموعة من الملاحظات أهمها: أن الدراسات العربية والأجنبية ركزت في معظمها على الالتزام الوظيفي للعاملين بحيث، أن عدداً قليلاً جداً من الدراسات الأجنبية قام بدراسة العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والالتزام التنظيمي، في حين لم يتم إجراء أي دراسة عربية حول العلاقة بين المتغيرات الوظيفية والالتزام التنظيمي، وأن نتائج هذه الدراسات تختلف باختلاف الظروف والمجتمع والمنهج والأدوات التي تستخدم فيها

عرض النتائج:

خصائص مجتمع الدراسة

الجنس:

جدول (1-1) متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	86	57.0
أنثى	114	43.0
المجموع	200	100.0

يتضح من الجدول (1-1) أعلاه أن نسبة الذكور كانت أعلى من الإناث. حيث بلغت نسبة الإناث 57%، بينما بلغت نسبة الإناث 43%. كون الذكور يميلون إلى هذه المهن أكثر من الإناث، كون طبيعة العمل في المهني في طبيعته ذكوري.

نظام التعيين

جدول (2-1) نظام التعيين

نظام التعيين	التكرار	النسبة المئوية
غير مصنف	67	33.5
مصنف	133	66.5
المجموع	200	100.0

يتضح من الجدول (2-1) أن نسبة الموظفين بنظام المصنف أعلى من الموظفين بنظام غير المصنف حيث بلغت نسبة الموظفين بنظام المصنف 66.3% مقابل 33.5% للموظفين الغير مصنفين.

العمر

جدول (3-1) العمر

فئة العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30	41	20.5
30-34	65	32.5
35-40	66	33.0
أكثر من 40	28	14.0
المجموع	200	100.0

يتضح من الجدول (1-3) أن نسبة الموظفين الذين تقل أعمارهم عن 30 بلغت 20.5% من إجمالي عدد الموظفين، بينما بلغت نسبة الموظفين من 30-34 حوالي 32.5% وهي من أعلى النسب بعد نسبة الفئة الواقعة من 35-40 التي بلغت 33% بينما كانت أقل نسبة هي من فئة الذين تزيد أعمارهم عن 40 سنة بنسبة بلغت 14%.

الحالة الاجتماعية

جدول (1 - 4) الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
56.0	112	متزوج
44.0	88	أعزب
100.0	200	المجموع

يتضح من الجدول (1-4) أن نسبة الموظفين المتزوجين 56% بينما بلغت نسبة غير المتزوجين 44%.

المستوى التعليمي

جدول (1 - 5) المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
2.0	4	ابتدائي
1.5	3	إعدادي
23.0	46	ثانوي
32.0	64	دبلوم
37.0	74	بكالوريوس
4.5	9	ماجستير
100.0	200	المجموع

يبين لنا الجدول (1-5) أعلاه أن عدد الموظفين الحاصلين على الشهادة الابتدائية فقط وصلت نسبتهم 2% وكذلك نسبة الحاصلين على الإعدادية 1.5%، وبلغت نسبة الحاصلين على الشهادة الثانوية 23%، بينما وصلت نسبة الحاصلين على شهادة الدبلوم 32%، وكانت أكبر نسبة هي نسبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس 37%، وكانت نسبة الحاصلين على شهادة الماجستير 4.5%.

سنوات الخبرة

جدول (1 - 6) سنوات الخبرة

الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 3	25	12.5
من 3-5 سنوات	77	38.5
أكثر من 5 سنوات	98	49.0
المجموع	200	100.0

يشير الجدول (6-1) إلى أن نسبة الموظفين الذين تقل مدة خدمتهم عن ثلاث سنوات بلغت 12.5% وهي أقل نسبة ، بينما بلغت نسبة الموظفين الذين بلغت مدة خدمتهم بين ثلاث سنوات وخمس سنوات 38.5%، وكانت أعلى نسبة هي للموظفين الذين تزيد مدة خدمتهم عن خمس فأكثر سنوات حيث بلغت 49.0%.

الراتب

جدول (1 - 7) الراتب

الراتب	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 200	1	0.5
350-200	114	57.0
450-350	81	40.5
أكثر من 450	4	2.0
المجموع	200	100.0

يوضح لنا الجدول (7-1) أن أقل نسبة كانت هي للفئة الأولى حيث إن هنالك موظف واحد فقط يقع في فئة الأقل من 200 دينار وبنسبة 0.5% وهي نسبة ضئيلة جدا. من جهة أخرى بلغت نسبة الموظفين الذين يحصلون على راتب ما بين 200-350 دينار 57 % وهي أعلى نسبة، وتلتها مباشرة فئة الموظفين الذين يحصلون على راتب ما بين 350-450 دينار 40.5%، وأخيرا وصلت نسبة الموظفين الذين يحصلون على أكثر من 450 دينار 2% وهي نسبة ضئيلة أيضا.

الدورات
جدول (1 - 8) الدورات:

الدورات	التكرار	النسبة المئوية
الملتحقون بدورات	94	47.0
غير الملتحقون بدورات	106	53.0
المجموع	200	100.0

يبين الجدول (1- 8) أن نسبة الموظفين الذين تلقوا دورات بلغت 47.0% مقارنة مع 53.0% لم يتلقوا دورات، وهي نسبة متقاربة نوعا ما.

مستوى الالتزام الوظيفي العام:

للتعرف على مستوى الالتزام الوظيفي العام لدى مجتمع الدراسة تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مجتمع الدراسة وهي على النحو التالي :

جدول (1-2) مستوى الالتزام الوظيفي العام

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
0.94139	1.1150	مستوى الالتزام بوظيفتك الحالية .

يتضح من الجدول (1-2) أن مفردات الدراسة تميل بوجه عام إلى عدم الالتزام ، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي الكلي 1.1150 وانحراف معياري قيمته 0.94139.

وقد توصل الباحث إلى هذه النتيجة ، بعد أن تم إعطاء إجابة ملتزم درجتين وإجابة لا ادري درجة واحدة ولم يعطي إجابة غير ملتزم أي درجة . وبذلك تكون الدرجة العليا للإجابة هي 3. وعلى غرار مقياس ليكرت قام الباحث بتقسيم الدرجات على الأساس التالي :

أ - من 0.0 إلى 1.49 عدم وجود رضا.

ب - من 1.5 إلى 2.09 وجود التزام بدرجة منخفضة .

ج - من 2.1 إلى 3 وجود رضا بدرجة كبيرة .

مستوى الالتزام الوظيفي والمتغيرات التنظيمية :

جدول (2-2) المتغيرات المادية :

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري

0.48417	0.2725	مستوى الالتزام والمتغيرات المادية
---------	--------	-----------------------------------

يتضح من الجدول (2-2) أن مفردات الدراسة لا يوجد لديها أدنى مستوى الالتزام التنظيمي يعزى إلى المتغيرات المادية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 0.2725 وبانحراف معياري قيمته 0.48417. ومن خلال المقياس المذكور سابقا فان قيمة المتوسط الحسابي منخفضة جدا بل هي اقل قيمة على الإطلاق بين متوسطات المتغيرات الأخرى وهذه النسبة تدل على عدم وجود التزام الوظيفي نهائيا عن المتغيرات المادية.

جدول (2-3) مستوى الالتزام والمستقبل الوظيفي :

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
0.65021	0.9300	مستوى الالتزام والمستقبل الوظيفي

يتضح من الجدول (2-3) أنه لا يوجد هناك التزام فيما يتعلق بالمستقبل الوظيفي حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 0.9300 وبانحراف معياري 0.65021 وهي نسبة منخفضة وتأتي في مستوى عدم الالتزام التنظيمي حسب المقياس المذكور.

جدول (2-4) مستوى الالتزام عن علاقات العمل :

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
0.47085	1.5117	مستوى الالتزام وعلاقات العمل

يتضح من الجدول (2-4) أن هناك التزام ولكن بدرجة منخفضة عن متغير علاقات العمل، ولكنها تعتبر أعلى نسبة من نسب الالتزام بأبعاد المتغيرات التنظيمية الأخرى حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1.5117 وبانحراف معياري 0.47085 وهي نسبة متوسطة تقع في مستوى الالتزام التنظيمي المنخفض حسب المقياس المذكور.

جدول (2-5) مستوى الالتزام والمتغيرات المستمدة من العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
0.94139	1.1150	مستوى الالتزام والمتغيرات المستمدة من العمل

يتضح من الجدول (2-5) أنه لا يوجد التزام يعز المتغير العلاقات المستمدة من العمل حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1.1150 وبانحراف معياري 0.94139 وهذه النسبة تقع في مستوى عدم الالتزام التنظيمي حسب المقياس السابق.

اختبار الفرضيات:

1-الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للمتغيرات المادية في الالتزام الوظيفي .

جدول (3 - 1) نتيجة تحليل تباين الانحدار لاختبار الفرضية الأولى

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى دلالة ف
الانحدار	9.438	1	9.438	*11.195	0.001
الخطأ	1.66917	199	843.		
المجموع	176.355	200			

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

قيمة ($R=0.231$) قيمة ($R^2=0.054$)

2- يتضح من معطيات الجدول السابق وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (المتغيرات المادية) والمتغير التابع (الالتزام الوظيفي) اعتمادا على قيمة (ف) المحسوبة البالغة (11.195) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.001$) وهي معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$). كما يتضح من الجدول ذاته أن المتغير المستقل يفسر ما مقداره (5.4%) من التباين في المتغير التابع وهي قوة تفسيرية ضعيفة ويعزز ذلك قيمة (ت) المحسوبة البالغة (3.346) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.001$) وهي معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$). مما تقدم يقتضي رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للمتغيرات المادية في الالتزام الوظيفي .

2-الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير المستقبل الوظيفي في الالتزام الوظيفي .

جدول رقم (3 - 2) ، نتيجة تحليل تباين الانحدار لاختبار الفرضية الثانية

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى دلالة ف
الانحدار	49.108	1	49.108	*76.413	0.000

		0.643	199	127.247	الخطأ
			200	176.355	المجموع

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$.

قيمة $R = (0.528)$ قيمة $R^2 = (0.278)$

يتضح من معطيات الجدول السابق وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (المستقبل الوظيفي) والمتغير التابع (الالتزام الوظيفي) اعتماداً على قيمة (ف) المحسوبة البالغة (76.413) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ وهي معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$. كما يتضح من الجدول ذاته أن المتغير المستقل يفسر ما مقداره (27.8%) من التباين في المتغير التابع وهي قوة تفسيرية مقبولة ويعزز ذلك قيمة (ت) المحسوبة البالغة (8.741) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ وهي معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$. مما تقدم يقتضي رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ لمتغير المستقبل الوظيفي في الالتزام الوظيفي .

3- الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ لمتغير علاقات العمل في الالتزام الوظيفي .

جدول رقم (3-3)، نتيجة تحليل تباين الانحدار لاختبار الفرضية الثالثة.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى دلالة ف
الانحدار	17.823	1	17.823	22.260*	0.000
الخطأ	158.532	199	801.		
المجموع	176.355	200			

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$.

قيمة $R = (0.318)$ قيمة $R^2 = (0.101)$

يتضح من معطيات الجدول السابق وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (علاقات العمل) والمتغير التابع (الالتزام الوظيفي) اعتماداً على قيمة (ف) المحسوبة البالغة (22.260) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ وهي معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$. كما يتضح من الجدول ذاته أن المتغير المستقل يفسر ما مقداره (10.1%) من التباين في المتغير التابع وهي قوة تفسيرية مقبولة ويعزز ذلك قيمة (ت) المحسوبة البالغة (4.718) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ وهي معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$. مما تقدم يقتضي رفض فرضية الدراسة

التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ لمتغير علاقات العمل في المستقبل الوظيفي .

4- الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ للمتغيرات المستمدة من العمل في الالتزام الوظيفي .

جدول رقم (3 - 4)، نتيجة تحليل تباين الانحدار لاختبار الفرضية الرابعة.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى دلالة ف
الانحدار	35.703	1	35.703	50.259*	0.000
الخطأ	140.652	199	710.		
المجموع	176.355	200			

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$.

قيمة $R = (0.450)$ قيمة $R^2 = (0.202)$

يتضح من معطيات الجدول السابق وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (المتغيرات المستمدة من العمل) والمتغير التابع (الالتزام الوظيفي) اعتماداً على قيمة (ف) المحسوبة البالغة (50.259) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ وهي معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$. كما يتضح من الجدول ذاته أن المتغير المستقل يفسر ما مقداره (20.2%) من التباين في المتغير التابع وهي قوة تفسيرية مقبولة ويعزز ذلك قيمة (ت) المحسوبة البالغة (7.089) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ وهي معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$. مما تقدم يقتضي رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ للمتغيرات المستمدة من العمل في الالتزام الوظيفي .

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى نتائج محددة على ضوء التساؤلات المطروحة، ويعرض الباحث هذه النتائج بعد تحليلها على النحو التالي :

كان التساؤل الأساسي في الدراسة هو التعرف على أثر المتغيرات التنظيمية على الالتزام الوظيفي والتعرف على مستويات الالتزام الوظيفي ، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجميع المتغيرات التنظيمية في الالتزام الوظيفي.

- هناك عدم التزام تنظيمي بين أفراد مجتمع الدراسة يعزى إلى محور المتغيرات المادية .

- هناك عدم التزام تنظيمي بين أفراد مجتمع الدراسة يعزى إلى محور المتغيرات المستمدة من العمل.

- هناك عدم التزام تنظيمي بين أفراد مجتمع الدراسة يعزى نحو محور المستقبل الوظيفي .
- هناك التزام تنظيمي بدرجة منخفضة بين أفراد مجتمع الدراسة يعزى نحو محور علاقات العمل.
- أما عن درجة الالتزام الوظيفي بشكل عام ، فنجد أن أفراد مجتمع الدراسة يميلون إلى عدم الالتزام الوظيفي.

مناقشة النتائج

من خلال تحليل النتائج ظهر بشكل واضح أنه لا يوجد التزام وظيفي لدى العاملين في مؤسسة التدريب المهني بشكل عام باستثناء فيما يتعلق بمحور علاقات العمل حيث كانت هناك درجة منخفضة من الالتزام التنظيمي، ومما يعني أن الموظف في حال وجد فرصة عمل أفضل فإنه لن يتمسك بوظيفته القائمة، وهذا بالضرورة يشكل خسارة للمؤسسة خصوصا أنه كثير الموظفين يخضع لدورات تدريبية وتأهيله لها كلف وجهد على المؤسسة.

ويعزي الباحث هذه النتائج ومن خلال الاطلاع على واقع مؤسسة التدريب المهني وبناء على ما أظهرته النتائج إلى إن مستويات الرواتب والأجور منخفضة مقارنة ببعض الدوائر الأخرى، مما يجعل الموظف غير متمسك بوظيفته .

ولا يمكن في إي حال من الأحوال تجاهل ما تعرضت إليه مؤسسة التدريب المهني في الأردن من تغييرات ومطالبات بتحسين الأوضاع المادية للموظفين وكذلك تحسين الأمان الوظيفي. وكذلك تغير مستمر في بعض الإدارات وبعض التغييرات في الهيكل التنظيمي لدى المؤسسة مما يجعل الموظف يشعر بعدم الاستقرار مما ينعكس على عدم الالتزام.

وأما بالنسبة للمستقبل الوظيفي فان عملية الترقية والتقدم في السلم الوظيفي في مؤسسة التدريب المهني تتم بشكل بطيء مما يجعل الموظف غير مطمئن على مستقبله ولا يقوم بأداء عمله بشكل فعال ولكي يستطيع الموظف أن ينتقل من وظيفته إلى وظيفة أعلى عليه أن يستمر بعمله لسنوات طويلة وقد لا يحصل على وظيفة متقدمة أفضل ، مما يجعل الموظف يشعر بعدم الارتياح والاستقرار بوظيفته .

وأیضا بالنسبة للمتغيرات المستمدة من العمل فان الإمكانيات المتاحة للموظفين لا تمكنهم من القيام بالعمل على أكمل وجه حيث ما زالت المؤسسة تستخدم بعض الأجهزة والمعدات القديمة مما انعكس

على عدم الالتزام الوظيفي فيما يتعلق في هذا المحور وكذلك فإن الكثير من الموظفين هم في واقع الأمر لا يمتلكون أجهزه حاسوبيه أو حتى مكتبه جیده .

ويعزي الباحث سبب وجود التزام تنظيمي في محور علاقات العمل بسبب إتباع نظام اللامركزية في مؤسسة التدريب المهني وكذلك علاقات طيبه في المراكز المختلفة من المؤسسة الأمر الذي يؤدي إلى راحة وسهولة في التعامل .

التوصيات

- 1- إعادة النظر بأسس الحوافز والمكافآت وكيفية توزيعها والتي تعزز الالتزام التنظيمي لدى العاملين وربطها بالأداء لتحقيق الهدف المنشود منها.
- 2- إعادة النظر بأسس الترقية والتطور الوظيفي وتوضيح مضمون هذه الأسس للموظفين.
- 3- الاهتمام ببعد علاقات العمل لأنه يلعب دورا أساسيا في الالتزام الوظيفي .
- 4- البحث عن الممارسات المثلى المتعلقة بمجال التدريب لأنه من المجالات الهامة جدا بعمل المؤسسة، وتكثيف الجهود اللازمة لإيجاد الوسائل المناسبة لعملية التدريب والتطوير .
- 5- إجراء دراسات مستقبلية للالتزام الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة التدريب المهني على أبعاد أخرى مثل العمر الحالة الاجتماعية الجنس ومستوى اثر هذه المتغيرات على الالتزام الوظيفي لديهم.
- 6- الاهتمام بالحوافز غير المادية حيث أن لها دور كبير في التزام العاملين، وكذلك الاهتمام ببعد مناخ العمل وتوفر البيئة المناسبة للعاملين للقيام بأعمالهم على أكمل وجه .
- 7- الاهتمام بكافة المتغيرات والعوامل المؤثرة في مستوى الالتزام الوظيفي وخصوصا السابق ذكرها في الدراسة وذلك لأن العوامل السابقة كان لها تأثير منخفض في الالتزام الوظيفي ويظهر ذلك من خلال قيمة R التي كانت منخفضة في متغيرات الدراسة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- أبو رمضان ،نجوى نعيم (2004)"قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة".
- 2- البقمي، سعد، (2012)، "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي"،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية،الرياض.
- 3- الغزوي ، سعد علي وصالح ، أحمد علي ، "إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، دار اليازوري ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٩ .
- 4- العمر، فؤاد عبد الله (2000م). " نوع الجهاز الحكومي وأثره على مستوى الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية، "الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة بالرياض، مج39، ع1.
- 5- الجميلي، مخلص شجاع (2012)، "العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لأداء العاملين في المعهد التقني في الأنبار"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية، مجلد 4، عدد 9 .
- 6- العوفي محمد بن غالب (2005) " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي،دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض "،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا،قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض.
- 7- بني عيسى حمد محمد ، وابازيد رياض احمد (2014) " دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني "، دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 41 ، العدد 2.
- 8- فيليه ، فاروق عبد وعبد المجيد ، السيد محمد(2009)"السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الثانية ، عمان ، الأردن.
- 9- جودة رنده، واليافي إيمان(2007) ، " العلاقة بين الأسلوب القيادي والالتزام التنظيمي ، وصراع الدور وغموضه وبعض المتغيرات الديموغرافية في إحدى شركات القطاع العام في جمهورية مصر العربية : دراسة ميدانية" ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، المجلد الرابع عشر ، العدد الثالث ، سبتمبر ، ٤٤٣- ٤١٥ .
- 10- عمر، فؤاد (2000).الرضا الوظيفي في الهيئات العامة في دولة الكويت ومجلة الإداري،مج22وع13، ديسمبر.

ثانيا : المراجع الأجنبية:

- 1 -Allen N J and Meyer J P (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.
- 2 - Dessler,Gary(2005), *Human Resource management* ,tenth ed. Prentice Hall Inc.
- 3-Martin, E., Armanu, Th. and Surachman, M.(2013). The Role of13 Organizational Commitment as Mediator of OrganizationalCulture and Employees’ Competencies on Employees’ Performances, *Journal of Economics and Sustainable Development*, 4(5): 166-175.
- 4 - Erlan, B. (2013). The Influence of Interpersonal Trust and Organizational Commitment on Perceived Organizational Performance, *Journal of Applied Economics and Business Research (JAEBR)*, 3(3): 166-180.
- 5 -Kreitner, R & Kinicki'A,(2007) ,*organizational behavior essentials*,McGraw-Hill/Irwin, 7th, N.Y, USA,.
- 6 -Tove Helland Hammer .(2005), The impact of unions on job satisfaction, organizational commitment, and turnover,*journal of Labor Research* June (2005), Volume 26, Issue 2, pp 241–266.
- 7 -Maria, B.(2013). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in Banking Sector: Study of CommercialOrganizational operating performance, *Journal of Businessand Management*, 1(2): 41-53.
- 8 - Ing-Chung, Huang and others,(2006), Constructing factors related to worker retention, *International journal of manpower*,volume 27 ,number 5