

واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي المملكة الاردنية الهاشمية-
من وجهة نظر الموظفين – دراسة ميدانية

*The reality of organizational commitment in the Ministry of Planning and
International Cooperation, the Hashemite Kingdom of Jordan - from the
- point of view of employees - a field study*

عبد الاله العطار^{1*}، أسامة سليمان علي الصلاحين²

¹ جامعة محمد الأول وجدة (المملكة المغربية)،

² جامعة محمد الأول وجدة (المملكة المغربية)، o_salaheen@yahoo.com

تاريخ النشر: 2021/12/30

تاريخ القبول: 2021/11/24

تاريخ الاستلام: 2021/10/12

ملخص:

هدفت الدراسة الى معرفة واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي، من وجهة نظر الموظفين، من خلال الابعاد التالية (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) حيث تم توزيع (200) استبانة، وتم استرداد (155) استبانة واستبعاد (4) استبيانات بسبب عدم اكتمال إجابة الباحثين عليها، حيث بلغت الاستبيانات الخاضعة للتحليل (151) استبانة، وبالتالي فان نسبة الاستبيانات المستخدمة في التحليل (75.5%) من مجموع الاستبيانات الموزعة، وبعد ان تم تحليلها احصائيا على نظام (spss) اظهرت النتائج بان مستوى الالتزام التنظيمي يعتبر مرتفعا بشكل عام في وزارة التخطيط والتعاون الدولي حيث يوجد مستوى من الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن ، حيث جاء مستوى الالتزام العاطفي كأعلى نسبة مرتفعة حيث بلغت (80.8%) ثم يليها الالتزام المعياري بنسبة (74%) .

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري.

تصنيف JEL: F10 ، F20

Abstract:

The study aims to specify the reality of organizational commitment in ministry od planning and international cooperation in Jordan , through the following dimensions (emotional commitment, normative commitment, continuous commitment), where 200 questions were distributed, (151) questionnaires, and therefore the percentage of questionnaires used in the analysis (75.5%) of the total questionnaires distributed, The results showed that the level of organizational commitment is generally high in the Ministry of Planning and International Cooperation, where there is a level of organizational commitment in its dimensions (emotional commitment, continuous commitment, normative commitment) in the Ministry of Planning and International Cooperation in Jordan. Indicates that the ministry cares about its employees and provides them with a stimulating and supportive work environment. The level of emotional commitment reached the highest percentage (80.8%) followed by the standard commitment (74%)

Keywords organizational commitment, emotional commitment, normative commitment, continuous commitment

Jel Classification Codes: F10.F20

* المؤلف المرسل: عبد الاله العطار o_salaheen@yahoo.com

1. مقدمة:

تنافسية تحافظ المنظمات من خلالها على مواردها البشرية وتشكل دراسة الالتزام التنظيمي محاولة لفهم طبيعة الموارد البشرية فيها ودراسة سلوكها داخل التنظيم حيث تعكس مستويات الالتزام التنظيمي سياسة المنظمة اتجاه مواردها البشرية من حيث توفير بيئة عمل مناسبة ترفع من مستوى الالتزام التنظيمي لديهم مما يحقق انتاجية عالية تسهم في تحقيق اهداف المنظمة، كما يعتبر العنصر البشري من العناصر المهمة التي تستند عليها المنظمة في تحقيق اهدافها وزيادة كفاءتها وفعاليتها بحيث يستدعي ذلك من المنظمة الاهتمام بمواردها البشرية من خلال توفير البيئة المحفزة والداعمة لتطور وتنمية الموارد البشرية مما ينعكس على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم ويعزز ايمانهم بالمنظمة واهدافها(القرالة،2018).

وبناء على ما سبق ستتناول هذه الدراسة واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي من خلال مبحثين المبحث الاول يسلط الضوء على الالتزام التنظيمي من خلال التطرق الى ثلاثة فروع يغطي من خلالها الجوانب المهمة للالتزام التنظيمي وهي الفرع الاول مفهوم الالتزام التنظيمي والفرع الثاني اهمية الالتزام التنظيمي والفرع الثالث ابعاد الالتزام التنظيمي، اما المبحث الثاني سيتم من خلاله توضيح الاجراءات التطبيقية للدراسة والتي عمل الباحثان من خلالها على استخراج اهم النتائج حيث يتكون المبحث من ثلاثة فروع الفرع الاول منهجية الدراسة والفرع الثاني عرض نتائج الدراسة ومناقشتها والفرع الثالث الاستنتاجات والتوصيات.

1.1 مشكلة الدراسة:

تعتبر وزارة التخطيط والتعاون الدولي الاردنية من الوزارات المتميزة حيث حصلت الوزارة على جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الاداء الحكومي والشفافية اكثر من مرة حيث حصلت الوزارة على الجائزة الذهبية عن فئة الوزارات في(2006-2007) وحصلت على المركز الاول في المرحلة البرونزية عام (2008-2009) وحصلت على المركز الاول في المرحلة الفضية عام(2010-2011) وحافظت على هذا المركز في الاعوام(2012-2013) و(2014-2015) و(2016-2017) على التوالي.

كما ان موضوع الالتزام التنظيمي في القطاع العام يعتبر من المواضيع التي لم يتم التطرق لها بشكل كبير حسب علم الباحث وان موضوع الالتزام التنظيمي كان مهتم به في القطاع الخاص نظرا للبيئة التنافسية في ضوء ما سبق واعتمادا على سجل الوزارة الحافل بالتميز تأتي هذه الدراسة لتبحث واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي كون وزارة التخطيط تعتبر من

الوزارات التي تهتم بموظفيها من حيث تأهيلهم ورفع كفاءتهم من خلال الدورات التدريبية الداخلية والخارجية كما يعتبر الالتزام التنظيمي محرك اساسي ومهم في التأثير على سلوك الموظفين داخل المنظمة مما يؤدي الى رفع مستوى اداء الموظفين فيها ويعزز انتاجيتهم (بني عيسى و أبا زيد، 2014).

2.1 اسئلة الدراسة:

ولمعرفة واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الاردن من وجهة نظر الموظفين كان لابد من طرح التساؤلات التالية:

- ما هو واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الاردن من وجهة نظر الموظفين بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) ؟
- هل توجد فروقات في تقديرات المبحوثين لمستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الاردن تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) ؟

3.1 فرضيات الدراسة :

انطلاقا من التساؤلات السابقة الذكر، وبناء على ما تم التوصل إليه من نتائج للدراسات السابقة حول الموضوع تم اقتراح الفرضيات التالية:

- هناك مستوى مرتفع للالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) عند مستوى الدلالة ($P \leq 0.05$) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الاردن في تقديرات المبحوثين.
- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية لمستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الاردن عند مستوى الدلالة ($P \geq 0.05$) تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة).

4.1 أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة أي التعرف على واقع الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الاردن من وجهة نظر موظفي الوزارة.

• التعرف على مدى اختلاف واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي، تبعا لمتغير الجنس والعمر والمستوى الوظيفي وسنوات الخبرة.

• التعرف على نوع الالتزام التنظيمي السائد في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الاردن.

5.1 أهمية الدراسة:

يعتبر الالتزام التنظيمي من المواضيع المهمة بالنسبة للمنظمات فهو يسهم الى حد كبير في الحد من الدوران الوظيفي ويمكن المنظمة من المحافظة على مواردها البشرية اضافة الى تعزيز انتاجية العاملين فيها كما تأتي أهمية الدراسة بانها تسلط الضوء على الالتزام التنظيمي في القطاع العام وعلى وجه الخصوص وزارة التخطيط والتعاون الدولي وهي تعتبر من الوزارات المتميزة في القطاع العام حيث حصلت على جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز لأكثر من عام.

كما يأمل الباحث أن تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين والمديرين ومتخذي القرار في وزارة التخطيط والتعاون الدولي للتعرف على واقع الالتزام التنظيمي في الوزارة لمراعاته و اتخاذ التدابير اللازمة التي تسهم في تعزيزه والمحافظة عليه كما يأمل الباحث بان تستفيد كافة الوزارات والمؤسسات في القطاع العام من نتائج هذه الدراسة.

6.1 المفاهيم الاجرائية للدراسة

الالتزام التنظيمي Organizational Commitment : ان اول الاشخاص الذين تناولوا مفهوم الالتزام التنظيمي هم (Smith&Becker.Porter) حيث تم تعريفه على انه: "الزعة المستمرة للمشاركة في نشاطات معينة داخل المنظمة نتيجة استثمار الفرد داخلها، مما يخشى فقدانه اذا قام بتركها." (بني عيسى و أبازيد، 2014)

• كما يعرف الالتزام التنظيمي على انه "عبارة عن حالة نفسية تعكس علاقة الفرد بالمنظمة وارتباطه بها حيث اضيف للالتزام ثلاثة ابعاد وهي الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري" (الغرباوي، 2014).

• **الالتزام العاطفي Effective Commitment**: "هو عبارة عن القوة التي تدفع الفرد في الاستمرار في العمل في منظمة معينة لأنه موافق على اهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الاهداف" (الغرباوي، 2014)

• **الالتزام الاستمراري: Continuous Commitment** "هو عبارة عن قوة ورغبة الفرد للبقاء في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بان ترك العمل فيها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فان تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت". (الغرباوي، 2014)

• **الالتزام المعياري Normative Commitment**: "ويقصد به ما يشعر به العاملين من مشاعر تعزز توجهاتهم نحو الالتزام والبقاء في المنظمة بحيث يتكون هذا الشعور نتيجة ما توفره المنظمة من الدعم للعاملين فيها من خلال توفير بيئة تنظيمية تسمح بالمشاركة الفعالة ووضع الاهداف ورسم سياسات المنظمة مما يولد الاعتقاد اخلاقيا لدى العاملين بضرورة البقاء ضمن المنظمة" (جبارة حامد، 2017).

7.1 الدراسات السابقة

1.7.1 الدراسات العربية:

دراسة (القرالة علاء، 2018) بعنوان " اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في وزارة التربية والتعليم دراسة ميدانية في مديريات التربية والتعليم في محافظات جنوب الاردن "هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في الاستقطاب والتعيين، تقييم الأداء، التدريب والتنمية، الحوافز والمكافآت، التمكين في تحسين مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة: الوجداني، الاستمراري، المعياري، واشتمل مجتمع الدراسة على العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظات جنوب الأردن، البالغ عددها 11 مديرية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك عدم قصور بدرجة متوسطة في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأيضا هناك اهتمام بدرجة مرتفعة لدى هذه المديريات لتحقيق الالتزام التنظيمي، وكذلك هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، تقييم الأداء، التدريب والتنمية، الحوافز والمكافآت، التمكين) والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة الوجداني، الاستمراري، المعياري. وأوصت الدراسة بضرورة أداء ممارسات إدارة الموارد البشرية ضمن إطار استراتيجي من خلال الأخذ بعين الاعتبار الظروف البيئية والظروف الشخصية أيضا للموظفين، لتحقيق وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي في هذه المديريات.

دراسة(العمرى اسماعيل، عبد الفتاح ابي مولود،2017) بعنوان " قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة" هدفت الدراسة إلى تقدير مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة متكونة من 612 عامل، وللحصول على البيانات اللازمة لإعداد الدراسة، استخدم الباحث استبيان صمم لقياس مستوى الالتزام التنظيمي للعمال، يحتوي على أربعة أبعاد هي: بعد الاعتزاز بالمنظمة، وبعد البقاء بالمنظمة، وبعد تطابق الأهداف والقيم، وبعد بذل المجهود الإضافي، وبعد تطبيقه على عينة من عمال وعاملات قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة، توصلت الدراسة إلى النتائج أهمها أن مستوى الالتزام التنظيمي لعمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة مستوى منخفض، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف السن و الخبرة. لصالح العمال الأكبر سناً، الأكثر خبرة، وتم تفسيرها على ضوء التراث العلمي والدراسات السابقة في الموضوع، ومن خلال النتائج السالفة الذكر، اقترح الباحث عقد دورات تدريبية للعمال والمشرفين وتعريفهم بأهمية الالتزام التنظيمي والعوامل التي تساهم في تكوينه وتنميته وترسيخه وما ينجم عنه من فوائد تعود عليهم وعلى مؤسساتهم.

دراسة (بني عيسى ، ابا زيد ،2014) بعنوان "دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني" 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 (التجارية والإسلامية)، تم استخدام المتوسطات الحسابية الانحدار واختبار(F) لاستخراج نتائج الدراسة اظهرت الدراسة عددا من النتائج من أهمها:

- اتجاهات العاملين في البنوك الأردنية نحو الالتزام التنظيمي إيجابية وبدرجة مرتفعة.

- وجود علاقة إيجابية وبدرجة مرتفعة لدور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني.

- الالتزام العاطفي هو أكثر أنماط الالتزام التنظيمي تأثيرا على أداء العاملين، وهو النمط السائد في القطاع المصرفي الأردني.

أوصت الدراسة بما يلي:

- تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البنوك من خلال اشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم المهنية والاجتماعية.

تعزير الالتزام العاطفي لدى العاملين في البنوك لما له من دور ايجابي في تحسين أداءهم
2.7.1 الدراسات الاجنبية:

دراسة (Chew et al, 2016) بعنوان "An Empirical Study on Factors Affecting

Organizational Commitment Among Generation X"

" دراسة تجريبية حيث هدفت الدراسة الى تحديد العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركات الماليزية ضمن الحقبة الزمنية الواحدة"، وهي عبارة عن دراسة تجريبية هدفت الى تحديد العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركات الماليزية ضمن الحقبة الزمنية الواحدة حيث كانت عينة الدراسة(300) عامل وتوصلت الدراسة الى ان كل من التطوير والتدريب والعدالة التنظيمية واتجاه المهمة وتشارك المعرفة والتعويضات والحوافز تؤثر جميعها على الالتزام التنظيمي كما اوصت الدراسة الى التطرق الى قطاعات اخرى لبحثها في نفس الموضوع لمعرفة الاختلافات.

دراسة (Giedre&Aukse, 2014) بعنوان Employees' Organizational Commitment:

Its" Negative Aspects For Organizations"

" الالتزام التنظيمي لدى العاملين: الجوانب السلبية على المنظمات"، حيث هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي لدى العاملين ومعرفة الجوانب السلبية على المنظمات حيث اجريت الدراسة على(1053) عامل وعاملة في منظمات موزعة على القطاعين العام والخاص في لتوانيا، حيث اظهرت النتائج ان الالتزام العاطفي له تأثير ايجابي على المنظمات في حين ظهر ان الالتزام الاستمراري له الاثر السلبي على المنظمات كمان ان ابعاد ومكونات الالتزام التنظيمي تؤثر بشكل مختلف على المنظمات.

دراسة (zeinabadi.Hassanreza, 2010)، بعنوان "Job satisfaction and organizational

commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers"

"الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي واثربهما على سلوك المواطنة التنظيمية"، هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وتأثيرهما على سلوك المواطنة التنظيمية حيث تكون مجتمع الدراسة من (652) معلما ومعلمة موزعين على اغلب مدارس مدينة طهران حيث كانت اظهرت النتائج وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية.

2. الالتزام التنظيمي

من خلال هذا المبحث سيتم دراسة الالتزام التنظيمي والتعرف على مفهومه واهميته وابعاده وذلك لتسليط الضوء على اهم المواضيع التي تعالج الالتزام التنظيمي حيث يتطرق الباحثان الى اهم العناوين التي تهم القارئ في موضوع الالتزام التنظيمي حيث سيتم تقسيم هذا المبحث الى ثلاثة فروع تتناول هذه المواضيع بشكل متسلسل حيث يتناول الفرع الاول مفهوم الالتزام التنظيمي والفرع الثاني يتناول اهمية الالتزام التنظيمي والفرع الثالث يتناول ابعاد الالتزام التنظيمي.

1.2 مفهوم الالتزام التنظيمي: يعرف الالتزام التنظيمي بأنه عبارة عن مجموعة من الاعتقادات التي تؤثر بشكل قوي على مدى قبول افراد المنظمة لأهدافها وقيمها بحيث تتولد لديهم الرغبة في بذل اكبر جهد يصب في مصلحة المنظمة مع الشعور بالرغبة في الانتماء والاستمرار ضمن فريق العمل داخل المنظمة (دودين، 2014).

كما يمكن ان يعبر عنه عبارة عن إحساس وشعور بالانتماء والمسؤولية والمحبة ينمو داخل الفرد نحو شيء له أهمية بالنسبة له، ويصبح بذلك مسؤولاً عنه ومتعلقاً به ومتلاحماً معه كما يمكن، وصفه بأنه الفعل الذي يقوم من خلاله الفرد بمناصرة المنظمة وتقديم كافة أنواع التأييد لها وهو ينتج عن مجموعة من العناصر المهمة وهي التطابق، الانخراط بالعمل، الولاء والانتماء (رويم، 2010).

يرتكز مفهوم الالتزام التنظيمي على ثلاثة ابعاد والتي سيتم تناولها في هذه الدراسة وهي كالتالي:

- الالتزام العاطفي ويعبر عن مدى ارتباط الفرد بالمنظمة وانتمائه لها بغض النظر عن الاعتبارات المادية.

- الالتزام المعياري وي يعبر عن مدى شعور الفرد بالبقاء في المنظمة كنتيجة والالتزام اخلاقي.

- الالتزام المستمر ويعبر عن الخسائر التي يتوقعها الفرد نتيجة تركه العمل في المنظمة وتقييمه لها كما يعبر في المقابل عن المنفعة المترتبة على بقائه في المنظمة (الغريباوي، 2014).

كما يعرف الالتزام التنظيمي على انه ايمان الفرد القوي بأهداف وقيم المنظمة والرغبة القوية في بذل الجهد لتحقيق هذه الأهداف (yucel و bektas، 2012).

كما ان مفهوم الالتزام التنظيمي يمكن ان يعرف على انه حالة نفسية واجتماعية تؤدي الى تطابق الاهداف التي يسعى اليها العاملين مع اهداف المنظمة بحيث يشعر كل طرف بان هناك التزام وواجب تجاه الطرف الاخر يؤدي بطبيعة الحال الى الوصول نحو تحقيق قيم واهداف المنظمة بحيث يتولد الشعور القوي بالانتماء للمنظمة والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها (عاشوري، 2015).

2.2 اهمية الالتزام التنظيمي: يعتبر الالتزام التنظيمي من المواضيع المهمة للكثير من المنظمات حيث اكدت اغلب الدراسات والابحاث على اهمية الالتزام التنظيمي ودوره في الحد من الاثار السلبية في المنظمات حيث كلما كان مستوى الالتزام التنظيمي مرتفعا في المنظمة كلما اثر ذلك بصورة ايجابية في بيئة المنظمة وادى ذلك الى انخفاض الظواهر السلبية مثل كثرة التغيب عن العمل وضعف اداء المهام الوظيفية (بلطرش، 2010)، كما ان ارتفاع التكاليف الناتجة عن التهرب من العمل والتأخر عن العمل وتدني مستويات الرضا الوظيفي نتيجة عدم الالتزام التنظيمي للأفراد في المنظمة دفعت العديد من الباحثين للتطرق الى هذا الموضوع ومحاولة ايجاد الحلول اللازمة (نكاز عبد المنير، 2015).

هنالك عدة اسباب يتبين من خلالها اهمية الالتزام التنظيمي وهي كالتالي:

- يعمل الالتزام التنظيمي على زيادة الترابط والتلاحم بين المنظمة وافرادها.
- يساهم الالتزام التنظيمي في مساعدة المنظمة على التنبؤ بمدى استمرار العاملين فيها او تركهم للعمل والالتحاق بمنظمات اخرى.
- تسهم النتائج الايجابية المتحصلة من الالتزام التنظيمي على المحافظة على المنظمة ومواردها البشرية ويمكن الادارة فيها من دراسة السلوك الانساني داخل المنظمة.
- يعمل الالتزام التنظيمي على تعزيز انتاجية المنظمات وضمان استمرارها من خلال التزام افرادها (بلطرش، 2010).
- كما ان الالتزام التنظيمي يساعد المنظمات في معرفة المؤشرات التي تؤدي الى التنبؤ بالنواحي السلوكية للعاملين والاحذ الاحتياطات والترتيبات اللازمة قبل وقوعها مثل الدوران الوظيفي للعاملين حيث من المفترض ان العاملين الاكثر التزاما في المنظمة سيكون بقائهم في المنظمة اطول من غيرهم (عاشوري، 2015).

3.2 ابعاد الالتزام التنظيمي : يأخذ الالتزام التنظيمي عدة ابعاد تبعا لاختلاف الدوافع والقوة المحركة للأفراد داخل المنظمة وبرغم الاجماع الحاصل بين الباحثين على تعدد ابعاد الالتزام التنظيمي لكن هناك اختلاف بينهم في تحديد هذه الابعاد وبرغم ذلك اتفقت اغلب الدراسات على وجود ثلاثة ابعاد للالتزام التنظيمي وهي كالتالي (خير الدين و النجار، 2010):

- بعدد الالتزام العاطفي **Affective Commitment**: والذي يبين ان الافراد الذين لديهم التزام العاطفي يتمتعون بدرجة عالية من الادراك للخصائص التي تتميز بها المنظمة التي يعملون بها

من حيث اهميتها ودرجة التواصل مع الادارة واستقبال التوجهات المطلوبة من قبل المشرفين، كما يتأثر الافراد بما توفره البيئة التنظيمية حول امكانية مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمل او امورهم الشخصية حيث يعتبر هؤلاء الافراد والذين يتأثرون بالالتزام العاطفي ان العلاقة التي تربطهم بالمنظمة هي مقدار ما تحققه وتوفره لهم من متطلبات ضرورية كما يعبر الالتزام العاطفي عن مدى الشعور بالانتماء والتكامل النفسي مع المنظمة.

➤ **بعد الالتزام المعياري Normative Commitment:** ويقصد به شعور الفرد بالرغبة القوية بالبقاء في المنظمة، حيث يتعزز هذا الشعور من خلال الدعم الذي توفره المنظمة للعاملين فيها، والسماح بالتفاعل ايجابيا داخل المنظمة، حيث تمكن المنظمة الفرد من المشاركة في اجراءات تنفيذ العمل والمساهمة في اعداد الأهداف والخطط ورسم السياسات العامة للمنظمة. كما يعتبر الالتزام المعياري نوعا من الارتباط الأخلاقي السامي. حيث يعتبر أصحاب هذا التوجه هم من الافراد ذوي الضمير الذي يحركهم ويدفعهم نحو تغليب المصلحة العامة للمنظمة.

➤ **بعد الالتزام المستمر (Continuance Commitment)** ويشير هذا البعد الى ان ما يوجه ويؤثر في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي مدى ما تحققه له المنظمة من منفعة ومزايا في حال استمر في العمل فيها بالمقابل ما سيخسره عندما يقرر ترك منظمته و العمل مع منظمة اخرى ويستدل من ذلك بان ارتباط الفرد بالمنظمة هو ارتباط يقوم على المصلحة والمنفعة المتحققة جراء عمله بها بحيث تستمر هذه العلاقة بين الفرد والمنظمة مادامت هذه المصالح والمنافع قائمة بما يفوق ما يمكن ان يحصل عليه من عروض تقدم له من منظمات اخرى القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى.

3. الإجراءات التطبيقية للدراسة

انطلاقا من كون الدراسة هي دراسة ميدانية كان لا بد من عمل الاجراءات التطبيقية للدراسة والتي من خلالها سيتم الحصول على نتائج الدراسة وبناء على ذلك سيتناول هذا المبحث الاجراءات التطبيقية للدراسة التي قام بها الباحثان من خلال ثلاثة فروع بدءا بالفرع الاول منهجية الدراسة والفرع الثاني عرض نتائج الدراسة ومناقشتها والفرع الثالث الاستنتاجات والتوصيات.

1.3 منهجية الدراسة:

➤ **المنهج:** تماشياً مع أهداف هذه الدراسة وطبيعتها تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم فيه القيام بوصف الدراسة ثم تحليلها وتفسيرها في ظروفها الطبيعية كما هي في الواقع.

➤ **مجتمع وعينة الدراسة:** تألف مجتمع الدراسة من موظفي وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية والبالغ عددهم (240) موظف/ موظفة، حيث قام الباحث بالإجراء الذي يكون فيه لجميع الأفراد في مجتمع الدراسة نفس الاحتمال في أن يتم اختيارهم في عينة الدراسة بشكل مستقل، والمقصود بالمستقل أن اختيار احد الأفراد في المجتمع ليكون ضمن أفراد عينة الدراسة لا يؤثر على الأفراد الآخرين بأي شكل من الأشكال (البطش و أبوزينة، 2007)، وذلك بأخذ عينة عشوائية بسيطة ملائمة لمجتمع الدراسة، وللوصول إلى حجم العينة المناسب وليكون ممثل لمجتمع الدراسة لجأ الباحث للجدول العشوائي (Bougie و Sekaran، 2012)، لتحديد حجم العينة المناسب عند مستويات مختلفة بناءً على حجم المجتمع الأصلي، وبافتراض أن هامش الخطأ المسموح به هو 5%، والذي اظهر أن حجم العينة يجب أن لا يقل عن (148) مجيب. وتأسيساً على ذلك تم توزيع (200) استبانة، وتم استرداد (155) استبانة واستبعاد (4) استبيانات بسبب عدم اكتمال إجابة المبحوثين عليها، حيث بلغت الاستبيانات الخاضعة للتحليل (151) استبانة، وبالتالي فان نسبة الاستبيانات المستخدمة في التحليل (75.5%) من مجموع الاستبيانات الموزعة.

➤ أداة الدراسة:

قام الباحث بتطوير استبانة كأداة للدراسة، حيث تم تطويرها بشكل يتناسب مع عنوانها، حيث تكونت الاستبانة من الأقسام التالية:

- **القسم الأول:** الأسئلة المتعلقة بالمعلومات الديموغرافية.

- **القسم الثاني:** الأسئلة المتعلقة بقياس واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي. وتم صياغة أداة الدراسة على شكل استبانة تكونت صورتها النهائية من (12) فقرة، تم استخدامها من قبل الباحث (الغرباوي محمد، 2014)، حيث اعتمدت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي التدريجي في الاستبانة لإعطاء مرونة أكثر لأفراد العينة في الاختيار حيث تراوحت قيمه بين (1-5) والموضحة في الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1) مقياس ليكرت الخماسي التدريجي

درجة المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
درجة التطبيق	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
الوزن النسبي	%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-1

وتم معالجة مقياس ليكرت وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبديل} - \text{الحد الأدنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{(5-1)}{3} = 1.33$$

طول الفئة + أقل وزن = $1 + 1.33 = 2.33$ فتصبح درجة الالتزام الأولى (1-2.33) وبمستوى متدني

وللانتقال للفئة الثانية $2.33 + 1.33 = 3.66$ فتصبح درجة الالتزام الثانية (2.34-3.66) وبمستوى متوسط

وللانتقال للفئة الثالثة $3.66 + 1.33 = 5$ فتصبح درجة الالتزام الثالثة (3.67-5) وبمستوى مرتفع

وبناء على المعالجة تم تحديد درجة التطبيق النسبية وفقاً للآتي:

درجة الالتزام المرتفعة: وتشمل الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية أكبر من (3.66).

درجة الالتزام المتوسطة: وتشمل مجموعة الفقرات التي تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.34-3.66)

درجة الالتزام المتدنية: وتشمل مجموعة الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية أقل

من (2.34).

➤ اختبار ثبات أداة الدراسة:

يقصد بالثبات مدى التوافق والاتساق في نتائج الاستبيان، والاستقرار في النتائج عبر الزمن،

فالاختبار الثابت يعطي النتائج نفسها إذا طبق على المجموعة نفسها من الأفراد مرة أخرى، (النجار

واخرون، 2018)، ولقد تم التأكد من مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات التي تشمل

عليها الاستبانة، من خلال احتساب قيمة معامل الاتساق (Cronbach Alpha) حيث تكون النتيجة

مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمته أكبر من (0.60)، وكلما اقتربت القيمة من (1) واحد أي 100%، دل

هذا على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة، وبالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم (2)، نجد أن

نتيجة ألفا كرونباخ للعينة النهائية كانت (86.94%)، لذا يمكن وصف أداة الدراسة بالثبات، وأن

البيانات التي تم الحصول عليها من خلالها مناسبة لقياس المتغيرات، وتخضع لدرجة اعتمادية عالية.

جدول رقم (2) ثبات أداة الدراسة للمتغيرات للدراسة بالاعتماد على Cronbach Alpha

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	(Cronbach Alpha)
الالتزام العاطفي	4	%81.76
الالتزام الاستمراري	4	%66.25
التزام المعيارى	4	%86.33
المؤشر العام لأداة الدراسة	16	%86.94

➤ أسلوب المعالجة الإحصائية:

اعتمدت الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية:

- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، حيث تم استخدام النسب المئوية والتكرارات، وذلك لتحليل إجابات المبحوثين عن فقرات الاستبانة فقد تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.
- مقاييس الإحصاء الاستدلالي: تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك لتمكين من تطبيق الأساليب والمؤشرات الإحصائية التالية:
 - اختبار (One Sample T-test) وذلك لأخذ وجهة نظر العينة بناء على إجاباتهم.
 - معامل ثبات أداة الدراسة (Cronbach Alpha) لاختبار ثبات أداة الدراسة.
 - اختبار (Independent- Samples T-Test): لمعرفة الفروق في الالتزام التنظيمي تبعاً للجنس.
 - اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA): لمعرفة الفروق في الالتزام التنظيمي تبعاً للعمر، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

2.3 عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

1.2.3 وصف خصائص عينة الدراسة:

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى بيان الأعداد (التكرارات) والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية للأفراد المجيبين والمتعلق بالقسم الأول من الاستبانة، وفيما يلي توضيح لإجابات أفراد عينة الدراسة والمبينة في الجدول رقم (3).

الجدول (3) وصف خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	83	%55
	أنثى	68	%45
	المجموع	151	%100
العمر	أقل من 30 سنة	6	%4
	30-35 سنة	32	%21.2
	36-40 سنة	41	%27.2
	41-45 سنة	31	%20.5
	45 سنة فأكثر	41	%27.2
	المجموع	151	%100
المستوى الوظيفي	مدير دائرة	12	%7.9
	رئيس قسم	38	%25.2
	موظف	101	%66.9
	المجموع	151	%100
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	7	%4.6
	3-5 سنوات	9	%6
	5-7 سنوات	8	%5.3
	7 سنوات فأكثر	127	%84.1
	المجموع	151	%100

نلاحظ من الجدول رقم (3) أن 55% من أفراد عينة الدراسة ذكور، بينما 45% منها إناث، وهذا مؤشر على اهتمام وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن بتعيين وتوظيف كلا الجنسين، كما تبين أن 27.2% من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين 36-40 سنة، وكذلك لنفس النسبة تزيد أعمارهم عن 45 سنة، بينما 4% من أفراد عينة الدراسة تقل أعمارهم عن 30 سنة، وهذا مؤشر على أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الفئات العقلانية والتي بدورها تتحمل ضغوط العمل وقدرتها على اتخاذ القرارات الصائبة في مجال العمل، وتبين أن 66.9% من أفراد عينة الدراسة موظفين، تليها 25.2% رؤساء أقسام، بينما 7.9% مدراء لدوائر، وهذا أمر منطقي في السلم الوظيفي، ونلاحظ من الجدول رقم (2) أن 84.1% من أفراد عينة الدراسة تزيد سنوات خبرتهم في وزارة التخطيط والتعاون الدولي عن 7 سنوات، تليها 6% تتراوح خبرتهم بين 3-5 سنوات، بينما 4.6% من أفراد عينة الدراسة

تقل خبرتهم عن 3 سنوات، وهذا مؤشر على امتلاك أفراد عينة الدراسة خبرة جيدة نسبياً مما يمكنهم من الإجابة بموضوعية على فقرات أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد عليها.

2.2.3 وصف خصائص عينة الدراسة:

يهدف هذا الجزء إلى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وبيان درجة الالتزام وترتيب الفقرات عند المتوسطات الحسابية لوصف اتجاهات عينة الدراسة نحو التزامهم التنظيمي:

➤ الالتزام العاطفي:

يبين الجدول رقم (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لإجابات المبحوثين نحو الالتزام العاطفي والذي تم قياسه اعتماداً على (4) فقرات.

الجدول رقم (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الالتزام العاطفي

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام	النسبة المئوية	الرتبة
1	اشعر بالانتماء القوي للوزارة.	4.36	0.819	مرتفعة	87.2	1
2	اشعر بالارتباط العاطفي والنفسي بالوزارة.	4.09	0.886	مرتفعة	81.8	2
3	اشعر بان زملاء العمل هم جزء من أفراد عائلتي.	4.01	0.792	مرتفعة	80.2	3
4	اشعر أن أي مشكلة بالوزارة جزء من مشاكلتي الخاصة.	3.72	0.955	مرتفعة	74.4	4
المؤشر الكلي		4.04	0.696	مرتفعة	80.8%	

يشير الجدول إلى أن هذا البعد حقق وسطاً حسابياً (4.04) وبنسبة (80.8%) من مساحة المقياس الكلي، وبانحراف معياري قدره (0.696)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الالتزام العاطفي قد جاء ضمن المستوى المرتفع وذلك من وجهة نظر موظفي وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن. وقد تبين من النتائج في الجدول رقم (4) إلى أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على "اشعر بالانتماء القوي للوزارة" قد احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (4.36) وبانحراف معياري مقداره (0.819)،

ومن ناحية أخرى حصلت الفقرة رقم (4) والتي تنص "اشعر أن أي مشكلة بالوزارة جزء من مشاكلي الخاصة" على أقل المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.72) وبانحراف معياري مقداره (0.955).

➤ الالتزام الاستمراري:

يبين الجدول رقم (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لإجابات المبحوثين نحو

الالتزام الاستمراري والذي تم قياسه اعتماداً على (4) فقرات.

الجدول رقم (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الالتزام الاستمراري

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام	النسبة المئوية	الرتبة
1	يمثل بقائي في عملي الحالي ضرورة أكثر منها رغبة.	3.79	0.977	مرتفعة	75.8	1
2	اشعر بعدم توفر بدائل عمل بمؤسسات أخرى حال قررت تركتي لعملي.	3.01	1.064	متوسطة	60.2	4
3	تركي للعمل في الوزارة الآن غير ممكن حتى لو رغبت في ذلك.	3.34	1.020	متوسطة	66.8	3
4	اعتبر أن تمسكي بعملي الحالي سيكسبني الكثير مستقبلاً.	3.79	0.984	مرتفعة	75.8	2
المؤشر الكلي		3.48	0.713	متوسطة	69.6%	

يشير الجدول إلى أن هذا البعد حقق وسطاً حسابياً (3.48) وبنسبة (69.6%) من مساحة المقياس الكلي، وبانحراف معياري قدره (0.713)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الالتزام الاستمراري قد جاء ضمن المستوى المتوسط وذلك من وجهة نظر موظفي وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن. وقد تبين من النتائج في الجدول رقم (5) إلى أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على "يمثل بقائي في عملي الحالي ضرورة أكثر منها رغبة" قد احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (3.79) وبانحراف معياري مقداره (0.977)، ومن ناحية أخرى حصلت الفقرة رقم (2) والتي تنص "اشعر بعدم توفر بدائل عمل بمؤسسات أخرى حال قررت تركتي لعملي" على أقل المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.01) وبانحراف معياري مقداره (1.064).

➤ الالتزام المعياري: يبين الجدول رقم (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب

لإجابات المبحوثين نحو الالتزام المعياري والذي تم قياسه اعتماداً على (4) فقرات.

الجدول رقم (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو

الالتزام المعياري

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام	النسبة المئوية	الرتبة
1	أشعر بالالتزام اخلاقي تجاه الوزارة للبقاء بالعمل بها.	4.14	0.849	مرتفعة	82.8	1
2	اعتبر ترك عملي الحالي بالوزارة عملا غير لائقا حتى لو حصلت على عروض عمل أفضل في مؤسسات أخرى.	3.19	1.136	متوسطة	63.8	4
3	اعتبر نفسي مدينا للوزارة لما لها من فضل واثر في حياتي.	4.13	0.760	مرتفعة	82.6	2
4	سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في الوزارة في هذه الأوقات	3.35	1.047	متوسطة	67	3
	المؤشر الكلي	3.70	0.808	مرتفعة	74%	

يشير الجدول إلى أن هذا البعد حقق وسطاً حسابياً (3.70) ونسبة (74%) من مساحة المقياس الكلي، وبانحراف معياري قدره (0.808)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الالتزام المعياري قد جاء ضمن المستوى المرتفع وذلك من وجهة نظر موظفي وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن. وقد تبين من النتائج في الجدول رقم (6) إلى أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أشعر بالالتزام أخلاقي تجاه الوزارة للبقاء بالعمل بها" قد احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (4.14) وبانحراف معياري مقداره (0.849)، ومن ناحية أخرى حصلت الفقرة رقم (2) والتي تنص "اعتبر ترك عملي الحالي بالوزارة عملا غير لائقا حتى لو حصلت على عروض عمل أفضل في مؤسسات أخرى" على أقل المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.19) وبانحراف معياري مقداره (1.136).

3.2.3 اختبار فرضيات الدراسة.:

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار فرضيات الدراسة حيث تم اعتماد على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) كقاعدة لرفض أو قبول الفرضيات، بمعنى إذا كانت قيمة α تساوي أو اقل من 5% فإننا نرفض الفرضية العدمية، وإذا كانت أعلى من 5% فإننا نقبل الفرضية العدمية. كذلك إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية نرفض الفرضية العدمية، بينما إذا كانت القيمة المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية نقبل الفرضية العدمية.

4.2.3 نتائج اختبار فرضية الدراسة الأولى:

H0: لا يوجد مستوى من الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري،

الالتزام المعياري) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن.

H1: يوجد مستوى من الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام

المعياري) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن.

جدول (7) نتائج اختبار فرضية الدراسة الأولى

النتيجة	درجة الحرية DF	T SIG	T الجدولية	T المحسوبة	المتغير
هنالك التزام	150	*0.00	1.96	18.424	الالتزام العاطفي
هنالك التزام	150	*0.00	1.96	8.328	الالتزام الاستمراري
هنالك التزام	150	*0.00	1.96	10.674	الالتزام المعياري
هنالك التزام	150	*0.00	1.96	15.037	الالتزام التنظيمي
*معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$					

لقد تم استخدام اختبار One Sample t- test ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول

السابق أن قيمة T المحسوبة لجميع المتغيرات أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار هي: تقبل

الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض القيمة العدمية

(H0) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، وبالتالي فإننا نرفض القيمة العدمية H0

ونقبل الفرضية البديلة H1، وبلغ مستوى الدلالة (Sig) لجميع المتغيرات قيم أقل من 0.05، فهذا

يعني يوجد مستوى من الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام

المعياري) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن.

4.2.3 نتائج اختبار فرضية الدراسة الأولى:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي في

وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى

الوظيفي، سنوات الخبرة).

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي في

وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى

الوظيفي، سنوات الخبرة).

جدول (8) نتائج اختبار فرضية الدراسة الثانية

المتغير	الفئات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نوع الاختبار	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	قيمة (Sig)	نتيجة HO
الجنس	ذكر	3.72	0.638	T-Test	-0.440	1.96	0.690	قبول
	أنثى	3.76	0.570					
العمر	اقل من 30 سنة	3.78	0.513	One Way ANOVA	0.380	2.37	0.823	قبول
	30-35 سنة	3.64	0.606					
	36-40 سنة	3.78	0.580					
	41-45 سنة	3.81	0.494					
	45 سنة فأكثر	3.73	0.729					
المستوى الوظيفي	مدير دائرة	3.80	0.489		1.269	3.60	0.284	قبول
	رئيس قسم	3.61	0.803					
	موظف	3.79	0.528					
سنوات الخبرة	اقل من 3 سنوات	3.98	0.617		1.858	2.60	0.139	قبول
	3-5 سنوات	4.14	0.597					
	5-7 سنوات	3.76	0.624					
	7 سنوات فأكثر	3.70	0.600					

*معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن تعزى للمتغيرات

الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة)، كون قيمة (Sig) لجميع المتغيرات

اكبر من 0.05، كذلك القيمة المحسوبة لجميع المتغيرات اقل من قيمتها الجدولية وبالتالي وبحسب

قاعدة القرار فإننا نقبل الفرضية العدمية HO ونرفض الفرضية البديلة H1.

4. النتائج والتوصيات:

1.4 النتائج

- يوجد مستوى من الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام

المعياري) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن وهذا يدل على ان الوزارة تهتم بموظفيها وتوفر

لهم بيئة العمل المحفزة والداعمة، حيث جاء مستوى الالتزام العاطفي كأعلى نسبة مرتفعة حيث

بلغت (80.8%) ثم يليها الالتزام المعياري بنسبة (74%) في حين جاء الالتزام الاستمراري كأقل نسبة حيث بلغت (69.6%).

- يلاحظ ان نسبة الالتزام الاستمراري كانت متوسطة حيث بلغت (69.6%) وهي نتيجة طبيعية حيث ان الموظفين مستمرين في العمل في الوزارة مالم يتم الحصول على فرصة وظيفية افضل خارج الوزارة. - يلاحظ عدم وجود فروقات في مستويات الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة).

- بما ان مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع لدى موظفي وزارة التخطيط والتعاون الدولي فهذا ينسجم مع حصول الوزارة على جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز لأكثر من عام وهذا يدل على الانسجام الحاصل بين الموظفين والوزارة.

- بما ان المستوى التنظيمي مرتفع في وزارة التخطيط والتعاون الدولي وهي وزارة ضمن القطاع العام فذلك يعطي مؤشر على امكانية ان تنتهج باقي الوزارات وتحذو حذو وزارة التخطيط في ايجاد بيئة داعمة تعزز الالتزام التنظيمي لدى موظفيها مما يرفع من كفاءتها.

2.4 التوصيات

- الاستمرار بتوفير البيئة المحفزة للمحافظة على مستويات الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

- تعزيز الدوافع التي تمكن موظفي الوزارة من الاستمرار في العمل ضمن كوادرها من خلال الوقوف على احتياجاتهم الوظيفية.

- اهتمام ادارة الموارد البشرية في الوزارة بموضوع الالتزام التنظيمي ودراسة مستوياته وربطه بالرضا الوظيفي.

- الاستفادة من تجربة وزارة التخطيط والتعاون الدولي من خلال الاطلاع على الاليات المتبعة في توفير البيئة الداعمة والمحفزة للعاملين مما يعزز التزامهم التنظيمي.

- اجراء المزيد من الدراسات التي تتعلق بالالتزام التنظيمي في القطاع العام لما لها من دور من الحد من الدوران الوظيفي وهجرة الكفاءات والمحافظة على الموارد البشرية.

5. قائمة المراجع:

1. dfgf. (fgf). gdf. fdg: dfg.Sekaran, U., & Bougie, R. (2012). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. New York: NY: John Wiley & Sons Inc.

2. yucel, I., & bektas, c. (2012). Job satisfaction organizational commitment and demographic characteristic among teacher in turkey: younger best? ,porocedia ,social and behavioral sciences,46,2012,1598,1608.
3. البطش, م. و. &. أبو زينة, ف. ك. (2007). مناهج البحث العلمي تصميم البحث والتحليل الإحصائي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
4. الغرابوي, م. م. (2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية قطاع غزة. الجامعة الإسلامية, غزة.
5. بلطرش, س. (2010). اثر الاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي اختبار الدور الوسيط للتدريب الالكتروني دراسة ميدانية في البنوك الاسلامية في عمان. رسالة ماجستير. الجزائر.
6. بني عيسى, أ. م. &. أبازيد, ر. أ. (2014). الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. دراسات العلوم الإدارية, (02).
7. جبارة حامد, ل. ع. (2017). اثر الاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي اختبار الدور الوسيط للتدريب الالكتروني دراسة ميدانية في البنوك الاسلامية في عمان. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط, الأردن.
8. خير الدين, أ. م. &. النجار, م. أ. (2010). اثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. الأردن.
9. دودين, أ. ي. (2014). منظمات الاعمال المعاصرة. عمان: الاكاديميون للنشر مكتبة المنهل.
10. رويم, ف. (2010). واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية دراسة ميدانية مدينة ورقلة. مجلة الدراسات النفسية والتربوية.
11. عاشوري, ا. (2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري الجلفة المديرية العامة. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر, الجزائر.
12. نكاز عبد المنير, ب. (2015). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية. رسالة ماجستير. جامعة البويرة, الجزائر.