

مجلة السلفيوم للعلوم والتقنية

SILPHIUM Journal of Science & Technology (SJST)

SJST Vol.09 No.01 2026 (1-20)

www.j.istc.edu.ly

Received 20/09/2025

Revised 08/12/2025

Published online 31/01/2026

مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، البيضاء

د. شعيب صالح حامد¹، د. انيس عطيه حمد²*

¹محاضر بكلية التربية جامعة درنة فرع القبة

²*استاذ مساعد بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، البيضاء، ليبيا

*للمراسلة: Anes19815@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-6582-308X>

المخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية كما يراه موظفي الجامعة من حيث أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الاستمراري- الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة - الالتزام العاطفي).

حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة البحث الذي من خلال تطبيقه تم التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، وتم اختيار العينة بأسلوب المسح الشامل وبلغ عددها (35) موظف، وبنسبة بلغت (31 %)، تم توزيع استمارة الاستبيان على أفراد العينة، وبلغ عدد الاستمارات التي كانت صالحة للتحليل (34) استمارة تم تجميعها جميعها، وبعد مراجعتها تم التأكد من سلامتها لأخضاعها جميعاً للتحليل الإحصائي للبيانات من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية مرتفع، حيث حصلت الأبعاد الثلاثة (الالتزام الاستمراري والالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة والالتزام العاطفي) على أهمية نسبية مرتفعة، حيث حصل بعد الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة على المرتبة الأولى ثم يليه بعد الالتزام العاطفي، ثم يليه بعد الالتزام الاستمراري.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، العاملين، كلية الاقتصاد.

The level of organizational commitment among employees at Al-Sayyid Muhammad bin Ali Al-Senussi Islamic University - Al-Bayda

Shuaib Saleh Hamied^a, Anis Attia Hammad^{b*}

^a Lecturer at faculty of Education, University of Derna, Alquba Branch

^bAssistant professor, Al-Sayyid Muhammad bin Ali Al-Senussi Islamic University

* Corresponding author: Anes19815@gmail.com.

Abstract

The current research aims to identify the level of organizational commitment at Mr. Muhammad bin Ali Al-Senussi Islamic University as seen by university employees in terms of the dimensions of organizational

commitment (continuing commitment - commitment and responsibility towards the university - emotional commitment).

The descriptive analytical method was used in order to suit the nature of the research, and through its application, the level of organizational commitment was identified at the Islamic University of Sayyid Muhammad bin Ali Al-Senussi. The sample was selected using a comprehensive survey method and its number reached (35) employees, with a percentage of (31%). The questionnaire form was distributed to the sample members, and the number of forms that were suitable for analysis reached (34) forms, all of which were collected and after reviewing them, their integrity was confirmed, so that they were all subjected to statistical analysis of the data through the use of the statistical package program (SPSS). The research reached a set of results, the most important of which are: The level of organizational commitment among employees at Sayyid Muhammad bin Ali Al-Senussi Islamic University is high, as the three dimensions (continuing commitment, commitment and responsibility towards the university, and emotional commitment) received high relative importance, as the dimension of commitment and responsibility towards the university ranked first, followed by the dimension of emotional commitment. Then followed by continuing commitment

Keywords: Organizational commitment, Employees, Faculty of Economic.

المقدمة

يرتبط نجاح الجامعات ووصولها إلى أهدافها بشكل كبير بمدى إيمان الأفراد العاملين فيها بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لتحقيقها وشعورهم بتطابق هذه الأهداف مع أهدافهم الشخصية، أو الذاتية، أو على الأقل قريبهم منها، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة درجات التزامه، فالالتزام التنظيمي يُعد من المصطلحات الحديثة في مجال العلوم الإنسانية، وهو أحد أهم المجالات التي تُعنى بها المؤسسات العصرية على اختلاف تخصصاتهم الخدمية والإنتاجية والتربوية في عمليات التفاعل وبناء العلاقات داخل المؤسسة ذاتها التي تساهم في تشكيل الروابط ومد الجسور بين الجامعة وموظفيها، وكذلك محيطها الخارجي وصولاً إلى تحقيق أهدافها من خلال مستوى أداء وإبداع العاملين وتميزهم فيها، لذلك تحاول الجامعات المحافظة على أصحاب الخبرات والمهارات اللازمة لإنجاز الأعمال من أجل تطوير العمل والتميز عن الجامعات الأخرى، إن كل ذلك يدفعها إلى الاهتمام والتركيز على الفرد بأن يكون ملتزماً بمنظمتة ومهتماً بأن يتبنى ويسهم في تحقيق أهدافها، وتسعى أيضاً إلى زيادة ارتباط العاملين بالجامعة التي يعملون فيها.

أولاً: مشكلة البحث:

يُعد الالتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الإبداع، والاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يسهم في تطوير قدرات الجامعة على البقاء والنمو المتواصل لذلك نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي، والعوامل المؤثرة فيها، قد نال اهتمام الباحثين والمهتمين بالسلوك التنظيمي، حيث ركزت معظم الدراسات، ومنها دراسة لحسن وخميس (2020) ودراسة بن عصمان (2019) على ضرورة تبني دراسة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمات ودراسة العوامل التي تؤثر في مستوى ذلك

الالتزام، وباعتبار الجامعات من أهم منابع التعليم التي تتردد المنظمات بالكوادر المتخصصة في مختلف المجالات فإن دراسة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية سيسهم في معرفة مدى انعكاس السلوكيات الإلزامية للعاملين تجاه الأداء التنظيمي للعاملين وأثره على المخرجات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه لزيادة درجات الالتزام، وبناء على ذلك فقد جاء هذا البحث لمعرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية؟

ويتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

السؤال الأول: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام الاستمراري اتجاه الجامعة؟

السؤال الثاني: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب المسؤولية اتجاه الجامعة؟

السؤال الثالث: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة؟

ثانياً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

1 - التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام الاستمراري بالجامعة.

2 - التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة.

3 - التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي بحسب الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة.

4 - إبراز أهمية الالتزام التنظيمي والدور الذي يلعبه في نجاح وازدهار المؤسسات.

ثالثاً: أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الآتي:

1. تتبع أهمية البحث في كونه يتناول موضوعَ الالتزام التنظيمي " باعتبار الالتزام التنظيمي مصطلح حديث الاستخدام في مجال العلوم الإنسانية التي تناولتها الأبحاث والدراسات نظراً لأهميته في زيادة الكفاءة والفاعلية لأداء العاملين .
2. يُعد هذا البحث من البحوث الأولى التي تقيس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية.
3. يمهّد هذا البحث الطريق أمام المزيد من الدراسات المستقبلية في هذا المجال، ومن ثم المساعدة في إثراء المكتبات العلمية بالمعرفة في مجال الالتزام الوظيفي.

رابعاً: حدود البحث:

1. **الحد الموضوعي:** يندرج هذا البحث ضمن موضوع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية.
2. **الحد المكاني:** أجري هذا البحث بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية.
3. **الحد البشري:** العاملين بكلية الاقتصاد بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية.
4. **الحد الزمني:** تم تطبيق هذا البحث خلال العام الدراسي 2022 - 2023 م.

خامساً: مصطلحات البحث:

الالتزام التنظيمي: عرفه النصار بأنه: "مدى انتماء العاملين في الجامعة والإيمان بقيمتها وأهدافها والسعي الجاد لتأدية الأعمال على أحسن وجه ممكن" (النصار، 2016: 20)

وعرفه الوزان بأنه: "اقتناع الفرد بالمنظمة وقيمتها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله يتوافق معها ويندمج فيها مما يدفعه إلى بذل الجهود المطلوبة في مجال عمله العادي، فضلاً عن استعداده لبذل مجهودات إضافية تطوعية من شأنها إنجاح المنظمة وتحقيق تقدمها ورفاهيتها" (الوزان، 2006: 34)

ويعرف الباحثان الالتزام التنظيمي اجرائياً: بأنه عبارة عن اقتناع العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بقيمتها وأهدافها، واستعدادهم الجاد لبذل أقصى الجهود لتأدية أعمالهم التي من شأنها أن تساهم في إنجاح الجامعة وتقديمها وتحقيق أهدافها.

سادساً: الدراسات السابقة:

دراسة لحسن وخميس (2020): بعنوان " واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية"، تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي في مجموعة من المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة بمختلف أطوارها (ابتدائي؛ متوسط؛ ثانوي) ، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تبنى الباحث المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على مقياس ماير الآن وسميث Meyer Allen, et, Smith

(1993) لقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، (الالتزام العاطفي؛ الالتزام المعياري؛ الالتزام المستمر) ، وقد تم إجراء الدراسة على عينة قدرها (286) أستاذاً ومعلماً تم اختيارها بطريقة عشوائية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسات التعليمية كان متوسطاً بنسبة قدرت ب (46.36%)، كما أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، بينما خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

دراسة بن عصمان (2019): بعنوان "دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية"، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم مكونات الالتزام التنظيمي، وأيضاً التعرف على طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي كما هدف البحث إلى التوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، واستخدم الباحثان المنهج التحليلي في جمع البيانات والمعلومات حول الموضوع؛ لأنه يمكن من خلاله تحقيق الأهداف الموضوعية، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المستمر، المعياري) وبين أداء العاملين فالأداء المتميز في القيام بالأعمال يولد الإبداع والالتقان والابتكار لدى العاملين في المنظمة مما ينعكس على إنتاجية المنظمة، وقلة وجود استراتيجيات واضحة لتحقيق الأهداف المرسومة، نقص الموارد البشرية والكفاءات المؤهلة سواء على مستوى الجامعة، أو مستوى الأقسام حيث أن المشكلات الإدارية والفنية والمادية كانت سبباً في تقادم السليبيات التي ظهرت مع التطوير الواضح في التعليم الجامعي، وإدارته بالرغم من الجهود المبذولة من قبل الدولة الليبية.

دراسة الشخي (2016) بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة - دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهدي أم البواقي"، هدفت هذه الدراسة حول التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي الإلتزام التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين وطبقت هذه الدراسة بجامعة العربي بن مهدي لولاية أم البواقي، واستخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك المسح بالعينة، واعتمدت في ذلك عينة تقدر ب 29 % من إجمالي المجتمع الأصلي.

لقد توصلت الدراسة إلى: أن هناك علاقة بين الحوافز المادية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة أم البواقي، وأن هناك علاقة بين العلاقات الإنسانية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة أم البواقي، كما أن غالبية الأساتذة بجامعة أم البواقي راضون عن توفر نظام الحوافز في مؤسستهم، وهذا ما ساعدهم على العطاء الفكري، كما أن أغلبية الأساتذة بجامعة أم البواقي راضون عن راتبهم علماً بأنه كاف لسد احتياجاتهم المادية، أن جامعة العربي بن مهدي لا توفر وسائل نقل لأساتذتها لأماكن عملهم مما يؤثر ذلك على طريقة عملهم من تأخر وغياب وارهاق وتوتر، وضغط مهني، حالة نفسية سيئة.

تم التوصل إلى أن الرضا عن الراتب كونه بعد مهم في الرضا الوظيفي يؤثر بدرجة كبيرة على الإلتزام بالمهام المخولة من طرف المؤسسة، وبما أن الأساتذة راضون عن رواتبهم فمن الطبيعي أن يكونوا ملتزمين بمهامهم، قلة الوسائل والإمكانيات التي توفرها المؤسسة لأساتذتها للقيام بمهامهم بدقة وسهولة، وهذا يؤثر عليهم بالسلب كتنقص الدافعية، وقلة الجهود، الرضا لأفراد العينة على نظام الترقية ودوره في الاخلاص للمؤسسة، رضا الأساتذة على ما توفره المؤسسة من حفلات تكريمية لتشجيعهم على بذل المزيد من الجهود، وما ساعد ذلك على مضاعفة الولاء للمؤسسة، بينت النتائج المتوصل إليها إلى أن هناك علاقات إنسانية تربط الأساتذة فيما بينهم، حيث بلغت نسبة الرضا لدى الأساتذة عن هذا الاتجاه نسبة عالية، وهذا ما سمح لهم بالتكيف، وتأدية وظائفهم في جو تسوده الألفة والانسجام .

دراسة السياني (2015): بعنوان "قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة (دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمحافظة إب) تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة اليمنية، وتقييم مستوى الالتزام (العاطفي، الاستمراري، الأخلاقي) وقد اتبع الباحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، وخلصت نتائج الدراسة إلى : أن هناك التزام تنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، الاستمراري، الأخلاقي)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية المتمثلة ب (العمر، المؤهل، والتخصص، المركز الوظيفي)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الخاصة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

الإطار النظري للبحث

أولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز ثقة الاستقرار بين الإدارة والعاملين فيها، ويساهم في بقاء المنظمة واستمرارها، لهذا نجده ينال أهمية كبيرة من قبل الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، فهو سلوك غير ملموس نابع من ذات الفرد تلمسه في تصرفات العامل من حيث انتمائه للمنظمة وولائه لها، وبذل الجهد والوقت لإنجاحها، وهذه الأهمية لها أثر كبير في المنظمات، ونتائجها على مستوى الفرد وجماعة العمل والمنظمة.

ويمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه: "قوة اندماج الموظف مع منظمته ودرجة ارتباطه وقبوله لأهدافها وقيمتها، وبذل أكبر جهد ممكن بسبب رغبته في الاستمرار في أداء عمله فيها" (دهمش، 2010)، في حين تعرفه القطراني (2014) على أنه "ارتباط وثيق بأهداف المنظمة وقيمتها، وقبول أهدافها والرغبة في بذل جهد معقول يحسن من أدائها، هذا بالإضافة إلى الرغبة القوية للبقاء فيها"، أما العنزي فيعرفه على أنه "حالة نفسية تعمل على تشكيل علاقة شخصية للعامل مع منظمته، وتؤثر على رغبته للبقاء فيها لأطول وقت ممكن" (العنزي، 2014)، ويمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه: "مجموعة من المشاعر والانفعالات الإيجابية التي يحملها الفرد العامل تجاه منظمته التي تؤدي إلى خلق التزامه بقيمتها وأهدافها، وتفانيه بأداء عمله، ورغبته في الاستمرار، وعدم ترك العمل فيها". (محمد، 2019).

إن الالتزام التنظيمي هو الإيمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من أجلها، وبالأهداف وهو الاستعداد الكامل للانضمام إلى التنظيم وفقاً لهذا الإيمان، وتحمل كافة التبعيات والمسؤوليات المترتبة على ذلك، والقيام بكافة المهام والواجبات المطلوبة والتقيّد بالمواقف السياسية والنظام الأساسي والقرارات المتخذة حسب الأصول لدى التنظيم. (طموس، 2015) كما أن الالتزام التنظيمي هو شعور يعبر عن مدى قبول الفرد لأهداف المنظمة والمناخ التنظيمي السائد بمختلف أبعاده من نمط القيادة، الاتصالات، الأجر المكافآت، الترقية والتكوين، وظروف العمل الفيزيائية التي يعمل بها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها، مع رغبته القوية في البقاء والاستمرار في العمل بها. (بن صافية، 2014: 8) ويعرّف حلس (2012) الالتزام التنظيمي بأنه: "إيمان الفرد بالمنظمة وقيمتها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله ينصهر ويندمج فيها، ويفتخر بالانتماء إليها مما يدفعه إلى بذل الجهود المطلوبة في مجال عمله، واستعداده لتحمل أعباء عمل إضافية والمبادرة من أجل إنجاز المنظمة وتقديمها". يتضح مما سبق أن الالتزام التنظيمي هو ارتباط الفرد العميق بالمنظمة وسعيه لتحقيق أهدافها، وهذا يكون في الوقت الذي تسعى فيه المنظمة إلى العمل على إحداث نوع من التطابق بين أهدافها وأهداف العاملين فيها، وعليه يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي ما هو إلا محصلة العلاقة بين المنظمة والعاملين فيه؛ بمعنى

آخر فإن الالتزام التنظيمي هو السلوك الذي يبديه العاملون في المنظمة سلباً كان أم إيجاباً، ويرتبط بمدى اقتناع العاملين بأنظمة المنظمة وإجراءاتها، الأمر الذي ينجم عنه نوع من التطابق النفسي بين المنظمة والعاملين فيها.

ثانياً: أهمية الالتزام التنظيمي:

يرجع سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة حيث أن الفرد هو حجر الأساس في أي منظمة وأهميته تفوق أهمية أي عنصر من عناصر الإنتاج، أو وسائله الأخرى، في الوقت نفسه، فإن الفرد له اتجاهاته وتفكيره وآراءه الخاصة وعواطفه ودوافعه وطموحاته التي توجه سلوكه وتتحكم به، وبذلك نجد صعوبة في التحكم والسيطرة على أي من مكونات البيئة النفسية للفرد، كما لا يمكن استخدام معايير ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية والسلوك التنظيمي تجاه جميع الأفراد العاملين في المنظمة، إذ أن كل فرد منهم له ما يميزه عن غيره والفرد نفسه يتغير من موقف إلى آخر، ومن وقت إلى آخر بحسب ما يؤثر فيه، وما يحرك تفكيره. (لحسن وخميس، 2020) وهناك العديد من الدراسات التي وضحت الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي خاصة فيما يتعلق بالتأثير الإيجابي للالتزام التنظيمي على مجموعة الظواهر السلبية وخفض أثارها، إذ أوضحت تلك الدراسات أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض في مستويات مجموعة الظواهر السلبية وفي مقدمتها الغياب والتهرب من أداء العمل.

في حين أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث على ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل، وتسرب العمالة من المنظمات بحيث أن النتائج كانت تصب حول البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة، وقد أكدت كثير من الدراسات الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي، ويمكن أبرزها في النقاط التالية:

- الالتزام التنظيمي يمثل عنصراً مهماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم حوافز ملائمة لموظفيها، ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز. (غالي، 2015)
- إن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية خاصة معدل دوران العمل، فالأفراد الملتمزمون سيكونون أطول بقاءاً في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها مما يساهم في استقرار الفرد بالمنظمة.
- التزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملاً مهماً أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم، أو تركهم العمل في منظمات أخرى.
- تكمن أهميته في ترجمة الرغبات والمويل والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء.
- كما أن التزام الأفراد لمنظماتهم عامل مهم في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجيتها. (محمد، 2018) كما تتجلى أهمية الالتزام التنظيمي بالنظر إلى المنافع التي تعود على الفرد والمنظمة، ومنها زيادة مشاعر الانتماء، والشعور بالأمان، والإحساس بالقوة، والتصور الإيجابي عن الذات، كما أنه يعطي قيمة لحياة الفرد من خلال وجود أهداف يسعى إلى تحقيقها، وكذلك فإنه يزيد من إمكانية حصول الفرد على مكافآت تنظيمية تشجيعية مقابل التزامه، وكذلك فإن الالتزام التنظيمي يحقق للمنظمة نتائج إيجابية أيضاً منها، زيادة فاعلية المنظمة من خلال زيادة الجهود المبذولة من قبل الموظفين

الذي لديهم التزام عالي، وكذلك من خلال انخفاض نسبة الغياب والتأخر، وانخفاض معدل دوران العمل، كون الموظفين أصحاب الالتزام العالي يستمرون في أعمالهم، ويكتسبون خبرة تمكنهم من إنجاز المهام المطلوبة بكل كفاءة، وبالتالي زيادة الإنتاجية. (عيسى، وابازيد، 2014).

ثالثاً: خصائص الالتزام التنظيمي:

من خلال ما سبق ذكره اتضح أن الالتزام التنظيمي يبرز من خلال الإيمان بأهداف وتجسيد قيم المنظمة، فضلاً عن هذا يعد الالتزام التنظيمي التزاماً طوعياً ينبع عن إرادة الفرد وباختياره، وليس قسدياً يفرض عليه عن طريق قوى خارجية حيث تتمثل خصائص الالتزام التنظيمي في التالي:

1. يمثل الالتزام التنظيمي درجة المواثمة والتطابق مع المؤسسة والارتباط بها من جانب الفرد.
2. يعبر الالتزام التنظيمي عن عاطفة وجدانية للفرد نحو المؤسسة.
3. يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد بذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء فيها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها.
4. يؤثر الالتزام التنظيمي تأثيراً مباشراً على كثير من الظواهر الإدارية الأخرى، ويتضح ذلك من رغبة الأفراد بالبقاء في المنظمة، أو مدى التزامهم بالحضور إلى العمل ومستوي الأداء والإنجاز. (الشيخي، 2016).
5. يشير الالتزام إلى الرغبة التي يبذلها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
6. يأخذ الالتزام التنظيمي عدة أشكال وصور من أهمها كونه وسيلة لتحقيق هدف معين، والالتزام كونه قيمة في حد ذاته والالتزام كامتثال لما يتوقعه الآخرون.
7. الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم. (عبد الحي، 2015)
8. يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً، لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كم أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة بل يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.
9. الالتزام التنظيمي يعبر عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد متعدد الأبعاد، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، ولكن هذه الأبعاد تؤثر في بعضها الآخر. (الجميلي، 2012)

رابعاً: أبعاد الالتزام التنظيمي:

ذكر بعض الباحثين أن مداخل دراسة الالتزام التنظيمي تكون من ناحيتين الأولى موقفية والثانية سلوكية، فالمدخل السلوكي يعني العملية التي من خلالها يؤدي السلوك الماضي للفرد إلى ارتباطه بالمنظمة من خلال الاستثمارات المادية، وغير المادية التي يستثمرها في المنظمة، والالتزام هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة أو التكاليف التي قد تكبدها نتيجة تركه لها، وعليه فإن الرؤية السلوكية تنص على وجود ثلاث أبعاد تشكل في مجموعها الالتزام التنظيمي وهي:

- **الالتزام الاستمراري:** ويقصد به ما يحققه العاملون من قيمة استثمارية في حال استمرارهم بالعمل في المنظمة مقابل ما سيفقده عند تحاقه بجهات أخرى، وقد تبين أن العاملين الذين لديهم مستوى عال من الالتزام المستمر يبقون في الخدمة بسبب أنهم محتاجون وليس رغبة منهم، أي أن الالتزام الاستمراري في هذه الحالة ناجم عما يحققه الفرد من استمراره في العمل مقابل ما سيفقده فيما لو ترك العمل. (طومس، 2015).

- **الالتزام العاطفي:** ويقصد به قوة ورغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة التي يتوافق مع أهدافها وقيمها، ويرغب في المشاركة لتحقيق تلك الأهداف، يمثل مؤشر يعكس توجه إيجابي، أو شعوراً تعاطفياً من قبل الموظف نحو التنظيم بما يعني الأفراد الذين يظهرون معدلات عالية من الالتزام الوجداني نحو منظماتهم يبقون فيها بسبب علاقة الحب، أو الميل التي يشعرون بها نحو تلك التنظيمات، ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة للعمل، كما يتأثر أيضاً بدرجة إحساس الموظف بالسماح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات في البيئة التنظيمية التي يعمل فيها سواء ما يتعلق منها بعمله، أو ما يخص الموظف نفسه، بالإضافة إلى التغذية الراجعة التي يحصل عليها من الإشراف. (القمي، 2012).

- **الالتزام المعياري:** ويقصد به الإحساس الذي يشعر به الموظف تجاه الالتزام والبقاء في المنظمة، ويعزز هذا الجانب الدعم من قبل المنظمة للعاملين فيها، وسماح المنظمة لهم بالمشاركة الفعالة والإيجابية في وضع الأهداف، والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة، والإسهام في وضع الإجراءات وتنفيذ العمل، ويحمل الالتزام المعياري نظرة أن العاملين يعتقدون أن البقاء في المؤسسة شيء أخلاقي وصحيح يجب عمله، ومن جهة أخرى يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حساباتهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقول الآخرون عنهم لو تركوا العمل بالمنظمة، أي أنه التزام أدبي حتى لو كان على حساب نفسه. (اسليم، 2013).

الإجراءات الميدانية للبحث

أولاً: منهج البحث:

انطلاقاً من طبيعة البحث الذي يهدف للكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، فإن المنهج الذي نجده ملائماً لهذا البحث هو المنهج الوصفي التحليلي

ثانياً: مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع الأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية والبالغ عددهم (35) موظفاً، ولكون مجتمع البحث محدوداً فقد تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل في تجميع البيانات من مجتمع البحث، وبنسبة بلغت (31 %)، وتم توزيع استمارة الاستبيان على أفراد العينة، وبلغ عدد الاستمارات التي تم توزيعها (35) استمارة تم تجميعها، وبلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (34) استمارة، أي بنسبة استجابة (97.1%).

توزيع مفردات البحث

مجتمع البحث	استثمارات الموزعة	الفاقد	استثمارات الصالحة للتحليل	نسبة استجابة
35	35	1	34	%97.1

ثالثاً: أداة البحث وصدقها وثباتها:

أداة البحث:

تم الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، وقد تم إعدادها بعد أن تم تحديد أبعاد الموضوع ومكوناته، ولإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع، والتعرف على مجتمع البحث، وتمت تجزئة الاستبيان إلى:

• المحور الأول: البيانات الأولية (النوع، والمؤهل العلمي).

• المحور الثاني: يمثل أبعاد الالتزام التنظيمي، وتم تحديده من خلال أبعاده الثلاثة: (بعد الالتزام الاستمراري وُبعد الالتزام المسؤولية اتجاه الجامعة، وُبعد الالتزام العاطفي)، بإجمالي 21 عبارة وزعت بالتساوي بين الأبعاد الثلاثة،

الصدق الظاهري:

قام الباحثان بعرض استمارة الاستبيان على عدد من المختصين بقسم الإدارة والتخطيط التربوي والاقتصاد.

ثبات الأداة:

(استمارة الاستبيان): تم الاعتماد على معامل (ألفا كرونباخ) للتأكد من ثبات المقياس، حيث يقصد بثبات الاستبيان الاستقرار في نتائجه

جدول رقم (1) يوضح معاملات الثبات لأبعاد استمارة الاستبيان

م	اسم المحور	عدد العبارات	الفاكرونباخ
1	بعد الالتزام الاستمراري اتجاه الجامعة	7	0.707
2	بعد الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة	7	0.713
3	بعد الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة	7	0.903

0815	21	الدرجة الكلية
------	----	---------------

اتضح من نتائج الجدول (1) أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ كانت مرتفعة وقد بلغت (0.815) .

رابعاً تحليل خصائص مفردات الدراسة: الإحصاء الوصفي للبيانات الأساسية ويشمل الآتي:

أ - التوزيع النسبي للمفردات حسب الجنس:

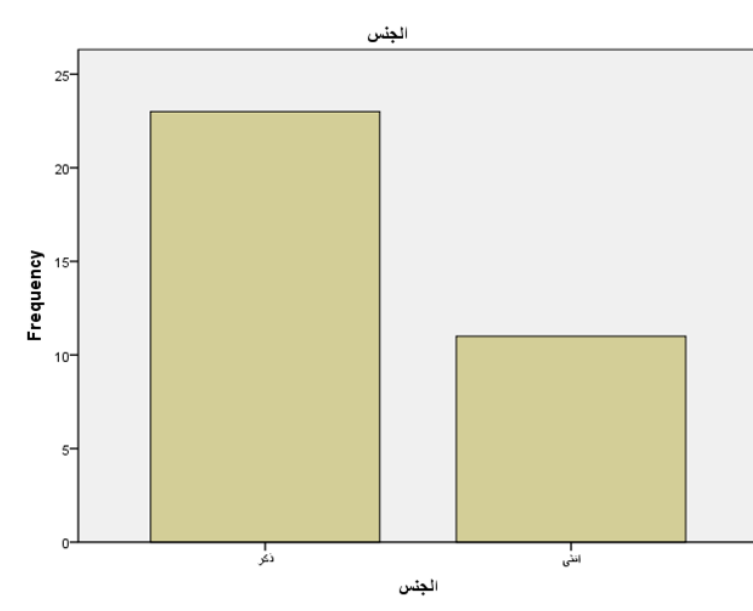
الجدول الآتي يبين التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الجنس

رمز المتغير	الجنس	العدد	النسبة
1	ذكر	23	%67.6
2	أنثى	11	%32.4
		34	%100

من خلال الجدول يتبين لنا أن أكثر نسبة لتوزيع مفردات الدراسة حسب الجنس كانت لفئة الذكور بعدد 23 مفردة ونسبة

مئوية بلغت % 67.6 ، والإناث بعدد 11 مفردة ونسبة مئوية بلغت % 32.4 .

الشكل التالي يبين التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الجنس



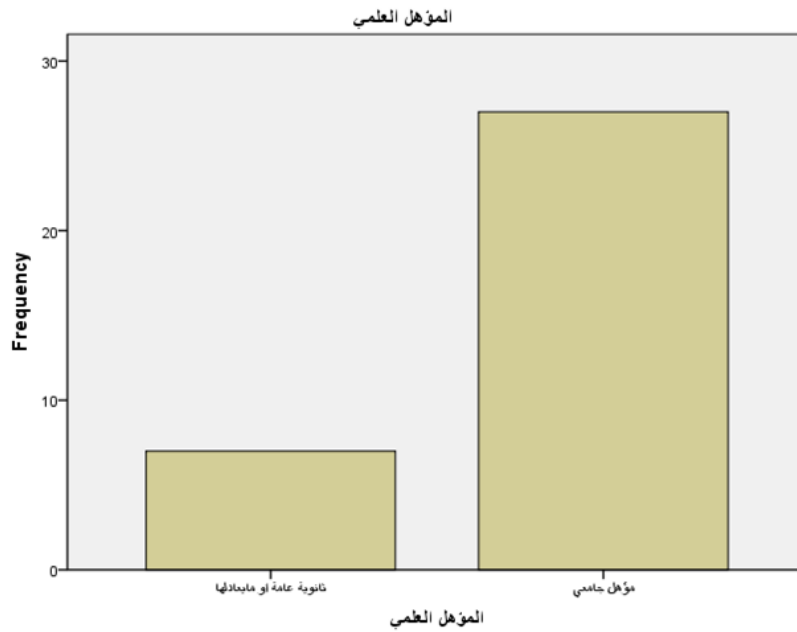
ب- توزيع مفردات الدراسة حسب المؤهل العلمي:

الجدول يبين التوزيع النسبي لمفردات الدراسة حسب المؤهل العلمي

رمز المتغير	المؤهل العلمي	العدد	النسبة
1	ثانوية عامة او يعادلها	7	%20.6
2	مؤهل جامعي	27	%79.4
		34	%100

الجدول يبين التوزيع التكراري والنسبة المئوية لمفردات الدراسة حسب المؤهل العلمي حيث تبين بأن أكثر أفراد الدراسة من حملة المؤهل الجامعي بعدد 27 مفردة ونسبة مئوية بلغت %79.6 ، يليه حملة المؤهل العلمي ثانوية عامة أو ما يعادلها بعدد 7 ونسبة مئوية %20.6 .

الشكل يبين التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



خامساً الأساليب الإحصائية المتبعة في البحث:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة البحث، فقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، حيث استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

1. معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات أداة البحث.

2. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لجميع أبعاد استمارة الاستبيان، وذلك للإجابة عن تساؤلات البحث وللتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية

عرض وتحليل النتائج

أولاً: عرض النتائج ومناقشتها:

السؤال الأول: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد _ جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام الاستمراري اتجاه الجامعة؟

سيتم في هذا الجزء تحليل كلا من عبارات الالتزام الاستمراري اتجاه الجامعة، وذلك بالاعتماد على التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، والترتبة، وفيما يلي عرض لذلك:

الجدول رقم (2) يوضح النسب المئوية والتكرارات والانحرافات والترتبة لُبعد الالتزام الاستمراري

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	العدد	النسبة	الفقرات
7	1.17460	3.1176	4	11	6	11	2	عدد	أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة.	
			11.8	32.4	17.6	32.4	5.9	النسبة		
2	0.96876	3.9706	12	12	7	3	عدد	أشعر بأن التزامي الأخلاقي يدفعني للاستمرار		

			النسبة					في عملي في هذه الجامعة.
			35.3	35.4	20.6	8.8		
1	0.71650	4.1765	العدد					يساعدني العمل بالجامعة على إبراز ما لدي من قدرات.
			12	16	6			
			النسبة					
			35.3	47.1	17.6			
5	1.01854	3.5882	العدد					إن التزامي في العمل في هذه الجامعة هو بسبب علاقات الصداقة التي تربطني مع العاملين فيه
			6	13	12	1	2	
			النسبة					
			17.6	38.2	35.3	2.9	5.9	
4	0.80606	3.6765	العدد					أرى أن عملي في الجامعة هو أفضل فرصة للعمل بسبب سمعة الجامعة الجيدة أمام الجميع.
			3	21	6	4		
			النسبة					
			8.8	61.8	17.6	11.8		
6	1.05127	3.4706	العدد					أشعر أن لدي خيارات متعددة كي أفكر في ترك العمل.
			5	13	11	3	2	
			النسبة					
			14.7	38.2	32.4	8.8	5.9	
3	0.81431	3.9412	العدد					أرى أن وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي.
			2	8	18	6	2	
			النسبة					
			5.9	23.5	52.9	17.6	5.9	
0.46914		3.7059	الدرجة الكلية					

من الجدول (2) يتبين التالي:

- 1 - تتجه إجابات مفردات الدراسة إلى الموافقة على بعد الالتزام الاستمراري اتجاه الجامعة، حيث أن متوسط الإجابات على العبارات الخاصة ببعد الالتزام الاستمراري اتجاه الجامعة تتراوح ما بين (4.1765 إلى 3.1176)، وقد جاء المتوسط الحسابي للبعد الأول (3.7059) وبانحراف معياري (0.46914) وبأهمية نسبية مرتفعة.
- 2 - جاء أكثر العبارات أهمية نسبية (يساعدني العمل بالجامعة على إبراز ما لدي من قدرات) وكانت بمتوسط حسابي (4.1765) وبانحراف معياري قدره (0.71650) وبأهمية نسبية مرتفعة.
- 3 - جاءت أقل العبارات أهمية نسبية (أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة) وقد كانت بمتوسط (3.1176) وانحراف معياري (1.17460) وبأهمية نسبية متوسطة.

4 - للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على (ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام الاستمراري اتجاه الجامعة؟) يتضح لنا من الجدول السابق لإجابات مفردات عينة الدراسة أن هناك رغبة قوية لأفراد عينة البحث لمواصلة العمل مع المؤسسة بسبب حاجتهم للبقاء في المؤسسة وعدم وجود بدائل أخرى لهم ما يجعل ترك العمل مكلفاً، ويسبب خسارة كبيرة للفرد، ويأتي البعد الأول في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية.

السؤال الثاني: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة؟

سيتم في هذا الجزء تحليل كلا من عبارات الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة وذلك بالاعتماد على التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، والرتبة، وفيما يلي عرض لذلك.

الجدول رقم (3) يوضح النسب المئوية والتكرارات والانحرافات والرتبة لُبعد الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	موافق بشدة	محايد	مغير موافق	غير موافق بشدة	الفقرات
2	0.75111	4.2647	15	13	6		العدد	أرى بأنه من واجبي أن أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الجامعة.
			44.1	38.2	17.6		النسبة	
3	0.82139	4.1471	13	14	6	1	العدد	أرى أنه من واجبي المحافظة على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالجامعة.
			38.2	41.2	17.6	2.9	النسبة	
5	0.91336	3.8824	8	17	7	1	العدد	أشعر دائماً بالفخر أثناء الحديث عن الجامعة التي أعمل فيها على أنه أفضل مؤسسة يمكن العمل والارتباط بها.
			23.6	50	20.6	2.9	النسبة	
4	0.91920	4.0588	12	14	7	1	العدد	أشعر بالواجب اتجاه نجاح الجامعة واستمراريتها.
			35.3	41.2	20.6	2.9	النسبة	
6	0.88006	3.7941	7	16	8	3	العدد	اعتبر مشاكل الجامعة هي مشاكلي

			20.6	47.1	23.5	8.8	النسبة	الشخصية، لذلك أفكر فيها أثناء إجازتي.
1	0.69695	4.3824	17	13	4		العدد	أرى أنه يجب علي الحفاظ على ممتلكات الجامعة وكأنها ممتلكاتي الخاصة.
			50	38.2	11.8		النسبة	
3	0.89213	4.1471	14	13	5	2	العدد	أرى أن من واجبي تقديم الدعم والمساند لزملائي في العمل.
			41.2	38.2	14.7	5.9	النسبة	
	1.39872	4.3025						الدرجة الكلية

من الجدول (3) يتبين التالي:

1 - تتجه إجابات مفردات الدراسة إلى الموافقة على بعد الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة، حيث أن متوسط الإجابات على العبارات الخاصة ببعد الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة تتراوح ما بين (4.3824 إلى 3.7941)، وقد جاء المتوسط الحسابي للبعد الثاني (4.3025) وانحراف معياري (1.39872) وبأهمية نسبية مرتفعة.

2 - جاء أكثر العبارات أهمية نسبية (أرى أنه يجب علي الحفاظ على ممتلكات الجامعة وكأنها ممتلكاتي الخاصة) وكانت بمتوسط حسابي (4.3824) وانحراف معياري قدره (0.69695) وبأهمية نسبية مرتفعة.

3 - جاءت أقل العبارات أهمية نسبية (اعتبر مشاكل الجامعة هي مشاكلي الشخصية، لذلك أفكر فيها أثناء إجازتي) وقد كانت بمتوسط (3.7941) وانحراف معياري (0.88006) وبأهمية نسبية مرتفعة.

4 - للإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على (ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام المعياري اتجاه الجامعة؟) يتضح لنا من الجدول السابق لإجابات مفردات عينة الدراسة أن هناك التزام الفرد بالمسؤولية اتجاه الجامعة والذي يتأثر بالجانب الأخلاقي لدى الفرد الذي قد يكون نتيجة توافق لأهداف وقيم الجامعة مع أهداف وقيم الفرد، أو غالباً ما يعزز هذا البعد المشاركة الإيجابية للفرد مع الجامعة ومساهمته في رسم ووضع الخطط والسياسات العامة للجامعة، وبذلك يمكن القول بأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية مرتفع بحسب الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة، ويأتي البعد الثاني في المرتبة الأولى من حيث الأهمية

السؤال الثالث: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة؟

سيتم في هذا الجزء تحليل كلا من عبارات الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة وذلك بالاعتماد على التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، والرتبة، وفيما يلي عرض لذلك:

الجدول رقم (4) يوضح النسب المئوية والتكرارات والانحرافات والرتبة لُبعد الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	موافق بشدة	محايد	مغير موافق	غير موافق بشدة	الفقرات
2	0.83003	4.0882	10	19	4	1	العدد	أشعر بالحب والتقدير العالي اتجاه جامعتي.
			29.4	55.9	11.8	2.9	النسبة	
1	0.88561	4.0588	12	14	6	2	العدد	أرى بأن لهذه الجامعة مكانة عالية في نفسي.
			35.3	41.2	17.6	5.9	النسبة	
3	0.73855	4.0000	8	19	6	1	العدد	أشعر بأن جامعتي وكأنها بيتي الذي أحرص عليه.
			23.5	55.6	17.6	2.9	النسبة	
7	1.05000	3.5588	4	19	5	4	العدد	المناخ الودي في جامعتي يدفعني إلى التمسك بها.
			11.8	55.9	14.7	11.8	5.9	
5	1.04830	3.8529	9	16	6	1	العدد	أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل في الجامعة.
			26.5	47.1	17.6	2.9	5.9	
4	0.94595	3.8824	10	12	11	1	العدد	أشعر بالانتماء إلى الجامعة التي أعمل فيها.
			29.4	35.3	32.4	2.9	النسبة	
6	0.73915	3.6176	2	19	12	1	العدد	أشعر بالتجانس بين قيمي الخاصة وبين القيم السائد في الجامعة.
			5.9	55.9	35.5	2.9	النسبة	
	0.71553	3.8655						الدرجة الكلية

من الجدول (3) يتبين التالي:

- 1 - تتجه إجابات مفردات الدراسة إلى الموافقة على بعد الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة، حيث أن متوسط الإجابات على العبارات الخاصة ببعد الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة تتراوح ما بين (4.0882 إلى 3.5588)، وقد جاء المتوسط الحسابي للبعد الثالث (3.8655) وبانحراف معياري (0.71553) وبأهمية نسبية مرتفعة.
- 2 - جاء أكثر العبارات أهمية نسبية (أشعر بالحب والتقدير العالي اتجاه جامعتي.) وكانت بمتوسط حسابي (4.0882) وبانحراف معياري قدره (0.83003) وبأهمية نسبية مرتفعة.
- 3 - جاءت أقل العبارات أهمية نسبية (المناخ الودي في جامعتي يدفعني إلى التمسك بها) وقد كانت بمتوسط (3.5588) وانحراف معياري (1.05000) وبأهمية نسبية مرتفعة.
- 4 - للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على (ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بحسب الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة؟) يتضح لنا من الجدول السابق لإجابات مفردات عينة الدراسة أن هناك التزام تنظيمي وهو الارتباط النفسي والعاطفي بالمؤسسة نتيجة تأثير الفرد بدرجة إدراكه لخصائص عمله، من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة ومدى قربيه من المشرفين، كما يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تمكنه من المشاركة في صنع القرار، وبذلك يمكن القول بأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي مرتفع بحسب الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة ويأتي البعد الثالث في المرتبة الثانية من حيث الأهمية.

ثانيا النتائج والتوصيات:

1. تتجه إجابات مفردات الدراسة إلى الموافقة على بعد الالتزام الاستمراري اتجاه الجامعة، حيث أن متوسط الإجابات على العبارات الخاصة ببعد الالتزام الاستمراري اتجاه الجامعة تتراوح ما بين (4.1765 إلى 3.1176) ، وقد جاء المتوسط الحسابي للبعد الأول (3.7059) وبانحراف معياري (0.46914) وبأهمية نسبية مرتفعة.
2. تتجه إجابات مفردات الدراسة إلى الموافقة على بعد الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة، حيث أن متوسط الإجابات على العبارات الخاصة ببعد الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة تتراوح ما بين (4.3824 إلى 3.7941) ، وقد جاء المتوسط الحسابي للبعد الثاني (4.3025) وانحراف معياري (1.39872) وبأهمية نسبية مرتفعة.
3. تتجه إجابات مفردات الدراسة إلى الموافقة على بعد الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة، حيث أن متوسط الإجابات على العبارات الخاصة ببعد الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة تتراوح ما بين (4.0882 إلى 3.5588) ، وقد جاء المتوسط الحسابي للبعد الثالث (3.8655) وانحراف معياري (0.71553) وبأهمية نسبية مرتفعة.
4. يتضح لنا من نتائج الدراسة أن هناك رغبة قوية لأفراد عينة البحث لمواصلة العمل مع الجامعة بسبب حاجتهم للبقاء في الجامعة وعدم وجود بدائل أخرى لهم مما يجعل ترك العمل مكلف ويسبب خسارة كبيرة للفرد، ويأتي البعد الأول في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية.

5. يتبين لنا بأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية مرتفع بحسب الالتزام والمسؤولية اتجاه الجامعة، ويأتي البعد الثاني في المرتبة الأولى من حيث الأهمية.
6. يتبين لنا بأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بكلية الاقتصاد جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية مرتفع بحسب الالتزام العاطفي اتجاه الجامعة ويأتي البعد الثالث في المرتبة الثانية من حيث الأهمية.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث يوصى الباحثان بمجموعة من التوصيات وهي كالتالي:

1. أن يحظى الالتزام التنظيمي للموظفين بالجامعة باهتمام كبير من طرف إدارة الجامعة لما له من دور كبير في التقليل من العديد من الظواهر السلبية.
2. الاطلاع بشكل دوري على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين بالجامعة من أجل تقادي أي مشاكل قد تقع للجامعة مستقبلاً.
3. من الاطلاع بشكل دوري على نية ترك العمل للموظفين بالجامعة من أجل تقادي تحمل تكاليف زائدة بسبب انسحاب عدد من الموظفين.
4. العمل على تعزيز الالتزام التنظيمي بالاعتماد على جميع العوامل المؤثرة فيه سواء كانت عوامل تنظيمية، أو عوامل فردية.
5. ضرورة الاستفادة من ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في توظيف هذا المستوى من الالتزام التنظيمي بما يحقق مستوى أفضل من الأداء والإنجاز .

قائمة المراجع

1. اسليم، أحمد (2013): العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مراكز الرعاية الأولية الحكومية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، غزة، فلسطين
2. البقمي، سعد (2012): الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوزات منطقة مكة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربي للعلوم الأمنية، السعودية
3. الجميلي، مخلص شياع على (2012): العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني الأنبار، مجلة للعلوم الاقتصادية والإدارية، الع ارق، المجلد 4، العدد 9
4. العنزي، ماجد معتق عايد (2014): أثر الثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي في البنوك التجارية الكويتية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الأردن.
5. القطراني، حنان علي عبد السلام (2014): المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
6. النصار، أمجد على (2016): دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
7. السيان، ماجد قاسم (2015): قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة (دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمحافظة إب، مجلة العلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن، المجلد 5، العدد 11.

8. الشخبي، نجاه (2016): الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة -دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر..
9. الوازن، محمد (2006): المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، السعودية.
10. بن صافية، فاطمة الزهراء (2014): المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات بالروبية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات جامعة الجزائر، مجلد 1، العدد 3.
11. بن عصمان، خيرية محمد (2019): دور الالتزام التنظيمي في تحسي الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، مجلة كلية التربية ببنها، المجلد العدد 120.
12. جلس، صقر محمد أكرم (2012): دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي حالة دراسة على العاملين في بلدية غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
13. دهمش، بسام صالح (2010): ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالإنزام التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القديس يوسف بيروت.
14. طموس، إيمان عمر العبد (2015): التمكين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في الهيئات المحلية الكبرى في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة فلسطين.
15. عبد الحي، أحلام (2015): درجة رضا العاملين في دائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية عن نظام تقييم الأداء وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية، غزة.
16. عيسى، أحمد محمد وابازيد، رياض أحمد (2014): دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد 41، العدد 2.
17. غالي، محمد أحمد (2015): القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
18. لحسن، دليلى وخميس، محمد سليم (2020): واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية- دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلد 3، العدد 12.
19. محمد، إيمان عبد الرضا (2019): أثر الالتزام التنظيمي في انضباط العاملين - بحث استطلاعي في الشركة العامة لنقل المسافرين والوفود، مجلة الإدارة والاقتصاد، مجلد 42، العدد 120.
20. محمد، مبارك أحمد (2018): الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الخرطوم.