

أثر دافعية الانجاز على الالتزام التنظيمي بحث تطبيقي في مستشفى جمعية الهلال الاحمر العراقية

الدكتور سعد مهدي حسين

كلية التراث الجامعة/قسم ادارة الاعمال

المستخلص

يهدف هذا البحث للتعريف بأثر دافعية الانجاز بمكوناته المتمثلة بالطموح والتوجه نحو المستقبل والمنافسة والمثابرة والاهتمام بالتميز على الالتزام التنظيمي وأبعاده الولاء التنظيمي المسؤولية تجاه العمل الرغبة بالاستمرار بالعمل، والايان بالمنظمة لدى العاملين في مستشفى جمعية الهلال الاحمر العراقية من خلال الكشف عن علاقة الارتباط ما بين المتغيرين اعلاه ومعرفة أي نوع من هذه الابعاد موجود لديهم والتحقق أن كانت هنالك فروقات ما بين دافعية انجاز والالتزام التنظيمي لعينة البحث لذا تم اختيار عينه عشوائية من (50) موظف عاملين بالمستشفى ولمختلف المستويات الادارية وتبعاً لذلك أعدت استبانة لهذا الغرض لجمع المعلومات من عينة البحث وتم استخدام بعض الاساليب الاحصائية لغرض دراسة العلاقة والاثار واختبار الفرضيات وقد توصل الباحث الى بعض الاستنتاجات منها وجود علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز وبين الالتزام التنظيمي . كما توصل الباحث الى أدراك عينة البحث لأبعاد متغيرات البحث عبر اتفاق غالبية اجاباتهم ، كما توصل الباحث الى وجود ضعف في العلاقة بين متغيري الطموح والتوجه نحو المستقبل مع متغير المسؤولية تجاه العمل لدى بعض العاملين ، وتبعاً لذلك أوصى الباحث قيام إدارة المستشفى بدراسة أسباب ذلك والعمل على خلق ثقافة الاداء الموجه نحو النتائج المستقبلية وكذلك تعزيز دافعية الانجاز كسلوك دائم لدى الافراد العاملين بما يقود الى تعزيز الالتزام التنظيمي وتوفير المحفزات المادية والمعنوية التي تدعم هذا التوجه .

ABSTRACT

The research aims to identifying the impact of achievement motivation with its components represented by (ambition, going forward to future, competition and excellent interesting) in distinctive success organizational obligation and its dimensions (organization loyalty, the desire of the continuity of work, job responsibility, to works and faith in organization) by workers in Red Crescent association hospital by discovering the correlation relationship between these two variables and knowing which variable they have and make sure there any difference between achievement motivation and organizational obligation. The researcher chose a (50) employees as a random sample from a different managerial levels and use a questionnaire for this purpose to collect the information from this sample, use some statistics methods to study the impact, relationship and improve the hypotheses. The researcher has some conclusions as follow:

- 1- There is a statistics relationship between achievement motivation and organizational obligation.
 - 2- Cognitive the members of the sample component of the variables of the research.
 - 3- There are weaknesses to understand the responsibility of the work that presented by the improve the relationship and its impact.
- The researcher recommendation to study why this weaknesses to understand the responsibility to work by the management of the hospital and they must create the performance culture for future results. support the achievement motivation as permanent behaviour for the employees of the hospital by offering the material and finance motivation.

المقدمة

الدافعية هي القوة المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين وتمثل دافعية الانجاز احد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الانسانية وقد برزت كأحد المعالم المتميزة للدراسة والبحث في ديناميكية الشخصية والسلوك، إذ أنها منظومة متعددة الابعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والانجاز وتحدد طبيعته ووجهته لأغراض التميز في أنجاز الأهداف أما الالتزام التنظيمي فهو من المفاهيم الادارية الحديثة التي لاقت اهتمام الكثير من الباحثين في موضوع السلوك والتنظيم وهذا الاهتمام قاد الى شيوعه لدى الإداريين والأكاديميين إذ ان الموظف الملتزم يكون أكثر اجتهاد في تحقيق اهداف المنظمة المنتمى اليها، وذلك لأن الالتزام هو سلوك غير ملموس نابع من الفرد ذاته نجده من خلال انتمائه للمنظمة وولائه لها وبذل الجهود لأنجاحها.

الفصل الاول منهجية البحث والتأطير النظري لدافعية الانجاز والالتزام التنظيمي.

المبحث الاول : منهجية البحثأولاً: مشكلة البحث

تظهر أهمية أي نشاط اداري متى ما كانت هنالك جهود انسانية جماعية موجهة نحو تحقيق أهداف المنظمة من خلال الاهداف الشخصية للأفراد العاملين فيها من خلال تحقق الموانمة الداخلية مابين أهدافها وأهداف العاملين ويتم ذلك من خلال وجود أفراد عاملين يمتلكون دافعية الانجاز وذوي التزام تنظيمي لأنهم احد الوسائل الفاعلة في مجابهة التغييرات والتعقيدات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة لذا يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال عن علاقة دافعية الانجاز بنوع ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفى جمعية الهلال الاحمر ومستوى تأثير هذه الدافعية على التزامهم ،وتبعا لذلك يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

- 1 - هل هنالك علاقة بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي ؟.
- 2 - هل تؤثر دافعية الانجاز على الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفى ؟
- 3 - هل يوجد التزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفى جمعية الهلال الاحمر وماهو نوعه؟
- 4 - اي بعد من أبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر أهمية لدى للعاملين في المستشفى لتحقيق اهدافها؟

ثانياً: هدف البحث

يهدف البحث الى تعريف ادارة المستشفى والعاملين بدافعية الانجاز وتأثيرها سلباً أو إيجاباً على نوع ومستوى الالتزام التنظيمي ، إضافة الى التعريف بأبعاد (مكونات) الالتزام التنظيمي ومسمى وجوده لديهم من عدمه و تحليل تأثير كل بعد من أبعاد هذا الالتزام على تحقيق التميز في عمل المستشفى، إذ يقود هذا التعريف الى تشخيص البيئة الداخلية للمستشفى بهدف تحديد عناصر القوة الضعف فيها كي تتمكن أدارتها من تقوية هذا الالتزام وتعزيزه وكذلك معالجة ضعفه بهدف التخلص منه وتقليل أثاره السلبية لكي تستطيع النمو والتطور في القطاع الذي تعمل فيه.

ثالثاً: أهمية البحث

تحدد أهمية البحث من كون الدافعية هي المحرك الاساسي لشخصية الفرد عبر الاصرار والمثابرة والتنافس لتحقيق أفضل مستوى ممكن ، وتلعب دافعية الانجاز من خلال أبعادها المتمثلة بالطموح ، التوجه نحو المستقبل، المثابرة والمنافسة ، والاهتمام بالتميز الدور الاساس في عمل العاملين بأي منظمة مع الالتزام التنظيمي بأبعاده المتمثلة (بالولاء التنظيمي، المسؤولية تجاه العمل ، الرغبة بالاستمرار بالعمل ، والايان بالمنظمة) الذي يعدّ من عناصر القوة لدى العاملين بكونه مصدر للشعور الايجابي الذي يعزز سلوكهم تجاه العمل وبالتالي انعكاسه على المستشفى وقدرتها على تحقيق أهدافها لذا فإن معرفة تأثير دافعية الانجاز على الالتزام وأبعاده وأي بعد منه أكثر تأثيراً بها يمكن أدارتها من تحسين جودة الخدمات المقدمة اعتماداً على الموارد البشرية، كما أن أهمية البحث تتعلق بالتعرف على مستوى الدافعية والالتزام لدى هذه الموارد بعدها من مكونات البيئة الداخلية و للتعرف على الدور الذي تلعبه في هذه البيئة والعمل على تطوير ذاتها وتحسين عملها وقدرتها على التكيف مع التغييرات الحاصلة في البيئة الخارجية وبالتالي قدرتها على المنافسة مع مثيلاتها من المستشفيات العاملة ضمن هذا القطاع .

فرضيات البحث

يمكن صياغة فرضيات البحث الرئيسة بالآتي:

1- لا توجد علاقة أحصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي

2- توجد علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي

تفرعت من هذه الفرضية الفرضيات الآتية :

أ - لا توجد علاقة أحصائية ذات دلالة معنوية بين أبعاد دافعية الانجاز وابعاد الالتزام التنظيمي ،

ب - توجد علاقة أحصائية ذات دلالة معنوية بين ابعاد دافعية الانجاز وابعاد الالتزام التنظيمي

مجتمع البحث : تم اختيار مستشفى جمعية الهلال الاحمر العراقية لأجراء البحث الميداني من خلال

اختيار عينة عشوائية من (50) موظف ومن مختلف المستويات الادارية وذوي الخبرة بالعمل وممن لا تقل

سنوات خدمتهم عن (10) سنوات والحاصلين على الشهادة الجامعية بشتى التخصصات الطبية والادارية والمحاسبية والهندسية .

المبحث الثاني التأطير النظري لمفهوم دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي وأنواعه

Achievement motivation : دافعية الانجاز:

يرجع استخدام مصطلح دافعية الانجاز الى (ADLER) الذي اشار الى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة وهو يعبر عن رغبة الفرد بالتفوق أو المنافسة عبر قيامه بالمهام على أفضل وجه وبما يؤدي الى الانجاز بأقل كلفة وبكفاءة وسرعة وبأفضل نتيجة ،ويعد (Murray) أول من قدم مفهوم دافعية الانجاز واقتفى (ماكلياند :1967) أثر موراي في تطوير نظرية دافعية الانجاز إذ أشار في نظريته الى أن الفرد الذي يمتلك دافعا عاليا للإنجاز سيكشف عن سلوك يتسم بالنشاط والحيوية وقد أشار (ماكلياند) في نظريته الى أن عمل ذوي دافعية الانجاز العالية في أي منظمة يعمل على أشباع ثلاث حاجات هي : (الخيري: 2008 :52)

الحاجة الى الانجاز: أذ أن الافراد الذين لديهم حاجة عالية للأنجاز هم الذين يتوقون ويتطلعون الى الاعمال التي تتضمن نوع من التحدي والصعوبة.

الحاجة الى السلطة: الحاجة الى توجيه نشاطات الآخرين وطلبها ليكون الفرد صاحب نفوذ.

الحاجة الى الانتماء: أن يكون الفرد محبوباً أو مقبولاً من الآخرين وي بذل جهداً لتكوين الصداقات والعلاقات .

ثانياً: مفهوم دافعية الانجاز . Achievement motivation concept

يعرف (Sutherland;1996:51) دافعية الانجاز على انها الدافعية للنجاح وتجاوز الصعوبات وتبنيان من شخص الى آخر ومن ثقافة الى أخرى وتعتمد على التنشئة الاجتماعية ويعرف (سالم :2000:21)
دافعية الانجاز على انها الرغبة والسعي للتغلب على الصعوبات والعوائق لتحقيق النجاح في الاداء ، أما
(الغامدي:2000:21) فيعرفها على انها سمة تفاعلية شخصية تعنى رغبة الفرد في الاتقان والامتنياز في
تحقيق المهام التي يقوم بها، ويشير (خليفة:2000:97) الى أبعد من ذلك اذ يعرفها على أنها استعداد الفرد
لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق اهداف معينه والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي
قد تواجهه والشعور بأهمية الزمــــــــــــــن والتخطيط للمستقبل.
(أبراهيم :2003:3)
فينظر اليه على انه منظومة متعددة الابعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والانجاز وتحديد طبيعته
ووجهته ومدته بهدف الانجاز المميز للأهداف . أما (أحمد :2007:57) فينظر اليه على انه الطاقة الحيوية
الكامنة او الاستعداد الفيزيولوجي او النفسي الذي يثير في الفرد سلوكا مستمرا ومتواصل لا ينتهي حتى يصل

الى اهدافه المحددة سواء كان ذلك ظاهرا أو خفياً لا يمكن مشاهدته . أما الباحث فيعرف دافعية الانجاز تعريفاً إجرائياً على أنها اقتران فعال ما بين الرغبة والاستعداد للنجاح الذي يولد سلوك عالي لدى الفرد لأنجاز أعمال المنظمة بتميز وبما يساهم بتقوية بينتها الداخلية .

ثالثاً: أبعاد (مكونات) دافعية الانجاز Components of Achievement motivation

1-الطموح Ambition: هو امتلاك الحافز لبلوغ القوة وهو ذلك الشيء الذي ينمو داخل الفرد ليكسبه القدره على بذل مجهود أكبر لتحقيق الاهداف ويعرفه (ابو زياده :2001) على أنه القرار او البيان الذي يتكذه الفرد بالنسبة لأدائه المقبل . اما الليثي (2009) فيعرفه على أنه مطلب ودافع أساسي لتحفيز النفس ودفعها للوصول الى المبتغى الذي يريد الانسان أن يحققه.

2-التوجه نحو المستقبل Going forward to future : المستقبل هو البعد الثالث من أبعاد الزمن المتمثلة ب(الماضي ، الحاضر، المستقبل) ويتحدد التوجه نحو المستقبل نتيجة عدم الرضا عن الماضي أو نتيجة شعور الفرد بأن المستقبل يحمل في طياته شيء مختلف عن الماضي وتبعاً لذلك يعرفه الانصاري(2002:15) بأنه نظرة أستبشار نحو المستقبل تجعل الفرد يتوقع الافضل وينتظر حدوث الخير ويرنو الى النجاح .

3-المثابرة والمنافسة Competition and excellent interesting

تشير (جابر :2013) الى أن النجاح ليس اتجاه بل هو المثابرة بالعمل لتحقيق النتائج المرجوه ولكي نقول ان الإنسان مثابر لابد أن يكون لديه هدف واضح وخطة متقنه يعبر عنها بالتقيد بها والعمل المتواصل لأنجازها. أما المنافسة فهي سباق بين الافراد والجماعات والمنظمات من اجل الحصول على بقعة جغرافية او حصة سوقية وهناك ثلاثة عوامل تحدد المنافسة هي (بوشناف : 2002:11):

ا- عدد المنظمات التي تتحكم بالمعروض من المنتج او عدد الافراد الراغبين بالانتماء للمنظمة اذ كلما ازداد عددها ازدادت المنافسة.

ب-سهولة أو صعوبة دخول بعض المنظمات الى الاسواق او الافراد الى المنظمات فكلما تزداد السهولة تشتد المنافسة.

ت-العلاقة بين حجم المنتجات التي يطلبها الافراد في السوق وتلك الكمية التي تستطيع المنظمات تقديمها وكذا بالنسبة للأفراد الذين يمثلون قوة العمل التي تطلبها المنظمات .

4-الاهتمام بالتميز: التميز هو التزام العاملين بالالتزام والانضباط وأن تكون لديهم القدرة على التحكم بالتفكير والمشاعر والاحاسيس وردود الافعال وأن يكون عطائهم غير مشروط وعندما نقول الاهتمام بالتميز فهذا يعني أن الموظف المتميز يجب أن يمتلك المفاتيح الخمسة للتميز (الاداء ، الانجاز ، الكفاءة ، الفاعلية، العمل بمعايير التميز) والتي تؤكد على ضرورة وجود بعض المهارات لديه اضافة الى التزامه

بالدوام وبأوقات العمل والالتزام بالانظمة والقوانين ولديه القدرة على نشر المعلومات (العمقي 2013:10).

رابعاً: مفهوم الالتزام التنظيمي Organizational commitment concept.

الالتزام من الناحية اللغوية يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء المداوم عليه. (إبن منظور، 1956). ويعني كذلك في اللغة: العهد، والقرب، والنصرة، والمحبة. أما من الناحية الاصطلاحية فقد تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظراً لتباين رؤى الباحثين حوله، لذا يعرفه (هيجان والعوفي 2005:33) على أنه قوة تطابق واندماج الفرد مع منظمته وأرتباطه بها، أما (Porter,et,al:2006:312) فيعرفه بأن الالتزام هو " استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة". كما يشير الى أن الالتزام التنظيمي يمكن وصفه من خلال اعتقاد وقبول قوي لأهداف المنظمة، الاستعداد لبذل جهد قوي نيابة عن المنظمة، رغبة محددة للمحافظة على العضوية في المنظمة. ويرى (Rayan& Deci:2006) أن الافراد العاملين يميلون لأن يكونوا مدفوعين داخلياً لأداء مهمة ما عند توفر القدرة الذاتية العالية التي تشير الى اعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على أداء المهمة بنجاح وأدراك المحددات الذاتية التي تشير بأن الافراد لديهم القدرة على التحكم بقدراتهم مما يجعلهم يختارون الأنشطة التي يستطيعون التكيف معها ومعالجتها بنجاح. اما (أبو النصر ، 91 ، 2007) فيشير الى الالتزام التنظيمي بأنه مصطلح يطلق على مشاعر واتجاهات الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها و مدى حرصه على الاستمرار فيها ،أما (الغامدي:2010) فيعرفه على انه عبارة عن التزام الموظف لمؤسسته ويتمثل ذلك في التقييم الايجابي لها والتفاني في العمل من اجل تحقيق أهدافها التي أنشأت ،أما (Buchanan) فينظر للالتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة، وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي التطابق (Identification) ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل فيها والمساهمة أو المشاركة (Involvement) ويقصد به الاستغراق أو الانهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة. وثالثاً الولاء (Loyalty) والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة.

ويعرف الباحث الالتزام التنظيمي تعريفاً إجرائياً على أنه سلوك اداري يعتمد على الفرد العامل من خلال ارتباطه عاطفياً بقوانين وانظمة المنظمة وبما يمكنه من العمل بهمة ونشاط لتحقيق اهدافها.

خامساً: أهمية الالتزام التنظيمي Importance of organizational commitment

تعود هذه الأهمية لعدة اسباب منها انه يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل إذ يفترض أن يكون الأفراد الملتزمون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها. كما أن مجاله قد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لكونه

سلوكاً مرغوباً به من قبل المنظمات بكونه يمثل عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين فيها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق مستويات عالية من الأداء. إضافة لذلك يعتبر التزام الأفراد تجاه المنظمات مؤشراً أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم. كما يعتبر التزام الأفراد تجاه منظماتهم عاملاً هاماً في التنبؤ بفعالية المنظمة (عبد الباقي , 2005) .

سادساً: أبعاد الالتزام التنظيمي. *Components of organizational commitment.*

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة وتشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في المجال على تعدد أبعاد الالتزام إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد. (نصائي: 2001) (الأحمدي 2004) . لذا نجد الجندي (2003:100) (سامي: 2006) يشير إلى أن أبعاد الالتزام التنظيمي هي الآتي:

- 1- الولاء التنظيمي : هو شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء للمنظمة وأنه جزء لا يتجزأ منها وأن أهدافه تتحقق من خلالها لذا يبذل الجهود لتحقيق نجاح المنظمة ، لذا تعرفه (العطية :2003:103) على أنه حالة توحد الفرد مع المنظمة التي يعمل فيها ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها . ويشير اللوزي (2003:121) أنه لتحقيق الولاء التنظيمي لابد من توافر ثلاثة ركائز هي الولاء المستمر، الولاء النفسي العاطفي، الولاء الارتباطي. أما (Aleen&mayer2004) فيشير إلى أن الولاء التنظيمي يرتكز على الولاء العاطفي الذي يعكس مدى انتماء الفرد للمنظمة لأرتباطهم مع أهدافها والسعي لتحقيقها، وكذلك على الولاء المستمر عبر تقييم الفرد للتكاليف المرتبطة بترك المنظمة ومنافع البقاء فيها وكذلك الولاء المعياري الذي ينتج عن مشاعر الالتزام الأخلاقي وشعور الفرد بالالتزام بالبقاء بالمنظمة.
- 2- المسؤولية تجاه العمل : المسؤولية بمعناها العام هي المواخذه أو التبعية وهي أساس الفرد بالالتزام بالبقاء والعمل في المنظمة مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه له والسماح له بالمشاركة والتفاعل الإيجابي مقابل الدعم الذي تقدمه المنظمة ويمكن حصر معنى المسؤولية تجاه العمل بالمسؤولية القانونية والمسؤولية الأخلاقية ، إذ أن المسؤولية القانونية تعني محاسبة الموظف المقصر من قبل رؤسائه الذين يمكنهم إيقاع العقوبة به ، أما المسؤولية الأخلاقية فهي المسؤولية التي يشعر بها الفرد العامل تجاه الفعاليات التي يتصل بها عمله .

- 3- الرغبة بالاستمرار بالعمل: يشير (سامي:2006:36). إلى أن الرغبة بالاستمرار بالعمل تعني الالتزام التنظيمي المستمر وتقاس درجة الالتزام بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن تحقيقها من قبل الفرد لو أستمّر بالعمل فيها مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى . أن عملية أستمّر الرغبة بالعمل تتحكم بها مجموعة منها تتمثل بالعمر الزمني للفرد العامل وطول فترة الخدمة.

4-الايمان بالمنظمة: اي القناعة بأرثها ومدى توفر الفخر بالانتساب اليها عبر معرفته للخصائص التي تميز عمله فيها وحجم ونوع الاستقلالية التي سيتمتع بها بالعمل فيها وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم ومدى أحساس أو درجة تأثر الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق بعمله او مايخصه هو وكل هذا يجعله يفخر بأنتمائه للمنظمة وعرض نشاطاتها بشكل إيجابي ، وهذا الايمان من شأنه ان يعطى طاقة للعمل بكفاءة وفاعلية لأجل نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها. (أما الخشالي: 2003:217) و (Allen&Meyer,2004:122) فيرون أن ابعاد الالتزام التنظيمي هي ثلاثة تتمثل بالالتزام العاطفي ، والمعياري ، والمستمر

1- الالتزام العاطفي Affective Commitment:

أن الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له . كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه؛ أي هو الارتباط المحدود . وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم

2- الالتزام المعياري Normative Commitment

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في اجراءات تنفيذ العمل بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ويعبر عنه بالارتباط الأخلاقي السامي . وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

3-بعد الالتزام المستمر Continuance Commitment

هو الذي يظهر درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها أستناداً الى القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى . أي أن هذا ارتباط يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع و العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فسوف يستمر بالارتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل يحصل عليها من منظمة أخرى فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر. ولأغراض هذا البحث سيتم اعتماد أبعاد الالتزام التنظيمي المتمثلة بالولاء التنظيمي ، المسؤولية تجاه العمل، الرغبة بالاستمرار بالعمل ،الايمان بالمنظمة .

الفصل الثاني : تحليل العلاقة والاثّر واختبار الفرضيات والاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول : تحليل نتائج متغير دافعية الانجاز ومتغير والالتزام التنظيمي

اولاً: عرض وتحليل نتائج متغير دافعية الانجاز وأبعاده

سيتم في هذا المبحث عرض نتائج تحليل اجابات عينة البحث لبيانات متغير دافعية الانجاز وأبعاد (الطموح ، التوجه نحو المستقبل ، المثابرة والمنافسة ، الاهتمام بالتميز) أذ يظهر الجدول (1) الاوساط الحسابيه والاتحرافات المعيارية لفقرات هذه الابعاد كما يظهر الاوساط الحسابية العامة والاتحرافات المعيارية التي حصل عليها كل بعد ، كما أظهرت نتائج التحليل متغير دافعية الانجاز قد حصل على متوسط حسابي موزون (4.1) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وباتحراف معياري قدره (86%) يعكس اتفاق اجالبة عينة البحث حول ابعاد هذا المتغير.

1-تحليل استجابات العينة حول أبعاد المتغير المستقل دافعية الانجاز

1-1 تحليل متغير الطموح

يشير الجدول رقم (1) الى ان بعد الطموح اظهر وسطا حسابيا عاماً بلغ (3.8) وهو اكثر من الوسط الفرضي البالغ (3) وباتحراف معياري قدره (86%) مما يعنى توافر الطموح لدى العاملين بالمستشفى يقودهم الى العمل باتدفاع لتحقيق ما مطلوب منهم وقد حققت الفقرة (2) اشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف اسعى لتحقيقه بالعمل على أعلى وسط حسابي بلغ (4.4) وباتحراف معيار (1.7%) فيما حققت الفقرة (6) على اقل وسط حسابي بلغ (3.1) وباتحراف معياري بلغ (1.5%).

1-2 التوجه نحو المستقبل

بلغ المتوسط العام لهذا المتغير (4.3) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وباتحراف معياري منخفض قدره (86%) مما يظهر دقة اجابات عينة البحث وتشير هذه النتيجة الى توفر النظرة للمستقبل لدى العاملين بالمستشفى لتحقيق أهداف المستشفى وقد حصلت الفقرة (8) أخطط نشاطاتي تجاه مستقبلي بالعمل على اعلى وسط حسابي بلغ (4.4) وباتحراف معياري قدره (86%) مما يعكس دقة أجابة عينة البحث فيما حصلت الفقرة (9) على أدنى وسط حسابي بلغ (3.3) وباتحراف معياري قدره (94%) .

جدول رقم (1) تحليل نتائج الاستبانة لمتغير الطموح ومتغير التوجه نحو المستقبل

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	دافعية الانجاز
الطموح		
%97	4.1	1- أسعي جاهدا لتحقيق طموحاتي المستقبلية في العمل
%97	4.44	2- أشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف أسعي لتحقيقه في عملي
%75	3.9	3- أشعر برغبة قوية لتحسين بعض أعمال المستشفى
%84	4	4- أحلم بالمركز والمكانة العالية بالمجتمع بعلمي
%89	3.7	5- أنضماي للعمل بالمستشفى هدف مهم في حياتي
%46	3.5	6- أشعر بالخوف والارتباك عندما اعمل امام جمهور
%47	3.2	7- لست راضيا عن عملي الحالي وارغب ان اكون بموقع أفضل
%86	3.8	متوسط الطموح
التوجه نحو المستقبل		
%86	4.4	8- أخطط نشاطاتي تجاه مستقبلي بالعمل
%94	3.3	9- اعمل بموقعي كيفما اتفق وبدون تخطيط
%87	4.3	10- اتحمل القيام بالاعمال التي يتطلب انجازها وقتا طويلا
%81	4.2	11- أنا أجد مستقبلي بعلمي بالمستشفى
%86	4.3	12- ارغب بالتضحية من اجل تحقيق هدفي في الحياة
%87	4.4	13- يهمني مواصلة العمل بالمستشفى
%83	4.43	14- أشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف اسعي لتحقيقه
%86	4.3	متوسط التوجه نحو المستقبل

جدول رقم (2) تحليل نتائج الاستبانة لمتغير المثابرة والمنافسة والاهتمام بالمنظمة

المثابرة والمنافسة		
15- أفضل ممارسة عملي والتنافس فيه على أي عمل آخر	4.4	%85
16- أفضل العمل مع زميل مناسب وغير منافس بدلا من العمل مع زميل صعب لا ولكنه غير منافس	4.3	%93
17- أنجز أعمالي بالوقت المحدد قبل الآخرين	4.3	%92
18- أنا مصمم على التفوق بعلمي رغم صعوبة المنافسة مع الآخرين	4.5	%84
19- اميل لقراءة نجاح الآخرين بدلا من العمل لكي اكون انسان ناجح	3.6	%81
20- أنا من النوع الذي لا يستسلم بسهولة ويستطيع التنافس عند مواجهة الصعاب	4.3	%89
21- اشعر بالملل وانني موظف مهممل ولاستطيع التنافس بالعمل	2.8	114 %
متوسط المثابرة والمنافسة	4	%89
الاهتمام بالتميز		
22- استمتع بواجباتي حتى لو استغرقت وقت طويل	4.4	%87
23- ثقتي عالية بنفسني لتحمل مسؤوليات عملي وأنجزه بشكل أفضل من زملائي	4.6	%87
24- اشارك بمناقشات العمل لوضع الحلول لمشاكله	4.3	%81
25- أبتعد عن الاعمال الصعبة التي فشل الآخرين فيها	4.2	%86
26- لدى الرغبة للتفوق بعلمي ولا أتوقع الفشل في ما كل أريد عمله	4.4	%85
27- اعتقد أن النجاح والتفوق بالعمل يعتمد على الكفاح والتضحية	4.5	%84
28- لا أتوقع الفشل في كل ما أريد عمله	4.3	%86
متوسط الاهتمام بالتميز	4.4	%85

يظهر الجدول رقم (2) نتائج تحليل الاستبانة لمتغير المثابرة والمنافسة والاهتمام بالتميز التي كانت كالآتي:

3-1 المثابرة والمنافسة

بلغ المتوسط العام لهذا المتغير (4) وهو أعلى من الوسط الفرضي وبأنحراف معياري قدره (89%) مما يشير الى ان عينة البحث لديها الرغبة العالية بالمثابرة والمنافسة بالعمل وصولاً لتحقيق الانجاز المطلوب للاهداف الموضوعه بعملهم وقد حصلت الفقرة (18) أنا مصمم على التفوق بعملي رغم صعوبة المنافسة مع الآخرين على أعلى وسط حسابي بلغ (4.5) وبأنحراف معياري بلغ (84%) مما يعكس اتفاق عينة البحث على الاجابة فيما حصلت الفقرة (21) على أدنى وسط حسابي بلغ (2.8) وبأنحراف معياري قدره (1.1%).

4-1 الاهتمام بالتميز

بلغ المتوسط العام لهذا المتغير (4.4) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبلغ وبأنحراف معياري قدره (85%) وتشير هذه النتيجة الى وجود التوجه نحو التميز لدى العاملين بالمستشفى وقد حصلت الفقرة (23) ثقتي عالية بنفسي لتحمل مسؤوليات عملي وأنجزه بشكل أفضل من زملائي على أعلى وسط حسابي بلغ (4.6) وبأنحراف معياري بلغ (87%) يعكس اتفاق عينة البحث على الاجابة فيما حصلت الفقرة (25) على أقل وسط حسابي بلغ (4.2) وبأنحراف معياري قدره (86%). من الجداول رقم (1،2) نجد ان الاوساط الحسابية لغالبية الفقرات اكثر من الوسط الفرضي اي بمعنى ان الاتجاه كان إيجابياً من حيث عمل عينة البحث في المستشفى وهذا يدل على ان دافعية الانجاز تراوحت بين كبيرة جداً وكبيرة لأغلب الاجابات وقيم الانحراف المعياري كانت جيدة جداً وضمن المدى.

2- عرض نتائج تحليل ابعاد المتغير التابع الالتزام التنظيمي

توضح الجداول (3،4،5،6)، نتائج اجابات افراد العينة حول فقرات المتغير التابع الالتزام التنظيمي واباعاده المتمثلة بالولاء التنظيمي ، المسؤولية تجاه العمل ، الرغبة بالاستمرار بالعمل ، والايمان بالمنظمة والذي يقيس مدى توافر هذا الالتزام لدى العاملين بالمستشفى اذ بلغ المتوسط العام لهذا المتغير (4.02) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبأنحراف معياري قدره (81%) وتشير هذه النتيجة من وجهة نظر العينة الى توفر الالتزام التنظيمي بأبعاده اعلاه لديهم وتظهر المتوسطات الحسابية العامة للمتغيرات الفرعية للالتزام التنظيمي ان متغير الايمان بالمنظمة قد حصل على أعلى وسط حسابي بلغ (4.15) وبأنحراف معياري قدره (85%) بينما حصل متغير الرغبة بالاستمرار بالعمل قد حصل على أقل وسط حسابي (3.89) وبأنحراف معياري قدره (70%) .

1-2 تحليل نتائج الولاء التنظيمي

بلغ المتوسط العام لهذا المتغير (3.97) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3%) وبأنحراف معياري قدره (79%) مما يظهر اتفاقات اجابة عينة البحث على وجود هذا الولاء لديهم تجاه المستشفى الا أنه لم يصل الى درجة عالية وقد حصلت الفقرة (1) أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد افراد المستشفى على اعلى وسط حسابي بلغ (4.34) وبأنحراف معياري قليل (78%) يشير الى اتفاق العاملين بالمستشفى على هذه الاجابة بينما حصلت الفقرة (6) على أقل وسط حسابي بلغ (3.6).

جدول رقم (3) نتائج تحليل ابعاد المتغير التابع الالتزام التنظيمي

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الولاء التنظيمي		
1- أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد افراد هذه المستشفى	4.34	78%
2- اتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل به المستشفى رغبة قوية بالانتماء لها	3.88	72%
3- أشعر بالانتماء للمستشفى كما وكأنها بيتي الذي أحرص عليه	3.84	72%
4- تستحق المستشفى الاخلاص والولاء من قبل العاملين فيها	4.1	94%
5- ثقتي بأغلب العاملين بالمستشفى كبيرة.	3.98	89%
6- أعتبر مشاكل المستشفى مشاكلنا الخاصة	3.6	65%
7- يمكن الحصول على مكاسب كثيرة بالانتماء للمستشفى	4	83%
متوسط الولاء التنظيمي	3.97	79%

2-2 المسؤولية تجاه العمل

حصل هذا المتغير على وسط حسابي موزون قدره (4.07) وعلى أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبأنحراف معياري قدره (88%) مما يشير الى تمتع العاملين بشعور المسؤولية تجاه العمل في المستشفى وقد حصلت الفقرة (11) أقوم بأداء مهامى الوظيفية دون الحاجة الى مراقبة رؤوساني على اعلى وسط حسابي بلغ (4.26) وبأنحراف معياري (88%) مما يشير الى تجانس اجابة عينة البحث حول الفقرة هذه بينما حصلت الفقرة (8) على أدنى وسط حسابي بلغ (3.86) .

جدول رقم (4) نتائج تحليل متغير المسؤولية تجاه العمل

المسؤولية اتجاه جهة العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
8-أشعر أن من واجبي أن أبذل قصاري جهدي لتحقيق أهداف المستشفى	3.86	%87
9-من واجب كل موظف أن يحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمستشفى	4.1	%89
10-يجب أن يقوم كل فرد بالحفاظ على ممتلكات المستشفى وكأنها ممتلكاته	3.96	%86
11-أقوم باداء مهامى الوظيفية دون الحاجة الى مراقبة رؤوسائى	4.26	%88
12-أشعر بالواجب تجاه المستشفى وأستمراريته	4.2	%86
13-من واجبي كموظف فيها الحافظ على سمعتها في المجتمع	4	%97
14- المحافظة على أوقات العمل والانجاز من صميم أولوياتي	4.2	%89
متوسط المسؤولية تجاه العمل	4.07	%88

3-2 الرغبة بالاستمرار بالعمل

أظهرت نتائج تحليل هذا المتغير أنه قد حصل على وسط حسابي موزون قدره (3.89) وهو أعلى من الوسط الحسابي الموزون البالغ (3) وبأنحراف معياري يعكس مدى اتفاق أو تشتت أجابة العينة أذ بلغ (70%) وقد حصل سؤال الفقرة (18) يعتبر وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيد بالنسبة لى على أعلى وسط حسابي بلغ (4.28) وبأنحراف معياري قليل يعكس مدى تقارب اجابات عينة البحث بينما حصلت الفقرة (15) على أقل وسط حسابي بلغ (3.1) و تعكس هذه النتيجة ضعف رغبة العاملين بالحصول على وظيفة متميزة قد تكون نتيجة لطبيعة الانتظمة السائدة فيها .

جدول رقم (5) نتائج تحليل متغير الرغبة بالاستمرار بالعمل

الرغبة في الاستمرار بالعمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
15-أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المستشفى	3.1	%59
16-سأقبل أي وظيفة أكلف بها في المستشفى مقابل أستمراري بالعمل بها	4.02	%82
17-يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل آخر مكلفاً مالياً ومعنوياً	4.04	%98
18- يعتبر وجودي على رأس عملي الحالي استثماراً وظيفياً جيد بالنسبة لى	4.28	%98
19-أرغب بالبقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة	3.84	%73
20-أتطلع للمشاركة في أحد اللجان التي تقدم خدمة لصالح المستشفى	4.18	%89
21- الوظيفة الحالية التي اشغلها لا تتناسب ومؤهلاتي	3.76	%73
متوسط الرغبة بالاستمرار بالعمل	3.89	%70

2-4: الايمان بالمنظمة

حصل هذا المتغير على وسط حسابي موزون قدره (4.15) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبأنحراف معياري قدره (85%) وقد حصلت الفقرة (28) انا مهتم بمستقبل المستشفى التي أعمل بها على أعلى وسط حسابي بلغ (4.38) وبأنحراف معياري قدره (97%) ويعكس هذا الوسط أيمان عالي لدى عينة البحث بمستقبل المستشفى بينما حصلت الفقرة (25) غبي أقل وسط حسابي بلغ (3.8) وبأنحراف معياري قدره (74%) .

جدول رقم (6) نتائج تحليل متغير الايمان بالمنظمة

الايمان بالمنظمة		
22- أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن المستشفى	4.1	89%
23- أتحدث مع أصدقائي عن المستشفى باعتزاز كأنها مكاناً رائعاً للعمل	4.34	87%
24- هناك توافقاً بين قيمي وقيم المستشفى التي أعمل بها	4.32	78%
25- أشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن آرائي أمام رؤوسائي بالعمل	3.8	74%
26- يتيح لي رؤوسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الاخوية مع زملائي بالعمل	3.9	71%
27- مناخ العمل الذي أعمل فيه مريح ومستقر	4.18	99%
28- أنا مهتم بمستقبل المستشفى التي أعمل بها	4.38	97%
متوسط الايمان بالمنظمة	4.15	85%

ثانياً: اختبار تأثير المتغير المستقل دافعية الانجاز بالمتغير التابع الالتزام التنظيمي

تم احتساب معامل الاتحاد ومعامل التحديد وقيم اختبار (F) وكانت النتائج كما موضح بالجدول رقم (7) وبما ن قيمة (β) موجبة مما يعني ان دافعية الانجاز لها دور كبير في الالتزام التنظيمي وهذا ما اكده معامل التحديد الذي أشار الى أن (12%) من البيانات فقط لم تكن واضحة ، اما قيمة (F) فكانت معنوية بدرجة عالية .

جدول رقم (7) معاملات خط الانحدار ومعامل التحديد وقيم اختبار (F)

قيمة الثابت α	معامل الانحدار β	معامل التحديد R^2	F
5.1	1.8	0.88	70.6

ثالثاً: علاقات الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل وابعاد المتغير التابع

يستعرض الجدول (8) نتائج احتساب معامل الارتباط بين كل بعد من ابعاد المتغير المستقل وابعاد المتغير التابع ويتضح من هذا الجدول أن هنالك ارتباط سالب بين ابعاد المتغير المستقل (الطموح ،التوجه نحو المستقبل مع متغير التابع المسؤولية تجاه العمل ، فيما حقق متغير الاهتمام بالتميز مع متغير الايمان بالمنظمة على اعلى قيمة ارتباط بلغت (0.81) فيما حققت متغير المثابرة والمنافسة على أدنى معامل ارتباط بلغ (0.35)، (0.23) مع متغير المسؤولية تجاه العمل ، كما حقق متغير الاهتمام بالتميز على معامل ارتباط ضعيف مع متغير الرغبة بالاستمرار بالعمل بلغ (0.42) بينما أظهرت باقي المتغيرات المستقلة علاقات ارتباط تراوحت بين المقبول والمتوسط والجيد وقد عكست هذه الارتباطات تأثيرها على العلاقة المعنوية بينها حسبما ستظهره نتائج (T) التي سيتم عرضها لاحقاً .

جدول (8) مصفوفة ارتباط ابعاد المتغير المستقل مع ابعاد المتغير التابع

المتغير	ابعاد الالتزام التنظيمي	الولاء التنظيمي	المسؤولية تجاه العمل	الرغبة بالاستمرار بالعمل	الايمان بالمنظمة
ابعاد دافعية الانجاز					
الطموح		0.79	-0.24	0.68	0.52
التوجه نحو المستقبل		0.58	-0.25	0.60	0.63
المثابرة والمنافسة		0.35	0.23	0.63	0.66
الاهتمام بالتميز		0.53	0.72	0.42	0.81

رابعاً: اختبار الفرضيات وجود العلاقة الاحصائية ذات الدلالة المعنوية

سيتم في هذه الفقرة اختبار العلاقة الاحصائية ذات الدلالة المعنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي وكذلك اختبار العلاقة الاحصائية ذات الدلالة المعنوية بين ابعاد دافعية الانجاز وابعاد الالتزام التنظيمي.

- 1 - اختبار الفرضية الرئيسية الاولى العلاقة بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي
*لا توجد علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي
*توجد علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي

T المحسوبة	T الجدولية	SIG.T	النتيجة
6.928	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة لان T المحسوبة اكبر من الجدولية

- 2 - اختبار الفرضيات الفرعية العلاقة الاحصائية ذات الدلالة المعنوية بين أبعاد متغير دافعية الانجاز وأبعاد متغير الالتزام التنظيمي أذ تقبل فرضية العدم اذا كانت قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية وبالعكس.

- لا توجد علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين أبعاد متغير دافعية الانجاز وأبعاد متغير الالتزام التنظيمي
 - توجد علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين أبعاد دافعية الانجاز وأبعاد متغير الالتزام التنظيمي.
- أ - اختبار العلاقة بين متغير الطموح والولاء التنظيمي

T المحسوبة	T الجدولية	SIG T	النتيجة
8.927	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

- ب - اختبار العلاقة بين متغير الطموح ومتغير المسؤولية تجاه العمل

T المحسوبة	T الجدولية	SIG T	النتيجة
1.712	2.682	0.00	قبول فرضية العدم ورفض الفرضية البديلة

- ت - اختبار العلاقة بين متغير الطموح ومتغير الرغبة بالاستمرار بالعمل

T المحسوبة	T الجدولية	SIG T	النتيجة
6.423	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ث - اختبار العلاقة بين متغير الطموح ومتغير الايمان بالمنظمة

النتيجة	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	4.217

ج - اختبار العلاقة بين التوجه نحو المستقبل والولاء التنظيمي

النتيجة	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	2.842

ح - اختبار العلاقة بين التوجه نحو المستقبل والمسؤولية تجاه العمل

النتيجة	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
قبول فرضية العدم ورفض الفرضية البديلة	0.00	2.682	2.178

خ - اختبار العلاقة بين التوجه نحو المستقبل والرغبة بالاستمرار بالعمل

النتيجة	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	5.924

د- اختبار العلاقة بين التوجه نحو المستقبل والايمان بالمنظمة

النتيجة	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	5.620

هـ - اختبار العلاقة بين المثابرة والمنافسة والولاء التنظيمي

النتيجة	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	4.806

و- اختبار العلاقة بين المثابرة والمنافسة والمسؤولية تجاه العمل

النتيجة	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم واقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	4.622

ز- اختبار العلاقة بين المثابرة والمنافسة والرغبة بالاستمرار بالعمل

النتيجة	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم واقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	5.620

ر- اختبار العلاقة بين المثابرة والمنافسة والايمان بالمنظمة

النتيجة	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم واقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	7.400

ط- اختبار العلاقة بين الاهتمام بالتميز والولاء التنظيمي

النتيجة	SIG.T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	6.086

ظ- اختبار العلاقة بين الاهتمام بالتميز والمسؤولية تجاه العمل

النتيجة	SIG.T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	4.217

ص- اختبار العلاقة بين الاهتمام بالتميز والرغبة بالاستمرار بالعمل

النتيجة	SIG.T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة	0.00	2.682	3.790

ض- اختبار العلاقة بين الاهتمام بالتميز والايمان بالمنظمة

النتيجة	SIG.T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة	0.00	6822	6.928

المبحث الثاني : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

- 1- من خلال تحليل نتائج الاستبانة ظهر وجود علاقة معنوية ذات دلالة أحصائية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي.
- 2- أظهرت نتائج التحليل لأجابات عينة البحث إلى إن المتوسطات الحسابية لإجاباتهم عن متغير الطموح كانت مرتفعة وتفسر هذه النتيجة على وجود شبه اتفاق كبير بين أفراد العينة على توافر هذه الصفة بكونه جزء من ثقافتهم التي يعملون من خلالها والتي تعزز من اندفاع العاملين بتقديم أداء متميز .
- 3- أظهرت نتائج التحليل لأجابات عينة البحث إلى إن المتوسطات الحسابية لمتغير التوجه نحو المستقبل عالية مما يشير الى وجود نظرة مستقبلية جيدة للعمل بالمستشفى وتفسر هذه النتيجة على وجود شبه اتفاق بين أفراد العينة على هذه النظرة التي تمكنهم من التأقلم مع المستجدات التي ستحدث لاحقاً بالبيئة المحيطة بالمستشفى .
- 4- أظهرت نتائج التحليل إلى إن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات متغير المثابرة والمنافسة كانت مرتفعة وتفسر هذه النتيجة على وجود اتفاق بين أفراد العينة على أهمية المثابرة والمنافسة بالعمل الذي يعدّ حافزاً مهماً لانجاز الاعمال المناطة بهم وبما يحقق أهداف المستشفى ككل بتقديم خدمة طبية متميزة.
- 5- أظهرت نتائج التحليل لأجابات عينة البحث إلى إن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات متغير الاهتمام بالتميز كانت مرتفعة جداً وتفسر هذه النتيجة على وجود شبه اتفاق كبير جداً بين أفراد العينة على السعي إلى إيجاد تطبيق فعلي للمعرفة الخاصة بالابتكار بالعمل .
- 6- أظهرت نتائج التحليل لأجابات عينة البحث إلى أن المتوسطات الحسابية لفقرات متغيرات الولاء التنظيمي جيدة وكذا الحال لمتغير الرغبة بالاستمرار بالعمل والمسؤولية تجاه العمل والايمان بالمنظمة جيدة مما يؤشر توفر هذا الاحساس لديهم وقد عزز ذلك الاتفاق شبه التام في اجابات عينة البحث
- 7- أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين متغيرات دافعية الانجاز والولاء التنظيمي والرغبة بالاستمرار بالعمل والايمان بالمنظمة .
- 8- أظهرت نتائج التحليل لأجابات عينة البحث عدم معنوية العلاقة بين متغيري الطموح والتوجه نحو المستقبل مع الرغبة بالاستمرار بالعمل. مما يتطلب من ادارة المستشفى دراسة اسباب ضعف هذه العلاقة وهل تؤثر الثقافة التنظيمية السائدة أو المناخ التنظيمي السائد داخل المستشفى على هذه العلاقة .

ثانياً: التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بالآتي:

- 1-زيادة الاهتمام من قبل ادارة المستشفى بتعزيز العلاقة الارتباطية مابين متغيرات البحث لزيادة دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي لدى العاملين لكون المستشفى مؤسسة خدمية ذات تماس مباشر مع المواطنين الذي يطلب دقة الخدمة وسرعة الاداء
- 2- عقد اللقاءات الدورية مع العاملين بالمستشفى للاستماع إلى مقترحاتهم لإحداث التغيير، ووضع سياسات تشجيعية إزاء مقترحاتهم للتغيير، مع تقديم الدعم التشجيعي المادي والمالي والمعنوي لهم عند تقديمهم مقتررات إيجابية .
- 3-قيام ادارة المستشفى بدراسة اسباب انخفاض الاحساس بالمسؤولية تجاه العمل لدى بعض العاملين وضعف علاقته مع الطموح والتوجه نحو المستقبل واتخاذ سياسات وإجراءات لتطوير الاحساس بهذه المسؤولية ولتحقق ذلك يجب عليها أن تتخذ إجراءات تساعد على تفعيل الاتصالات بين العاملين، وتبادل المعارف، وإزالة كافة العوائق بانتهاجها لسياسات جديدة في مجال التعيين والمكافآت والحوافز.
- 4-قيام ادارة المستشفى برسم خطط من شأنها أن تهيأ العاملين على ضرورة التجاوب السريع مع المتغيرات الجديدة عبر خلق ثقافة تنظيمية موجهة نحو النتائج تشجع وتدعم حالات الابتكار بمختلف أنواعه لكون الابتكارات التنظيمية لها دوراً مهماً وفعالاً في تفعيل مجالات دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي،
- 5-إجراء بحوث مستقبلية لتشمل دراسة متغيرات أخرى لدافعية الانجاز والالتزام التنظيمي واستخدام أساليب متعددة لجمع المعلومات والبيانات التي تعزز هذا التوجه.

المصادر العربية :

- 1-أبو العلا- محمود صلاح الدين (2009) ظغوط العمل وأثرها على الولاء دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية- غزة - فلسطين.
- 2-ابو زيادة- أسماعيل حابر (2001) علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى المعاقين حركياً - رسالة ماجستير غير منشورة - فلسطين .
- 3-الجميل- خير الدين النجار (2012) العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي -دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني في الانبار.
- 4-ابراهيم شوقي عبد الحميد- الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الجوهرية لدى عينه من شاغلي الوظائف المكتبية - المجلة العربية للإدارة مجلد/23 العدد 1- حزيران 2003.
- 5-الجندي- عادل السيد - 2003- الالتزام التنظيمي لأستاذ الجامعة وعلاقته بفاعلية المنظمة الجامعية - كلية التربية - جمهورية منصر العربية - العدد-43 .
- 6-الغامدي- عبدالله بن محمد (2010) الفروق في مفهوم الذات ودافعية الانجاز لدى عينة من المراهقين المحرومين وغير المحرومين من الاسرة في محافظة جدة - رسالة ماجستير غير منشورة- كلية التربية - جامعة أم القرى - السعودية.
- 7-الليثي- عمر -2009- مفهوم الطموح - مقالة عبر الانترنت .
- 8- الانتصاري - بدر محمد (2002) قياس التفافول والتشاؤم وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب جامعة الكويت - مجلة حوليات - كلية الاداب والعلوم الاجتماعية 23-2002- الرسالة - جامعة الكويت.
- 9- العمقي حذيفة - استمرار الاهتمام بالتميز الوظيفي - مقالة عبر الانترنت .
- 10-احمد - محمد عوض بن حمد -2007- الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس - ط1- دار حامد للنشر والتوزيع - الاردن.
- 11-أمل الاحمد-2001- بحوث ودراسات في علم النفس -ط1- الرسالة للطباعة والنشر -بيروت - لبنان.
- 12-الخشالي - شاكر جاد الله-2003- أثر الانماط القيادية لروؤساء الاقسام العملية على الالتزام التنظيمي لاعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة- المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية مجلد/6 عدد 1 .
- 13- الوزري- موسى - 2003- التطوير التنظيمي - دار وائل للنشر والتوزيع - عمان - الاردن.

- 14- العطية- ماجدة- 2003- سلوك المنظمة / سلوك الفرد والجماعة - ط1- عمان - دار الشروق للنشر والتوزيع - الاردن .
- 15- الخيري- حسن بن حسان بن عطاس-2008- الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من مرشدي المدارس بمراحل التعليم - رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة أم القرى - كلية التربية السعودية.
- 16- الاتصاري- بدر محمد (2002) قياس التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب جامعة الكويت . مجلة حوليات /كلية الآداب والعلوم الاجتماعية / الحولية / 23 - الرسالة/ جامعة الكويت .
- 17-بوشناف- عمار- الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية - رسالة ماجستير- غير منشورة - جامعة الجزائر - 2012.
- 18- خليفة عبد اللطيف محمد- 2000- دافعية الانجاز - دار غريب للطباعة والنشر - القاهرة - مصر.
- 19- سالم- رفقة خليفة- اساليب معاملة الوالدين وعلاقتها بدافع الانجاز الدراسي لدى طالبات كليات المجتمع في الاردن- أطروحة دكتوراه غير منشورة- كلية التربية - الجامعة المستنصرية - بغداد - 2000.
- 20-سامي ابراهيم حنونة - 2006- قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية - غزة .
- 21- العوفي -محمد بن غالب -2008- الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي- رسالة ماجستير غير منشورة - كلية الدراسات العربية- جامعة نايف العربية.
- 22- نبيهة الجابر- 2011- المثابرة مفتاح النجاح - مقالة عبر الانترنت.
- 23- محمد محي الدين-يوسف قطامي- عبد الرحمن عدس(2002) اسس علم النفس التربوي- ط2- دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع- عمان -الاردن.
- 24-نايف علي عاصي - هدى مجيد حسين- 2008- الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني - مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد/10 العدد 3- 2008 .

المصادر الاجنبية

1-Harris,A.F;2003;Towords,cultural competence ;Exploratory study of the relation between recial and contextual performance indicotors.UN published dissertation UAS.

2-Hubert,A,et,al,;How to measure achievement motivation , Military Academy, Zurich,Switzerland;2012.

3-Lee;H.R."An empirical study of organizational jasfice as mediator of the relationship among leader member Exchange and job satisfaction organizational commentment,turnover in loding industry ;Blacks burg Virginia USA,2001.

4-Meyer, J.P &Allen,N.D" Employee commitment , survey Academic user guide. London ,ontorio camada university of western ontorio ,2004.

5-Porter ,L.w,Schmidt.k. organizational commitment a further moderator in the relationship between work stress and sain . International journal of stress management ,2007.

6-Riffial.N.A.el,at" A studay relationship between Achievement motivation in inglish mathematics at secondary. University of Sargodha- Pakistan international education stidies .Vol.4.No.3;2011.

7-Zevzen,G.Thomas ;Achievement motivation A Research paper submitted in partial fulfifment of the requirement for the master of science degree.The graduate college university of Wisconsin ;2002

8-Sulaiman .A.M & L. P.A. Continuace commitment beneficial to organization commitment performance relationship .Journal managerial psychology,Vo.115 .no.5 2001.

9-Sutherland,S."the international dictionary of psychology 2ed crossoaq publish co. N.Y

كلية التراث الجامعة

قسم ادارة الاعمال

عزيزي الموظف ... عزيزتي الموظفة

'الاستبانة التي بين يديكم الكريمة الموسوم (أثر دافعية الانجاز في الالتزام التنظيمي) دراسة ميدانية قي مستشفى جمعية الهلال الاحمر العراقية تهدف هذه الدراسة التعرف على دور دافعية الانجاز وتأثيرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستشفى ولأهمية رأيكم حول موضوع الدراسة يرجى تفضلكم بالاجابة على أسئلة الاستبانة دون ذكر الاسم وسيتم التعامل بسرية تامة فقط من قبل الباحث ولأغراض البحث العلمي شاكرين تعاونكم معنا.

البيانات الشخصية : ذكر انثى...

العمر: 20-40..... 40-50 50 فأكثر...

سنوات العمل : 10-15 15-20 20-25 ... 25 فأكثر ...

المؤهل العلمي : أعدادية دبلوم... بكالوريوس ... ماجستير ... دكتوراه ...

التعريفات الاجرائية :

دافعية الانجاز : منظومة متعددة الابعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والانجاز وتحدد طبيعته

ووجهت لأغراض التميز في تحقيق الاهداف.

الالتزام التنظيمي: استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في

المنظمة والقبول بالقيم والاهداف الرئيسية للمنظمة .

دافعية الانجاز	أتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا أتفق بشدة
الطموح					
1- أسعى جاهدا لتحقيق طموحاتي المستقبلية في العمل					
2- أشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف أسعى لتحقيقه في عملي					
3- أشعر برغبة قوية لتحسين بعض أعمال المستشفى					
4- أحلم بالمركز والمكانة العالية بالمجتمع بعلمي					
5- أنضمامي للعمل بالمستشفى هدف مهم في حياتي					
6- أشعر بالخوف والارتباك عندما أعمل أمام جمهور كبير					
7- لست راضي عن عملي الحالي وارغب أن أكون بموقع أفضل					
التوجه نحو المستقبل					
8- أخطط نشاطاتي تجاه مستقبلي بالعمل					
9- أعمل بموقعي كيفما اتفق وبدون تخطيط					
10- اتحمل القيام بالأعمال التي يتطلب إنجازها وقتا طويلا					
11- أنا أجد مستقبلي بعلمي بالمستشفى					
12- أرغب بالتضحية من أجل تحقيق هدفي					
13- يهمني مواصلة العمل بالمستشفى					
14- أشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف أسعى لتحقيقه					

المثابرة والمنافسة				
				15-أفضل ممارسة عملي والتنافس فيه على أي عمل آخر
				16-أنجز أعمالي بالوقت المحدد قبل الآخرين
				17-أفضل العمل مع زميل مناسب وغير منافس بدلا من العمل مع شخص صعب ولكنه منافس قوي
				18-أنا مصمم على التفوق بعلمي برغم صعوبة المنافسة مع الآخرين
				19-أشعر بالملل وأنني موظف مهمل ولا أستطيع التنافس بالعمل
				20-أنا من النوع الذي يستسلم بسهولة عند مواجهة بعض الصعاب
				21-أميل لقراءة نجاح الآخرين بدلا من العمل لكي أكون أنسان ناجح
				الاهتمام بالتميز
				22-أستمتع بواجباتي حتى لو أستغرقت وقت طويل
				23-لدى الرغبة للتفوق والانجاز بعلمي
				24-ثقتي عالية بنفسي لتحمل مسؤوليات عملي وأنجزه بشكل أفضل من زملائي
				25-أشارك بمناقشات العمل لوضع الحلول لمشاكله
				26-أتوقع الفشل في كل ماريد عمله

					27- أبتعد عن الاعمال الصعبة التي فشل الآخرين فيها
					28- أعتقد أن النجاح والتفوق بالعمل يعتمد على الكفاح والتضحية
					الالتزام التنظيمي
					الولاء التنظيمي
					1- أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد هذه المستشفى
					2- أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل به المستشفى رغبة قوية بالانتماء لها
					3- أشعر بالانتماء للمستشفى كما وكأنها بيتي الذي أحرص عليه
					4- تستحق المستشفى الاخلاص والولاء من قبل العاملين فيها
					5- نقتى بأغلب العاملين بالمستشفى كبيرة.
					6- مشاكل المستشفى مشاكل خاصة
					7- يمكن الحصول على مكاسب كثيرة بالانتماء للمستشفى
					المسؤولية تجاه العمل
					8- أشعر أن من واجبي أن أبذل قصاري جهدي لتحقيق أهداف المستشفى
					9- من واجب كل موظف أن يحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمستشفى
					10- يجب أن يقوم كل فرد بالحفاظ على ممتلكات المستشفى وكأنها ممتلكاته
					11- أقوم بأداء مهامي الوظيفية دون الحاجة الى مراقبة رؤسائي
					12- أشعر بالواجب تجاه المستشفى

					وأستمراريته
					13- من واجبي كموظف فيها الحافظ على سمعتها في المجتمع
					14- المحافظة على أوقات العمل والانجاز من صميم أولوياتي
					الرغبة بالاستمرار بالعمل
					15- أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المستشفى
					16- سأقبل أي وظيفة أكلف بها في المستشفى مقابل أستمراري بالعمل بها
					17- يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل آخر مكلفاً مالياً ومعنوياً
					18- يعتبر وجودي على رأس عملي الحالي استثماراً وظيفياً جيد بالنسبة لي
					19- أراغب بالبقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة
					20- أتطلع للمشاركة في أحد اللجان التي تقدم خدمة لصالح المستشفى
					21- الوظيفة الحالية التي أشغلها لا تتناسب ومؤهلاتي
					الايمان بالمنظمة
					22- أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن المستشفى
					23- أتحدث مع أصدقائي عن المستشفى بأعزاز كأنها مكاناً رائعاً للعمل
					24- هناك توافقاً بين قيمي وقيم المستشفى التي أعمل بها

					25- أشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن آرائني أمام رؤوساني بالعمل
					26- يتيح لي رؤوساني المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الاخوية مع زملائي بالعمل
					27- مناخ العمل الذي أعمل فيه مريح ومستقر
					28- أنا مهتم بمستقبل المستشفى التي أعمل بها