



مجلة كلية التربية للعلوم الإنسانية

مجلة علمية فصلية محكمة تصدرها كلية التربية للعلوم الإنسانية جامعة ذي قار

المجلد الرابع عشر، العدد الثاني 2024

ISSN:2707-5672

الامتنان وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار

ا.م. د عبد العباس غضيب شاطي

قسم العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة ذي قار، العراق

المستخلص

مما لا شك فيه ان فلاسفة الاخلاق وعلماء الدين قد اعطوا تصورا لمفهوم الامتنان بوصفه مؤشرا في مجال الصحة النفسية لدى الافراد، وقد أكد المختصون في مجال الصحة النفسية على اهمية الامتنان كونه يعد احساس ذاتي من الشكر والتقدير يشعر به الفرد سيما إذا كان هذا الفرد يقدم خدمات اجتماعية وادارية في المؤسسة التي يعمل فيها مما ينعكس ذلك ايجابا على التزامه الوظيفي. لذلك فان البحث الحالي يستهدف تعرف الى:

- درجة الامتنان لدى موظفي جامعة ذي قار، درجة الالتزام الوظيفي لدى جامعة ذي قار، العلاقة الارتباطية بين الامتنان والالتزام الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار،
- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الامتنان والالتزام الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار على وفق متغير الجنس (ذكور، اناث)

واقصر البحث على الموظفين من ذوي الملاك الدائم من جامعة ذي قار ومن الجنسين (ذكور، اناث) للعام 2022، اذ بلغ حجم عينة البحث (200) موظفا وموظفة، موزعين (100) ذكور و (100) اناث. ولتحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث باعتماد مقياس الامتنان الذي وضعه (McCullough, Emmons & Tsang, 2002) ترجمة الأسمم واخرون ضمن كتاب القياس في علم النفس الايجابي والذي يتكون من ست فقرات ، وتبني مقياس الالتزام الوظيفي لـ (Allen, Meyer, 2022) المترجم من قبل ثجيل (2022) والذي يتكون من ثمانية عشر فقرة. واستخرج الباحث الخصائص الاحصائية للمقياسين (تميز وصعوبة الفقرات، والصدق ثبات المقياسين) وبعد ان حلت البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة، خلص البحث الحالي الى النتائج الآتية:

- 1- يتسم موظفي جامعة ذي قار بدرجة عالية بالامتنان.
- 2- يتسم موظفي جامعة ذي قار بدرجة عالية بالالتزام الوظيفي.
- 3- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين الامتنان والالتزام الوظيفي
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الارتباطية بين الامتنان والالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس

الكلمات المفتاحية : الامتنان ، الالتزام الوظيفي

Gratitude and its Relationship to To Job Commitment of the University of Thi-Qar

Dr. Abdul abbas ghuthab shati

Department of Educational and Psychological Sciences, College of Education for Human Sciences, University of Thi-Qar, Iraq

Abstract

It is undeniable that ethicists and religious scholars have provided insight into the concept of gratitude as an indicator of an individual's psychological well-being. Mental health experts emphasize the importance of gratitude as a self-perceived feeling of appreciation and thankfulness, especially among individuals involved in social and administrative services within their organizations, as it positively impacts their professional engagement. Therefore, this current study aims to:

- *Determine the level of gratitude among Thi- Qar University employees*
- *Assess the level of professional commitment among Thi- Qar University employees.*

Investigate the relationship between gratitude and professional commitment among Thi- Qar University employees. Analyze the statistically significant differences between gratitude and professional commitment among Thi Qar University employees based on gender (males and females).

The study focused exclusively on permanent employees of Thi- Qar University of both genders (males and females) in 2022, and the research sample consisted of 200 employees equally divided between 100 males and 100 females. To achieve the research objectives, the researcher used the gratitude scale developed by McCullough, Emmons, and Tsang (2002) and translated by Al-Asim and others, which is included in the book "Measurement in Positive Psychology" and includes six items. In addition, Meyer and Allen's (2002) Job Commitment Scale, translated by Thjeel (2022) and consisting of eighteen items, was used. The researcher determined the statistical characteristics of both scales, including item discrimination, item difficulty, and reliability. After analyzing the data using appropriate statistical methods, the current study yielded the following results:

1. *Thi- Qar University employees show a significant level of gratitude-*
2. *Thi- Qar University employees show a remarkable level of professional commitment-*
3. *There is a statistically significant positive relationship between gratitude and professional commitment.*
4. *There are no statistically significant gender differences in the correlation between gratitude and professional commitment.*

Keywords: gratitude, professional commitment

الفصل الاول/ التعريف بالبحث

مشكلة البحث

ان تاريخ علم النفس والابحاث التي اجريت تحت مضامينه تجعل من الباحث المطلع بان هذه الابحاث والدراسات قد انحازت ربما بشكل غير واع الى بحث الجوانب السلبية في حياة الناس وتناست الجانب الاخر من المعرفة النفسية لدراسة السلوك البشري المتمثل بالجانب الايجابي، ويعتقد الباحث ان تلك الابحاث والدراسات لازالت تقوم بمقارنة المتغيرات السلبية دون الولوج بصورة أوسع فيما يخص الجانب الايجابي كالشعور بالسعادة والعرفان والشكر والامتنان، ولعل افتقار الموظف وهو يؤدي دوره في الجامعة الى الشعور بالامتنان يجعله يسهم بشكل سلبي في طبيعة ادائه لدوره، وقد تباينت نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بنتائج الفروق في الشعور بالامتنان وفق متغير الجنس ففي حين اشارت بعض نتائج هذه الدراسات الى وجود فروق دالة في الامتنان لصالح الذكور كدراسة (Froh et al.,2009) فقد اشارت دراسات اخرى Kashdan et al.,(2009) الى الفروق في اتجاه الاناث، بينما توصلت نتائج بعض الدراسات (Dasilva,2007) الى عدم وجود فروق في الامتنان تبعا للجنس، لذلك ان هذا التباين في نتائج تلك الدراسات يؤشر للباحث وجود مشكلة من حيث دراسة هذا المتغير. من جانب اخر ، تشير الادبيات في مجال الالتزام الوظيفي الى ان الموظفين الذين يمارسونه يسهم في تحسين الاداء للموظفين، في حين ان انخفاض هذا الالتزام ربما يسبب في خلق مشكلات تدفع بالموظف الى التكاثر في وظيفته واحيانا ترك العمل في المؤسسة التي ينتمي اليها وهذا ما اكدته بعض الدراسات ومنها دراسة (Khosravani 2020) التي اشارت الى ان انخفاض الالتزام الوظيفي قد يسبب بدفع الموظف الى ترك العمل في المؤسسة التي يعمل بها (Khosravani,2020,p.2). لذا فان ضعف الالتزام لدى الموظف وعدم احساسه بالمسؤولية يؤثر سلبا على سلوكه وعلاقته بزملائه في العمل (ال مسلط والمخلافي،2021 : 181). وقد لحظ الباحث كونه يعمل في الوسط الاكاديمي وتعامله مع الموظفين بعض المؤشرات التي تدل على عدم تقدير جهودهم بالشكل الذي يطمحون اليه ،مما قد ينعكس سلبا على شعورهم بالامتنان والتزامهم الوظيفي ، كما اتضح للباحث- على حد علمه في الوقت الراهن - ان هناك ندرة في الدراسات التي اهتمت بوجود ارتباط بين الامتنان والالتزام الوظيفي لدى موظفي الجامعة وان الدراسات السابقة اقتصرت على عينات ليس من بينها موظفي الجامعة ، وهذا ما اعطى تصورا للوهلة الاولى مفاده انه يجب بذل الجهد لاستظهار الجوانب الايجابية في حياة الناس ومنهم موظفي الجامعة كون هذه الجوانب الايجابية تعد مرتكزا اساسيا من مرتكزات الصحة النفسية لدى الافراد وهذا ما جعل الباحث يتولد لديه الاحساس بدراسة هكذا موضوع ، لذلك فان مشكلة البحث الحالي تبحث الاجابة عن التساؤل التالي:

ما قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين الامتنان والالتزام الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار؟

اهمية البحث

تأتي أهمية البحث الحالي من أهمية الفئة المستهدفة المتمثلة بموظفي جامعة ذي قار، باعتبارهم احد المقومات الاساسية لنجاح اية مؤسسة من اجل التطوير والنجاح، ومما لاشك فيه ان هؤلاء الموظفون يقدمون خدمات ادارية واجتماعية غرضها الاساس المنفعة العامة للفرد والمجتمع على حد سواء، ولقد بين الفلاسفة علماء النفس ان الناس ملزمون اخلاقيا بالتعبير عن الامتتان كاستجابة لما يقدمونه من مساعدة عن قصد ، وفي هذا الصدد يشير يرفيتسجيرالد،(1998) الى ان الامتتان يحدد من خلال احساس الفرد القوي بالتقدير لشخص ما واستعداده بان يتصرف بإيجابية تتبع من هذا التقدير، فالشخص الممتن يقدر ما يقدمه له الاخر من مساعدة وكرم وعطاء(لوبيز وسنايدر،2013،ص594) وعلى الرغم من أن علماء العلوم الإنسانية استمروا في التفكير والمناقشة فيما إذا كان التصرف الذي يقوم به الشخص ليكون ممتناً هو سمة تستحق الإعجاب او الاحترام ، فلا مناص من أن الامتتان هو واحد من أقوى المشاعر الذي بإمكانه أن يجلب كل الخيرات إلى حياتك بوفرة مطلقة بغض النظر عن تكون او أينما تتوجد ، ويستطيع الامتتان ان يبعد كل السلبيات من حياتك أياً كان شكلها (العاني، 2019،ص299) ، فضلاً عن ذلك فان الالتزام الوظيفي يعكس التزام الموظف تجاه مؤسسته التي يعمل فيها ، فالموظف الذي يعمل في اية مؤسسة هو شخص مكلف بتقديم خدمات اجتماعية تستهدف المصلحة العامة للمجتمع والبلد الذي يعيش فيه .

وقد اشارت الابحاث والدراسات الى اهمية الامتتان في تحديد المؤشرات الايجابية لدى الناس، فقد اشارت دراسة بارك وباترسون (2006)، Park & Peterson الى الامتتان باعتباره عامل وقائي ضد الصدمات ويعمل كأحد نقاط القوة في الشخصية الانسانية(Park&Peterson,2006, p.325) ، كما اكد المهتمون في مجال الصحة النفسية وعلم النفس الايجابي على اهمية التعبير عن الامتتان للأخرين في مختلف مواقف الحياة التي تؤدي الى السعادة (عبابنه، 2015، 31) وقد ركز الكتاب الكلاسيكيون على تنمية الاحساس بالامتتان والتعبير عنه كضرورة لصحة ونماء المواطنة والمجتمع، فلقد اعتبر الامتتان وتعبيراته عبر الثقافات من الجوانب الاساسية ذات المرغوبة في الشخصية الانسانية ، فالامتتان على سبيل المثال يعد نزعاً انسانية قيمة في الفكر اليهودي والمسيحي والمسلم والبوذي والهنديوسي ، فضلاً عن ذلك فان الفلاسفة الرومان امثال شيشرون عد الامتتان فضيلة انسانية سامية (لوبيز وسنايدر،2013:ص594-595).

اما الالتزام الوظيفي فان اهميته تتضح فيما يفعله الاشخاص من ادوار سلوكية لأجل تحقيق اهداف المؤسسة التي يعملون بها، علاوة على اهدافهم الشخصية ، وفي هذا الصدد اشارت بعض الدراسات ومنها دراسة(قارح، 2020) الى ان العلاقة الايجابية والثقة المتبادلة بين الموظفين والمديرين تؤدي الى تحسين درجة الشعور بالالتزام الوظيفي (قارح،2020: 2). كما اشارت دراسة الشهومي واخرون(2020) الى ان شعور الموظفين بعدالة المؤسسة التي ينتمون اليها يزيد من درجة الشعور بالالتزام الوظيفي(الشهومي واخرون،2020: 5). كذلك بينت دراسة الفرشوطي وحسين(2020) العلاقة الايجابية بين الاثرء الوظيفي والالتزام الوظيفي(الفرشوطي واخرون،2020: 661). لذا فقد انصبت جهود الباحثين في مجال الصحة النفسية على اجراء الدراسات لتحديد مثل هذه الجوانب الايجابية في حياة الموظفين ومنها الالتزام الوظيفي وهذا ما اكدته دراسة Dinc(2017) في ان الالتزام الوظيفي يعد مؤشراً ايجابياً في الاداء والرضا الوظيفي(Dinc,2017,p.773). عليه يمكن ايجاز اهمية البحث الحالي عن طريق جانبين مهمين وكالاتي:

- الاهمية النظرية : وتكمن في تعرف العلاقة بين الامتتان والالتزام الوظيفي لدى موظفي الجامعة، وكلك يعد متغيري البحث من المتغيرات ذات الاهمية في ميدان الصحة النفسية.
- الاهمية التطبيقية: قد تسهم نتائج البحث بعد التوصل اليها في تسليط الضوء على الاساليب التي من شأنها ان تبث روح الشعور بالامتتان لدى الموظفين وانعكاس ذلك على تحسين الالتزام الوظيفي.

اهداف البحث

يستهدف البحث الحالي تعرف الى :

- 1- الامتتان لدى موظفي جامعة ذي قار .
- 2- الالتزام الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار .
- 3- العلاقة الارتباطية بين الامتتان والالتزام الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار
- 4- دلالة الفروق الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين الامتتان والالتزام الوظيفي وفقا لمتغير الجنس(ذكور ، اناث)

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بموظفي كلية التربية للعلوم الانسانية/جامعة ذي قار للعام 2021-2022 ومن كلا الجنسين والمعنيين على الملاك الدائم.

تحديد المصطلحات

اولا: الامتتان Gratitude : وعرفه:

McCullough et al,(2002) بانه سمة من سمات الشخصية ذات طابع روحاني واخلاقي تحفز الفرد لتقدير وشكر الحياة لما فيها من احداث سارة واشخاص رائعين(McCullough et al,2002,p.118) واعتمد الباحث تعريف (McCullough et al,2002) لأنه اعتمد على المقياس المعد من قبلهم ،فضلا عن الاطار النظري لهم .

أما التعريف الإجرائي : فهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب/ة على مقياس الامتتان المعد لأغراض البحث الحالي .
ثانيا: الالتزام الوظيفي(Job Commitment) وعرفه:

Meyer &Allen(2004) : شعور الفرد الايجابي تجاه المؤسسة التي يعمل بها من خلال شعوره بالفخر لارتباطه بها والالتزام المستمر للعمل والاخلاص لأهدافها(Meyer&Allen,2004,p.121) .

وقد تبني الباحث هذا التعريف النظري لكونه اعتمد مقياسهما المترجم وتبني نموذجهما النظري عند تفسير النتائج.
اما التعريف الاجرائي: فهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على فقرات مقياس الالتزام الوظيفي المتبنى لأغراض البحث الحالي.

الفصل الثاني: اطار نظري ودراسات سابقة

اولا: مفهوم الامتتان

يعد مفهوم الامتتان من المفاهيم التي يصعب تصنيفها بسهولة ذلك انه اعتبر عاطفة واتجاه وفضيلة اخلاقية وعادة وسمة شخصية واستجابة تهدف الى تحقيق التوافق ، وتستمد كلمة امتتان في اللغة الانجليزية اصولها من الكلمة اللاتينية (Gratia) التي تعني السمو والفضيلة والحفاوة والاعتراف بالجميل(لوبيز وسنايدر،2013،ص593) اما المختصون في مجال الصحة النفسية فيرون في الامتتان بانه عامل وقائي ضد الاثار السلبية للتوترات والصدمات التي تعترض الفرد، وهو ما اشارت اليه عديد من الابحاث والدراسات ومنها دراسة(McCullough(2002)التي اكدت على ان الامتتان يرتبط ايجابا برفاهية الفرد وصحته النفسية(McCullough et al,2002,p.125).

النظرية المفسرة للامتتان: (العاطفة الاخلاقية) ل مكولوف واخرون (2001)

اكد اصحاب هذه النظرية (McCullough, Kirkpatrick, Emmons& Larson) على ان الامتتان يمثل قوة انسانية كونه يحسن من نوعية الحياة لدى الفرد ويعبر عن احساس ذاتي من العجب والشكر والتقدير يشعر به الفرد لما يحصل عليه من مساعدات ، وقدم مكولوف وزملائه تصورا بان الامتتان يعد دافعا اخلاقيا يحفز الناس على التصرف بصورة اجتماعية ايجابية بعد ان كانوا انفسهم المستفيدين من سلوك الاخرين الاجتماعي الايجابي (لوبيز وسنايدر، 2013،ص ص 594-598) وتؤكد هذه النظرية على ان للامتتان ثلاثة وظائف تتمثل بالاتي:

1. الامتتان كمقياس اخلاقي الذي يعني قراءات وجدانية نحو التغيير في علاقة الفرد بالبيئة الاجتماعية وتوفير فائدة عن طريق عامل اخلاقي يعزز رفاهية الانسان وان الافراد هم اكثر عرضة للشعور بالامتتان عندما يتوافر لديهم فائدة ذات قيمة معينة، وعندما تبذل جهود كبيرة لأجلهم وكذلك عندما الجهد المبذول لهم يكون بشكل قصدي وليس من قبيل الصدفة.

2. الامتتان كدافع اخلاقي ، وهو ما يمكن ان يعبر عنه بقيمة تحفيزية ، فالأفراد الذين لديهم دافع الامتتان يتصرفوا بصورة اجتماعية بأنفسهم ، وخاصة الاشخاص الذين اعربوا عن امتنانهم بسبب العمل الذي قام به احد المتبرعين هم اكثر تأييدا للمساهمة في رفاهية ذلك المتبرع او لطرف اخر في المستقبل ، علاوة على ذلك فان الفرد الذي يبدي امتنانه بسبب سلوك المتبرع اتجاهه هو ايضا اكثر عرضة الى كبح الدوافع السيئة تجاه المتبرعين.

3. الامتتان كمعزز اخلاقي، يعد الامتتان بمثابة معزز للسلوك الانساني ، فعندما يعبر الفرد المستفيد عن الامتتان سواء بالقول شكرا لك او الاعتراف بالجميل فان هذا من شأنه يعزز فعل الخير لديه وسيجعل من المستفيد ان يفعل مثل هذه السلوكيات الخيرة مستقبلا (McCullough et.,2001,p.252). ويشير مكولوف واخرون من خلال الابحاث واستظهار البيانات المستسقاة ممن يتعاملون مع افراد يتصفون بالامتتان ان النزعة للامتتان ترتبط ايجابا بالعديد من السلوكيات الاجتماعية مثل تقديم المساعدة والمساندة العاطفية والتراحم والتعاطف(لوبيز و سنايدر،2013:ص614).

كما يعد الامتتان وفقا لمكولوف وزملائه على انه استعداد وحددوا جوانب تمثل ملامح منفصلة لخبرات يمر بها الاشخاص الذين يتصفون بالامتتان وان هذه الجوانب تتمثل بشدة الامتتان ، فعند مواجهة حدث ايجابي فالفرد الذي يمتلك استعداد شديد

للامتنان سوف يشعر بمزيد من الامتنان الشديد اكثر من الشخص الذي يتمتع باستعداد ذو شدة أقل والجانب الاخر يتمثل بتكرار الامتنان والذي يمثل الشعور بالامتنان عدة مرات كل يوم ، على عكس الفرد الاقل شدة في استعداد الامتنان ، فالفرد ذو الاستعداد الضعيف للامتنان يواجه قليلا من الامتنان خلال فترة زمنية محددة، اما الجانب الثالث فيتمثل بمدى الامتنان الذي يشير الى الشعور بالامتنان لعدد كبير من ظروف او مواقف الحياة ، فالفرد الذي لديه امتنان قوي يشعر بالامتنان الى اسرته وصحته ووظيفته مع مجموعة واسعة من الفوائد الاخرى، اما الشخص الاقل شدة في استعداد الامتنان يكون لديه الشعور بالامتنان لعدد اقل من الجوانب، وفيما يخص الجانب الرابع فيتمثل بكثافة الامتنان والذي يشير الى عدد الافراد الذين يشعر الفرد تجاههم بالامتنان (McCullough et al.,2002,p.113)

ثانيا: مفهوم الالتزام الوظيفي

لقد بدأ الاهتمام بمفهوم الالتزام الوظيفي في مطلع النصف الثاني من القرن العشرين عن طريق العديد من الدراسات ، الا ان هذا المفهوم لم يكن واضحا لتداخله مع بعض المفاهيم النفسية والسلوكية الاخرى وقد كانت اول محاولة لوضع تعريف لهذا المفهوم من قبل Becker(1960) باعتباره مفهوم نظامي يعبر عن مدى تطبيق سلوك بناء الافراد في المؤسسات واتخاذ تصرفات منسجمة ومتوافقة مع المحافظة على البقاء(درويش، 2008: ص4) وتشير الادبيات المتعلقة بهذا المفهوم الى ان الفرد تكون لديه رغبة على درجة عالية في ان يكون عضوا فاعلا في الوظيفة والطموح الجاد للعمل والقرار بقيمة المؤسسة التي يعمل فيها (Novitasari, et al, 2020,p.97) وقد وضع Mowdy et al(1969) ان الالتزام الوظيفي يجمع بين عناصر اساسية تتمثل بالاقناع والعمل والارتباط الوجداني وان فقدان احد هذه الجوانب يفقد مفهوم الالتزام الوظيفي احد عناصره الجوهرية او الاساسية(حواس،2003: ص ص 57-58).

النظرية المتبناة لتفسير الالتزام الوظيفي:

نظرية الالتزام الثلاثية ل Meyer & Allen (1991) : اقترح كل من ماير وآلين (1991) Meyer & Allen ثلاث مكونات للالتزام الوظيفي ، هذه المكونات تختلف من حيث مصادر الجذب للعلاقة مع المؤسسة التي يعمل بها الفرد ، وان هذه المكونات تتمثل بالالتزام الوجداني والالتزام المستمر والالتزام المعياري ، وفيما يلي توضيح لهذه المكونات الثلاثة:

- الالتزام الوجداني: وفقا ل Meyer & Allen فان يتم الالتزام الوجداني يتم عن طريق الارتباط الوجداني والمشاركة التي يشعر بها الموظف مع مؤسسته . وبالنسبة للمؤسسات يعد التزام الموظفين ذا قيمة كبيرة ، مما يؤدي إلى أداء وظيفي أعلى ، وبالتالي من المرجح ان يساهموا في الفاعلية التنظيمية للحفاظ على علاقتهم مع المؤسسة (Meyer&Allen,1991.p.69). ويرى Estigoy et al(2020) ان الالتزام الوجداني يمثل توجهها نفسيا له اثار على مجموعة كبيرة من السلوكيات المرتبطة بالمؤسسة ، فقد يرغب الافراد الموظفون في البقاء والاستعداد لبذل جهدا كبيرا لصالح المؤسسة التي ينتمون اليها (Estigoy et al,2020,p.165) .

- الالتزام المستمر: يشير هذا النوع من الالتزام الى ادراك العاملين للتكلفة المرتبطة بمغادرة المؤسسة، اذ ان زيادة التكلفة المرتبطة بمغادرة المؤسسة يكون لدى الموظف القدرة على انشاء التزام مستمر، وبالتالي العاملين الذين يرتبطون بالمنظمة بناء على هذا النوع من الالتزام يفعلون ذلك لحاجتهم للعمل ووعيهم للمنافع النسبية المرتبطة بالبقاء في المؤسسة أو مغادرتها، ويلحظ أن تقييم العامل لأهمية بقاءه في المؤسسة يتأثر بالخبرة الوظيفية والتقدم بالعمر (شنافي، 2021:ص 203) وبما ان عملية التوظيف في اية مؤسسة هي امر ضروري للموظف الذي لديه التزام مستمر بدرجة عالية، فمن المحتمل ان يبذل الموظف جهدا كبيرا لصالح المؤسسة التي يعمل فيها وبالتالي قد تتضمن هذه العملية ترجمة الالتزام المستمر الى سلوك تقييمي بهدف الارتباط ما بين السلوك والتوظيف (Meyer&Allen,1991,p.77).

- الالتزام المعياري: ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وانه غالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المؤسسة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الاهداف ورسم السياسات العامة للمؤسسة (حواس، 2003: ص 60). وقد وجدت نظرية الالتزام الثلاثية ان خبرات التنشئة الاجتماعية لها دورا مهما في هذا النوع من الالتزام المحسوس، والتي قد تبدأ من ملاحظة نماذج يحتذى بها، كما ان هذا النوع من الالتزام له اسس ثقافية او تنظيمية في الاصل، علاوة على ان عمليات التنشئة الاجتماعية قد تكون فعالة في تطوير هذا النوع من الالتزام المسمى بالالتزام المعياري (تجيل، 2022: ص ص 32-33).

الدراسات السابقة: ان اغلب الدراسات تناولت شريحة طلبة الجامعة، طلبة الدراسات العليا، المرشدين التربويين ولم تتناول موظفي الجامعة فيما يخص متغيري البحث، لذلك بان البحث الحالي سوف لا يتطرق لتلك الدراسات كونها اجريت على عينات تختلف عن عينة البحث الحالي.

الفصل الثالث/ منهجية البحث واجراءاته

- منهج البحث: يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي .
- مجتمع البحث: يمثل مجتمع البحث الحالي بموظفي جامعة ذي قار للعام 2022-2023 البالغ عددهم (1055) بواقع (643) ذكور و (412) اناث والجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1)

مجتمع البحث موزع على وفق متغير الجنس

المجتمع	الذكور	الاناث	المجموع الكلي
موظفو جامعة ذي قار	643	412	1055

- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبالأسلوب المتناسب والتي بلغت (200) موظف وموظفة من موظفي جامعة ذي قار وبنسبة (19%) من مجتمع البحث، وبواقع (100) موظفاً وقد بلغت نسبتهم (50%) من عينة البحث ، وبواقع (100) موظفة وبلغت نسبتهم (50%) من عينة البحث والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2) عينة البحث بحسب متغير الجنس

العينة	الذكور	الإناث	المجموع الكلي
موظفو جامعة ذي قار	100	100	200

- اداتا البحث: من اجل قياس متغيري البحث المتمثلين بـ (الامتتان ، والالتزام الوظيفي) لدى موظفي جامعة ذي قار ، قام الباحث بتبني المقياسين وفقاً للآتي:

اولاً: مقياس الامتتان :

سعى الباحث للحصول على مقياس لقياس الامتتان مناسب لمجتمع البحث ، وبهذا تم الحصول على مقياس اجنبي وضعه (McCullough,Emmons&Tsang,2002) وتم ترجمة فقراته ضمن كتاب القياس في علم النفس الايجابي (نماذج ومقاييس) ويتكون في صيغته النهائية من (6) فقرات تقيس التعبيرات الخاصة بالامتتان في الحياة اليومية وقد وضعت الفقرات الستة بعضها موجبة وبعضها سالبة ، اذ ان الفقرات (1،2،4،5) بالاتجاه الموجب، اما الفقرتين (3،6) بالاتجاه السالب ، ويتم الاستجابة على فقرات المقياس من خمس بدائل (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق قليلاً، غير موافق بشدة) وتشير الدرجات المرتفعة الى امتتان ذات درجة عالية لدى المستجيب ، بينما الدرجات المنخفضة تشير الى درجة امتتان منخفضة لدى المستجيب.

ثانياً: مقياس الالتزام الوظيفي :

تم اعتماد مقياس الالتزام الوظيفي لـ (Meyer &Allen,2004) والمترجم من قبل ثجيل (2022)، اذ يتألف المقياس من (17) فقرة تغطي ثلاث مجالات هي الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري وتكون الاجابة عليّة وفق مقياس ليكرت خماسي البدائل.

- صلاحية فقرات المقياسين: لاجل التعرف على مدى صلاحية فقرات مقياسي البحث (الامتتان، والالتزام الوظيفي) تم عرضهما على مجموعة من المحكمين وكان عددهم (12) محكماً مختصين في مجال علم النفس والصحة النفسية للافادة من

ارائهم وملاحظاتهم فيما يتعلق بصلاحية المقياسين وملائمتها للهدف الذي وضع لاجلة، وقد حصلت موافقة السادة المحكمين وبنسبة اتفاق اكثر من (80%) على جميع فقرات المقياسين وبدائلهما.

- وضوح تعليمات المقياسين : لمعرفة وضوح تعليمات المقياسين وفقراتهما لعينة البحث طبقا على عينة استطلاعية مكونة من (20) موظفا وموظفة في جامعة ذي قار ، وبحضور الباحث، وطلب منهم ابداء ملاحظاتهم حول وضوح الفقرات وكيفية الاجابة عليها، وتبين من خلال التطبيق بلن الفقرات واضحة وليس هناك حاجة للتغير فيها، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (4- 10) دقائق.

- التحليل الاحصائي لفقرات المقياسين (الامتتان ، والالتزام الوظيفي): في هذا المجال يعد كل من اسلوب المجموعتين الطرفيتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس اجرائيين مناسبين في اجراء التحليل الاحصائي:

أ. اسلوب المجموعتين الطرفيتين (القوة التمييزية للفقرات) : قام الباحث بتطبيق مقياسي (الامتتان ، والالتزام الوظيفي) على عينة التحليل الاحصائي البالغة (400) موظفا وموظفة ، وبعد تصحيح اجابات الموظفين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة ، تم ترتيب الدرجات تنازليا واختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات وسميت المجموعة العليا وبهذا يكون عدد استمارات المجموعة العليا (108) استمارة، واختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا وتكونت من (108) استمارة وبذلك يكون مجموع الاستمارات التي خضعت للتحليل الاحصائي لغرض ايجاد القوة التمييزية لفقرات الامتتان (216) استمارة، والشيء نفسه بالنسبة لمقياس الالتزام الوظيفي. وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين اوساط المجموعتين العليا والدنيا ظهر ان القيمة التائية المحسوبة لجميع فقرات المقياسين مميزة عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (214) وبمستوى دلالة (0.05) والجدولين (3) و(4) يبينان ذلك:

جدول (3) تمييز فقرات مقياس الامتتان بطريقة المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.30	0.98	3.07	1.09	11.17	دالة
2	4.27	0.59	2.98	1.26	8.65	دالة
3	3.65	1.09	2.65	1.03	3.02	دالة
4	3.92	1.34	3.02	1.16	16.87	دالة
5	3.98	0.69	2.53	1.22	3.25	دالة
6	4.05	1.08	3.11	0.96	5.99	دالة

ومن الجدول اعلاه يتبين ان جميع الفقرات مميزة لان قيمتها التائية المحسوبة اعلى من التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214).

وقد قام الباحث بالإجراء نفسه في المقياس الاول لغرض ايجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس الالتزام الوظيفي ،والجدول (4) يبين ذلك :

جدول (4) تمييز فقرات مقياس الالتزام الوظيفي بطريقة المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3.29	0.98	3.07	1.09	11.17	دالة
2	4.21	0.59	2.98	1.26	8.65	دالة
3	3.28	1.09	2.65	1.03	3.02	دالة
4	4.92	1.34	3.02	1.16	16.87	دالة
5	3.91	0.69	2.53	1.22	3.25	دالة
6	4.09	1.08	3.11	0.96	5.99	دالة
7	4.92	.910	3.12	1.22	3.80	دالة
8	4.76	1.32	3.45	1.34	4.52	دالة
9	4.74	1.62	2.95	1.23	5.59	دالة
10	4.71	1.33	3.65	1.55	5.04	دالة
11	4.59	1.21	3.41	1.5	4.31	دالة
12	4.82	1.36	3.91	1.23	3.88	دالة
13	3.42	0.85	2.56	1.38	3.09	دالة
14	3.61	0.95	3.01	1.49	3.89	دالة
15	4.69	1.36	2.99	1.23	3.51	دالة
16	3.59	0.55	2.58	1.54	4.22	دالة
17	3.87	1.35	2.48	1.47	2.85	دالة
18	4.26	1.11	3.18	1.52	3.14	دالة

ب. صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياسين: هناك اساليب عدة لحساب الاتساق الداخلي للمقياس ،وقد اعتمد الباحث في التحقق من الاتساق الداخلي للمقياسين من خلال الاتي:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياسي (الامتحان، والالتزام الوظيفي)

لغرض استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكل مقياس استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون، وتبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) ووفقا لذلك تم قبول جميع الفقرات لمقياسي (الامتحان، والالتزام الوظيفي) والجدولين (5 (6) يوضحان ذلك:

جدول(5)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الامتحان

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
1	0.49	دالة
2	0.57	دالة
3	0.50	دالة
4	0.17	دالة
5	0.62	دالة
6	0.37	دالة

جدول(6)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام الوظيفي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
1	0.23	دالة
2	0.42	دالة
3	0.29	دالة
4	0.45	دالة
5	0.33	دالة
6	0.37	دالة
7	0.19	دالة
8	0.20	دالة
9	0.23	دالة
10	0.31	دالة

11	0.22	دالة
12	0.27	دالة
13	0.33	دالة
14	0.17	دالة
15	0.15	دالة
16	0.32	دالة
17	0.25	دالة

- مؤشرات الصدق والثبات

أ. الصدق: تم التحقق من صدق مقياسي الامتحان، والالتزام الوظيفي عن طريق المؤشرات التالية:

- الصدق الظاهري: تحقق هذا النوع من الصدق لمقياسي (الامتتان ، والالتزام الوظيفي) عن طريق عرضهما على المحكمين والخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات المقياسين.

- صدق البناء: تحقق هذا النوع من الصدق لمقياسي الامتحان، والالتزام الوظيفي عن طريق اسلوب المجموعتين الطرفيتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه ولكلا المقياسيين.

ب. مؤشرات الثبات للمقياسين

تم التحقق من ثبات مقياسي (الامتحان ، والالتزام الوظيفي) عن طريق المؤشرات الاتية:

-الاختبار - اعادة الاختبار: (الاتساق الخارجي)

لحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق مقياسي الامتحان والالتزام الوظيفي على عينة مكونة(20) موظف وموظفة من موظفي جامعة ذي قار ، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول اعاد الباحث تطبيق المقياسين مرة ثانية على العينة نفسها وتحت ظروف مشابهة للتطبيق الاول وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين بلغ معامل الثبات لمقياس الامتحان (0.75) اما معامل الثبات لمقياس الالتزام الوظيفي فقد بلغ (0.78) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي ،اذ يعد معامل الثبات جيدا اذا كان مربعه(0.50) فاكثر .

- معادلة الفا - كرونباخ (الاتساق الداخلي)

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة لجميع اجابات (400) موظف وموظفة طبق معامل الفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات لمقياس الامتحان (0.82) اما معامل الثبات لمقياس الالتزام الوظيفي فقد بلغ(0.77).

الوسائل الاحصائية :

استعمل الباحث الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لمتغيري البحث، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية للمقياسين ومعامل ارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية بين المتغيرين.

الفصل الرابع/ عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول: تعرف درجة الامتتان لدى موظفي جامعة ذي قار

تشير المعالجات الاحصائية الى ان الوسط الحسابي لدرجات موظفي جامعة ذي قار على مقياس الامتتان بلغ (37.51) وبانحراف معياري قدره (9.30) فيما بلغ الوسط الفرضي (18) وعند مقايسة الوسط الحسابي لعينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس، واختبار الفرق بينهما باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة (19.53) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (199) مما يشير الى ان الموظفين في جامعة ذي قار لديهم الشعور بالامتتان، وجدول (7) يبين ذلك:

جدول (7)

دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي والفرضي على مقياس الامتتان

عدد افراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
200	37.51	9.30	18	199	19,53	1.96	0.05

يمكن تفسير هذه النتيجة على وفق نظرية (McCullough, Kirkpatrick, Emmons & Larson) المتبناة الى حرص موظفي جامعة ذي قار على عمل الخير والمحبة والتقدير تجاه الناس وانهم متمسكون بالسلوك الاخلاقي واطهار قيمهم الشخصية عند ممارستهم العمل الوظيفي وهذا يعد مؤشرا ايجابيا عند هؤلاء الموظفين مما يشجع ذلك على صيرورة الاعمال الخيرية وتكرارها في المواقف المختلفة.

الهدف الثاني: تعرف الالتزام الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار

تشير المعالجات الاحصائية الى ان الوسط الحسابي لدرجات موظفي جامعة ذي قار على مقياس الالتزام الوظيفي بلغ (69.45) وبانحراف معياري قدره (16.35) فيما بلغ الوسط الفرضي (51) وعند مقايسة الوسط الحسابي لعينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس، واختبار الفرق بينهما باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة (

5.65) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية(199) مما يشير الى ان الموظفين في جامعة ذي قار لديهم التزام وظيفي، وجدول (8) يبين ذلك:

جدول (8)

دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي والفرضي على مقياس الالتزام الوظيفي

عدد افراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
200	69.45	16.35	51	199	5.65	1.96	0.05

يرى الباحث ان هذه النتيجة قد تعود على وفق نموذج (Meyer & Allen 1991) المتبنى ان موظفي جامعة ذي قار لديهم شعور ايجابي تجاه مؤسساتهم التي يعملون بها ، ربما بسبب منحهم حقوقهم وامتيازاتهم التي يطمحون اليها وهذا ما يجعلهم يتسمون بالالتزام الوظيفي وانجاز المهام الموكلة اليهم .

الهدف الثالث: تعرف العلاقة الارتباطية بين الامتتان والالتزام الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار

لأجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين الامتتان والالتزام الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار، استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لدرجات الموظفين في كل من مقياس الامتتان والالتزام الوظيفي وقد بلغ معامل الارتباط (0.361) وهو معامل يشير الى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198) وجدول (9) يبين ذلك:

جدول (9)

العلاقة الارتباطية بين الامتتان والالتزام الوظيفي

المتغيرات	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الامتتان/ الالتزام الوظيفي	0.361	6.477	1.98	198	0.05

ويفسر الباحث هذه النتيجة بما ان موظفي الجامعة لديهم ارتباط وجداني مستمر ويتسمون بشعور الامتتان ،فهذا مما لاشك فيه يزيدهم قدرة تحمل مسؤولية الوظيفية التي يعملون بها ومواجهة كثير من الصعوبات الوظيفية بروح المرونة وبأساليب مختلفة ومتنوعة مما يمكن القول ان مشاعر الامتتان وارتباطها بالسلوكيات الايجابية يمثل دافعا اخلاقيا، فضلا عن حبهم للعمل الوظيفي ،وكل هذا جعلهم يتصفون بالالتزام الوظيفي.

الهدف الرابع: تعرف دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين الامتتان والالتزام الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

(ذكور ، اناث)

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث باستخراج قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الامتتان والالتزام الوظيفي للذكور والاناث كلا على حده ،وللكشف عن دلالة الفروق بين معاملي الارتباط قام الباحث باستعمال الاختبار الزائي لمعامل ارتباط بيرسون وجدول (10) يبين ذلك.

جدول (10)

نتائج الاختبار الزائي للفروق بين الامتتان والالتزام الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

العلاقة بين المتغيرين	النوع	العدد	معامل الارتباط r	القيمة المعيارية لمعامل الارتباط Zr	القيمة الزائفة المحسوبة	القيمة الزائفة الجدولية	مستوى الدلالة
الامتتان/ الالتزام الوظيفي	ذكور	100	0.22	0.20	0.12	1.96	غير دالة
	اناث	100	0.21	0.21			

تشير النتيجة في جدول (10) الى انه ليس هناك فروق دالة احصائيا في العلاقة بين الامتتان والالتزام الوظيفي بحسب متغير الجنس، وذلك لان القيمة الزائفة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان العوامل التي تشكل الشعور بالامتتان والالتزام الوظيفي لكلا الجنسين (ذكور، اناث) وانهم يخضون لنفس ظروف العمل ، كما ان اساليب التنشئة الاجتماعية والتربية الاسرية ربما كانت متقاربة بين الرجال والنساء مما ادى ذلك الى الشعور بالمساواة بين الجنسين وهذا بدوره ادى الى قلة او اختفاء الفروق بين الجنسين في درجة امتلاكهم الشعور بالامتتان والالتزام الوظيفي .

الاستنتاجات

ان الشعور بالامتنان والالتزام الاخلاقي يعبران عن استجابة انفعالية ايجابية تتحدد بما يقوم به الناس من افعال الخير ومظهر من مظاهر الفضيلة بالنسبة للعلاقات البشرية، وان شعور موظفي جامعة ذي قار بهاتين الفضيلتين بدرجة جيدة يعد مؤشرا من مؤشرات الصحة النفسية.

التوصيات: تعزيز تنمية المفاهيم الايجابية في حياة الافراد لاسيما منهم موظفي الجامعات من قبل الوزارات المعنية بموظفي الدولة بشكل عام وموظفي الجامعات بشكل خاص.

المقترحات: اجراء دراسات مماثلة في جامعات عراقية اخرى ومقارنة نتائجها بالبحث الحالي.

المصادر العربية والاجنبية

- ثجيل، محمد عزيز. (2022). الشجاعة الاخلاقية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى موظفي مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامات. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب. جامعة القادسية.

- حواس، اميرة محمد. (2003). اثر الالتزام التنظيمي والثقة في الادارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القاهرة. مصر. - شنافي، نوال. (2012). مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات التجارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد/5. العدد/1

- الشهومي، سعيد بن راشد، داود عبد الملك، الدباء عبد المجيد، ومحمد عبد الوهاب. (2020). اثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الاساسي. المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية والتربوية. العدد/22، عمان، الاردن .

- عبانية، كوكب يوسف. (2015). الامتنان والسعادة وجودة الحياة لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

- العاني، ذر منير مسيهر. (2019). الامتنان وعلاقته بالذكاء المتعدد لدى طلبة الجامعة. مجلة الاستاذ للعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي السابع.

- لوبيز شين، و سنايدر. (2013). القياس في علم النفس الايجابي (نماذج ومقاييس). ترجمة صفاء يوسف الاعسر واخرون. ط1، القاهرة.

- آل مسلط، محمد احمد، والمخلافي، سلطان سعيد. (2021). دور المشرف التربوي في ادارة التغيير وعلاقته بمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بمنطقة عسير. مجلة الآداب للدراسات النفسية. العدد/9. السعودية.

- Dinc ,M.S.(2007).Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. Pakistan Journal of commerce and Social Science.11(3),773-789.
- Estigoy,E.,Sulasual ,J.,& Guoyu ,X.A.(2020).Factors affecting employee commitment in the workplace: An Analysis. Journal of Education and Practice,11(27),160-171.
- Novitasari,D.,Asbari ,M. ,&Yukon, T.(2020).Effect of organizational justice on organizational commitment: Mediating role of intrinsic and extrinsic satisfaction .International Journal of Science and Management Studies(IJSMS),3(3),96-112.
- McCullough ,M., Emmons ,R.& Tsang ,J.(2002).The Grateful disposition :A conceptual and Empirical to epigraphy .Journal of personality and social psychology,82,112-127.
- -Meyer ,J.P.,& Allen ,N .j.(1991).A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review,1(1),61-89.
- Meyer ,J.P.,& Allen ,N .j.(2004).TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide .Department of Phycology. The University of Westen Ontario
- Park ,N., Peterson, C.(2006).Character Strengths and Virtues: A handbook and classification .New York: Oxford University Peres.
- Watkin ,p.(2014).Gratitude and subjective well-being .In R.A .Emmons &M .E .McCullough (Eds) psychology of Gratitude(pp.167-194)New York :oxford university press.
- William ,j .Chopik ,N., Ryah, T. &Aron(2017).Gratitude across the life span :Age differences and links to subjective wellbeing. The Journal of positive psychology,14,(3),292-302.

الملاحق

ملحق (1)

مقياس الامتحان المطبق على عينة البحث الاساسية

عزيري الموظف / ة

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من الفقرات يرجى قراءة كل فقرة والاجابة عليها بكل موضوعية من خلال وضع علامة () في حقل البديل الذي يناسبك من خلال اختيار بديل واحد من بين البدائل المتاحة ،لذا يأمل الباحث تعاونك معه في الاجابة عن جميع الفقرات، شاكرا تعاونك معنا.

الاسم: اختياري



انثى



الجنس:

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	لدي في الحياة الكثير الذي يجعلني ممتنا					
2	اذا كان لدي قائمة بكل الاشياء التي اشعر بالامتنان لها فستكون قائمتي طويلة					
3	عندما انظر الى العالم من حولي ، لاجد فيه ما يدعو الى الامتنان					
4	اشعر بالامتنان نحو عدد كبير من الناس					
5	كلما كبرت في السن اجد نفسي اكثر قدرة على ان اقدر الافراد والاحداث والمواقف التي كانت جزءا من تاريخ حياتي					
6	يمر بي وقت طويل قبل ان اشعر بالامتنان لشخص ما او لشيء ما					

ملحق (2)

مقياس الالتزام الوظيفي المبني على عينة البحث الاساسية

عزيزي الموظف / ة

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من الفقرات يرجى قراءة كل فقرة والاجابة عليها بكل موضوعية من خلال وضع علامة () في حقل البديل الذي يناسبك من خلال اختيار بديل واحد من بين البدائل المتاحة ،لذا يأمل الباحث تعاونك معه في الاجابة عن جميع الفقرات، شاكرًا لتعاونك معنا.

الاسم: اختياري

انثى

الجنس:

ت	الفقرة	اوافق بشدة	اوافق	احيانا	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	لدي الإرادة على فعل الشيء الصحيح					
2	بإمكان الآخرين الاعتماد عليّ في تجسيد السلوك الاخلاقي					
3	العمل القائم على المبادئ الاخلاقية هو مسالة اسعى اليها					
4	ابذل قصارى جهدي لتكون افعالي مشرفة.					
5	التزامي بالسلوك الاخلاقي مسالة تتبع من داخلي					
6	قيمي الشخصية تحفزني للمساعدة في تحديد ما هو صحيح					
7	اعتمد على قيم من حولي في تحديد ما هو مطلوب مني					
8	قيمي المهنية تساعدني في تحديد ما هو صحيح.					
9	هويتي الشخصية تدفعني للالتزام بالأخلاق المهنية					
10	استمتع بقرارات المؤسسة التي اعمل فيها المتوافقة مع قيمي الاخلاقية					
11	استمر على مبادئ الاخلاقية رغم تعرضي للضغوط الاجتماعية					

					12	اتصرف بشكل اخلاقي حتى لو وضعني ذلك في موقف غير مريح مع رؤسائي.
					13	اتصرف اخلاقيا حتى لو افقداني ذلك بعض اصدقائي
					14	اميل الى التصرف بشكل اخلاقي حتى لو عرضني ذلك للخطر.
					15	اطمح الى التصرف بشكل اخلاقي
					16	يصفني زملاء العمل اني اتجاوز القوانين لأسباب اخلاقية
					17	ابدي المساعدة للآخرين حتى لو ادى ذلك الى تجاوز الروتين الحكومي
					18	عندما اتصرف بشكل اخلاقي، تكون دوافعي صادقة
					19	اتصرف بشكل اخلاقي لأنه الشيء الصحيح الذي يجب فعله
					20	الثناء والمدح ليس من غاياتي للتصرف بشكل اخلاقي
					21	احاول الالتزام بالصدق والصراحة اثناء ممارسة مهنتي الوظيفية
					22	ارغب في تطبيق العدالة في جامعتي