

## واقع الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين في محافظة الأنبار

إبراهيم حماد السعد  
كلية الزراعة / جامعة الأنبار

ثامر نعمة حمد  
كلية الزراعة / جامعة بابل

عدنان إبراهيم الأوسى  
كلية الزراعة / جامعة الأنبار

## الخلاصة

لغرض النهوض والارتقاء بواقع العملية الإدارية للمؤسسات الزراعية في محافظة الأنبار فقد استهدفت الدراسة التعرف على واقع المرشدين الزراعيين ودرجة التزامهم الوظيفي في المحافظة ، واثار بعض العوامل المستقلة على ذلك ، وشملت الدراسة المرشدين الزراعيين كافة والبالغ عددهم (109) موزعين على (13) شعبة زراعية بالإضافة إلى المرشدين العاملين في مقر مديرية الزراعة واختارت الدراسة عينة عشوائية مكونة من (33) مبحوثاً مثلت ما نسبته (30%) واعتمد مقياس للالتزام الوظيفي من النوع المتدرج الخماسي مكون من (50) فقرة مثلت مجالات الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين ، حيث تراوحت درجة الالتزام بين (صفر - 200) درجة. جمعت البيانات بواسطة استمارة استبيان وزعت على الشعب الزراعية عن طريق بريد مديرية زراعة الأنبار ، لغرض الحصول على البيانات. خلصت الدراسة إلى أن المستوى العام للالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين كان متوسطاً ويميل إلى الانخفاض حيث بينت الدراسة أن (76%) من المبحوثين كان التزامهم الوظيفي بين المتوسط والمنخفض ، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوية مع جميع العوامل الشخصية للمرشدين ( العمر ، عدد سنوات الخدمة ، التحصيل الدراسي ، المنصب الوظيفي ). وتضمنت الدراسة عدد من التوصيات يرى الباحثون أنها قد تسهم في تطوير كفاءة الأداء للمرشدين الزراعيين في المحافظة .

## Abstract:

In order to get give rise and development to management operation for the Agricultural foundations in AL-Anbar Govern ate, the aim of this study is to know their desire and Loyalty to their jobs and the effects of certain independent factors in that loyalty. The study consisted all Agricultural extensions (Number 109) distributed on (13) local extension office, this includes workers of the agricultural directory.

Random sample of (30%) of the total (109): i.e. (33) extension's.

A layout sheet was done with five scales consisted Of (50) items to represent their loyalty to their jobs. The degree of loyalty was ranged from (0-200) degree. Questionnaires sheet was used to collect data.

Results can be summarized as follow. The general Loyalty of these extensions (76%) was at medium but with an affinity to decline also, results showed a significant correlation to all independent factors (age, years, of employment, scientific level, and job responsibility). This study recommended certain things that may be part in the adequacy and development of extension's in the govern rate.

## المقدمة :

تعد تنمية الموارد البشرية المدخل لرفع وتحسين كفاءة الأداء للعاملين ، ويعتبر الإنسان المورد الأساسي لأية منظمة ، والموارد الرأسمالية هي عوامل مساعدة لإحداث التنمية ، وهناك العديد من المشكلات التي تواجه إدارة المنظمات وتعطل سعيها لتحقيق أهدافها (1) . والمشكلات السلوكية هي أهم المحددات للتنمية الإدارية ، الأمر الذي يملى على الإدارة دراسة وتحليل سلوك العاملين وتصرفاتهم بهدف توجيه ذلك السلوك بما يتناسب وأهداف المنظمة (2).

والالتزام الوظيفي هو أحد الجوانب السلوكية للأفراد والذي يؤثر بشكل فاعل ومباشر في سير عمل المنظمة ، ولأجل إعطاء مفهوم واضح لمعنى الالتزام الوظيفي ، فيرى (هير بنك والتو) (3) . انه اتجاهها يربط الفرد والمنظمة ، في حين يرى (كانتر) (4) أن الالتزام الوظيفي هو رغبة الفرد كدور اجتماعي في حشد طاقته وولائه للمنظمة كنظام اجتماعي ، في الوقت

الذي يراه (فابر)<sup>(5)</sup> انه يمثل ثلاثة عناصر هي القبول الكبير لأهداف وقيم المنظمة , والرغبة في بذل مجهود كبير من اجلها , والرغبة العالية في الاستمرار بالعمل بها . والالتزام الوظيفي تحكمه العديد من المتغيرات المتنوعة , إذ يمثل الخصائص الشخصية للأفراد والتي تلعب دورا بارزا في التنبؤ بالالتزام الوظيفي لهم كونها أكثر المحددات تأثيرا وارتباطا بهم<sup>(6)</sup> . فدراسة (شبرمان وموريس)<sup>(7)</sup> أظهرت تأثيرا لأعمار الأفراد في التزامهم الوظيفي . كما بينت دراسة (عايدة)<sup>(8)</sup> , اثر التحصيل العلمي على الالتزام الوظيفي وقد ارتبط إيجابياً تارة وسلبياً تارة أخرى مع الالتزام الوظيفي في الوقت الذي أظهرت فيه بعض الدراسات أثرا لعدد سنوات الخدمة في الالتزام الوظيفي , وبينت أن معدل الالتزام يرتفع مع تقدم سنوات الخبرة للأفراد<sup>(9)</sup> . والالتزام الوظيفي يتأثر بالخصائص الوظيفية والتي تأتي بالمرتبة الثانية من حيث العلاقة معه<sup>(10)</sup> . حيث أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين الالتزام الوظيفي ومتغير نطاق الوظيفة فكلما زاد نطاق الوظيفة أدى إلى زيادة التحدي المرتبط بها الأمر الذي ينعكس إيجابياً على الالتزام الوظيفي<sup>(11)</sup> .

وعند دراسة واقع المؤسسات والمنظمات العراقية بصورة عامة ومحافظة الأنبار بصورة خاصة يلاحظ أن تلك المؤسسات مرت بفترة حرجة جدا وعلى وجه الخصوص بعد احتلال العراق سنة (2003) والتي أثرت بشكل مباشر وكبير على سير عمل تلك المؤسسات وبالتحديد المؤسسات والزراعية , ويرى الباحثون أن ذلك التأثير لم يقتصر على السياسة المتبعة في الدوائر فقط إنما انعكس سلبا على سلوك العاملين فيها والذي يمثل الالتزام الوظيفي أحد جوانب المهمة . بناء على ذلك جاءت فكرة البحث لدراسة هذا الجانب المهم وليركز على ركن أساسي في التعرف على واقع الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين في محافظة الأنبار وهو موضوع حديث البحث في المحافظة إذ لم توجه له الدراسات اللازمة بما يوازي ما يستحقه من أهميته وما يلعبه من دور بارز يسهم في تنمية الموارد البشرية وتحسين كفاءة الأداء للعاملين في القطاع الزراعي .

#### هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على واقع الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين في محافظة الأنبار وتحديد العلاقة بينه وبين العوامل المستقلة التالية: 1- العمر 2- عدد سنوات الخدمة 3- المستوى التعليمي 4- المنصب الإداري .

#### منهج البحث :

اتبع الباحثون في إجراء هذا البحث المنهج الوصفي باستخدام أسلوب الدراسات المسحية كونها تتناسب وطبيعة هذه الدراسة التي استهدفت التعرف على واقع الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المحافظة . مجتمع البحث وعينته :

شملت الدراسة المرشدين الزراعيين في محافظة الأنبار كافة والبالغ عددهم (109)<sup>(12)</sup> موزعين على (13) شعبة زراعية بالإضافة إلى المرشدين العاملين في مقر مديرية زراعة الأنبار والمركز الإرشادي الزراعي . اختار الباحثون عينة عشوائية منهم مثلت (30%) من مجموع المرشدين الزراعيين بحيث اصحب عدد المبحوثين (33) مبحوثا وكما مبين في الجدول رقم (1) .

جدول رقم (1) توصيف عينة البحث وإعداد المشاركين

ت	مكان العمل	العدد	العينة	ت	مكان العمل	العدد	العينة
1	مديرية زراعة الأنبار	18	5	9	شعبة زراعة هيت	7	2
2	المركز الإرشادي	9	3	10	شعبة زراعة الصقلاوية	6	2
3	شعبة زراعة الرمادي	7	2	11	شعبة زراعة ألعامرية	5	1
4	شعبة زراعة القائم	7	2	12	شعبة زراعة الفلوجة	7	2
5	شعبة زراعة حديثة	8	3	13	شعبة زراعة الخالدية	5	1
6	شعبة زراعة عنه	8	3	14	شعبة زراعة الكرمة	6	2
7	شعبة زراعة راوة	6	2	15	شعبة زراعة البغدادي	6	2
8	شعبة زراعة الرطبة	4	1				

## بناء المقياس

## مقياس الالتزام الوظيفي :-

بعد الاطلاع على المصادر العلمية والأدبيات ذات العلاقة بموضوع الالتزام الوظيفي ومراجعة الدراسات السابقة قام الباحثون ببناء مقياس خماسي مكون من المستويات الاتية ( اتفق بشدة -- اتفق -- غير متأكد -- لا اتفق -- لا اتفق بشدة-- ) وأعطيت الأوزان التالية (4 - 3-2-1- صفر ) على التوالي وتضمن مقياس الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين (50) فقرة تمثل مجالات الالتزام الوظيفي في النواحي التالية ( التوافق مع أهداف الدائرة - التمسك بالوظيفة والبقاء في العمل - قوة الانتماء والاندماج في العمل - بذل الطاقات والجهد الإضافي -- التضحية في العمل - درجة الولاء للعمل - التصميم لتحقيق أهداف العمل - التكيف النفسي مع نشاطات العمل - الاتجاهات نحو العمل - مدى تلبية الاحتياجات من قبل المنظمة - نسبة الغياب والتأخير - الحوافز المادية والمعنوية - طبيعة العلاقة مع الموظفين وأصحاب العمل...الخ) في ضوء ذلك تراوحت درجة الالتزام الوظيفي ما بين (صفر - 200) درجة، ومن خلال استخدام الدرجة المعيارية والتي بموجبها تم تصنيف الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين إلى ثلاثة مستويات هي مرتفع (أكثر من +1) و متوسط ما بين (+1 و -1) ومنخفض اقل من (-1) .

## مقياس العوامل المستقلة :-

- أ- العمر: تم قياسه من خلال معرفة عدد سنوات عمر المبحوثين.
- ب- مدة الخدمة : تم قياسها من خلال معرفة عدد السنوات التي أمضاها المبحوث في العمل .
- ج- المستوى التعليمي :تم قياس هذا المتغير من خلال التعرف على الشهادة التي حصل عليها المبحوث.حيث وضع الباحثون مجموعة خيارات للمبحوث وكما يلي: متوسطة - إعدادية - معهد - كلية - ماجستير أو دكتوراه ) وأعطيت الأوزان (1 - 2 - 3 - 4 - 5) على التوالي.
- د- المنصب : تم قياس هذا المتغير من خلال طرح مجموعة بدائل للمبحوث تمثل مجالات المنصب ( رئيس أو مدير دائرة - رئيس قسم أو شعبة - مسئول وحدة- موظف ) وأعطيت الأوزان (4 - 3 - 2 - 1) على التوالي .

## جمع البيانات وتحليلها

استخدمت استمارة الاستبيان لغرض جمع البيانات من المبحوثين وبطريقه البريد بواسطة مديرية زراعة المحافظة لصعوبة وصول الباحثين إلى الشعب الزراعية بسبب الظروف التي فرضها الاحتلال . حيث تكونت الاستمارة من جزأين تضمن الجزء الأول بعض الاسئلة المتعلقة بفقرات العوامل المستقلة . في حين تضمن الجزء الثاني مقياس الالتزام الوظيفي والذي أسلفنا ذكره .وكانت البيانات قد تم جمعها خلال شهري آذار ونيسان لعام 2008 . واستخدم الباحثون برنامج التحليل الإحصائي (spss) والخاص بتحليل بيانات العلوم الاجتماعية حيث استخدم الباحثون المتوسطات والانحراف المعياري و الدرجة المعيارية والنسب المئوية والارتباط البسيط والرتبي.

## مناقشة النتائج

## 1- مستوى الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين في محافظة الأنبار:

أظهرت نتائج البحث أن أعلى قيمة رقميه حصل عليها المبحوثين للالتزام الوظيفي (160) درجة وادني قيمة رقمية (65) درجة وبمتوسط مقداره (117.2) درجة وفقاً لمقياس للالتزام الوظيفي بمقدار (صفر - 200) درجة . ولغرض تحديد مستوى الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين تم تحويل الدرجات التي حصل عليها المبحوثين إلى درجات معياريه (standard score) والتي تم في ضوئها توزيع المبحوثين إلى ثلاثة فئات (منخفض - متوسط - مرتفع ) وكما موضح في الجدول رقم (2).

## جدول رقم (2) مستوى الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين في محافظة الأنبار

مستوى الالتزام الوظيفي	الدرجة المعيارية	العدد	النسبة المئوية	معدل الالتزام الوظيفي
منخفض	اقل من 1-	9	27.28	86.2%
متوسط	ما بين (1-، 1+)	16	48.48	115.8%
مرتفع	أكثر من 1+	8	24.24	149.6%
المجموع	--	33	100	$\chi^2=117.2$ sd=26.7

احتسبت من قبل الباحثين على ضوء استمارة الاستبيان

ويتضح من الجدول أعلاه أن (76%) من المبحوثين كان التزامهم الوظيفي بين المستوى المتوسط والمنخفض في حين أن (25%) من المبحوثين كان التزامهم الوظيفي بمستوى مرتفع. ويرى الباحثون أن سبب انخفاض الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين في محافظة الأنبار يعود لأمرين: الأمر الأول يتعلق بالظروف الصعبة التي يعيشها العراق بسبب ظروف الاحتلال بصوره عامه، ومحافظة الأنبار بصوره خاصة، حيث كان للأعمال العسكرية تأثير بالغ انعكس أثره بصوره مباشرة على عمل المؤسسات الحكومية في المحافظة، وإن الأمر الثاني يعود إلى انخفاض النشاطات والفعاليات الإرشادية التي يؤديها المرشدون نتيجة التوقف الذي لحق بالعملية الزراعية بسبب ارتفاع تكاليف الإنتاج وعزوف اغلب المزارعين عن زراعة المحاصيل.

## 2- العلاقة بين الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين والعوامل المستقلة التالية:

أ- العمر:

أظهرت النتائج بان أعمار المبحوثين تتراوح ما بين (24 - 55 سنة) وبمتوسط مقداره (38.7) سنة وتبين أن أعلى معدل للالتزام الوظيفي كان ضمن الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) بمقدار (150.1) درجة في حين كان أوطأ معدل للالتزام الوظيفي ضمن الفئة العمرية (25 سنة فما دون) بمقدار (79.1) درجة وقد يعزى سبب انخفاض الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين ذوي الأعمار المنخفضة إلى انخفاض الرواتب والأجور قياساً برواتب الموظفين ذوي الأعمار المتقدمة. ولغرض الكشف عن العلاقة ما بين الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين ومتغير العمر استخدم الباحثون معامل الارتباط البسيط (Pearson) الذي بلغت قيمته (0.69) مشيراً إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين المتغيرين. ولأجل التعرف على معنوية هذه العلاقة، استخدم الباحثون اختبار (t) والذي بلغت قيمته (5.2) درجة مؤكداً معنوية العلاقة بين المتغيرين وعلى المستوى الاحتمالي (1%) وكما مبين في الجدول رقم (3)، حيث جاءت هذه النتيجة متوافقة مع العديد من الدراسات كدراسة (عاشور) (13) بأن الموظف كلما يتقدم في العمر ارتفع معدل التزامه الوظيفي لأن كبار السن من الموظفين يكون حرصهم الوظيفي في العمل أكثر من غيرهم.

## جدول رقم (3) مستوى الالتزام الوظيفي حسب الفئات العمرية للمبحوثين

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية	معدل الالتزام الوظيفي	معامل الارتباط	T	المعنوية
25 سنة فما دون	3	9.09	79.1	0.69**	5.2	1%
26 - 35	9	27.27	102.2			
36 - 45	11	33.33	138			
أكثر من 45 سنة	10	30.31	150.1			
المجموع	33	100%		$\chi^2=38.7$	$Sd=7.9$	

احتسبت من قبل الباحثين على ضوء استمارة الاستبيان

ب - مدة الخدمة:

أظهرت النتائج أن المبحوثين من أصحاب الخدمة الطويلة هم أكثر التزاما بالوظيفة في حين كان الموظفون الجدد أقل التزاما منهم . وتبين وجود علاقة ارتباط موجبه بين الالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين ومتغير عدد سنوات الخدمة في الوظيفة . حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (Pearson) (0.81) وباستخدام اختبار (t) تأكدت معنوية العلاقة بين المتغيرين وعلى المستوى الاحتمالي (1%) . وكما مبين في الجدول رقم (4) ، وهذا ما أكدته ( العجمي )<sup>(14)</sup> بان معدل الالتزام الوظيفي يرتفع مع تقدم سنوات الخبرة لعدة أسباب منها : أن التفاعل الاجتماعي بين الموظف وزملائه والموظف وقيادته المباشرة يكون على أفضل وجه، بالإضافة إلى انه بتقدم وجود الفرد في محيط العمل تزداد خبرته وارتفاع الفرص التي ستتاح له لغرض الحصول على مراكز وظيفية متقدمة .

جدول رقم (4) الالتزام الوظيفي للمبحوثين حسب خدمتهم الوظيفية

سنوات الخدمة	العدد	%	معدل الالتزام الوظيفي	معامل الارتباط	t	النسبة المئوية
10 سنوات فما دون	10	30.30	75.3	0.81**	7.6	1%
11 – 20 سنة	16	48.48	122.4			
21 سنة فأكثر	7	21.22	154			
المجموع	33	100%		-x 15.4	7.3Sd	

احتسبت من قبل الباحثين على ضوء استمارة الاستبيان

#### ج-المستوى التعليمي :

أظهرت النتائج أن اعلي معدل للالتزام الوظيفي كان من ضمن المبحوثين من حملة الشهادات العليا وبمقدار (149.1) درجة يليه بفارق بسيط حملة الشهادة الجامعية بمقدار (148.5) درجة في حين كان أوطأ معدل للالتزام الوظيفي ضمن المبحوثين من حملة الشهادة المتوسطة بمقدار (71.2) درجة وباستخدام معامل الارتباط (سبيرمان براون) ، تبين وجود علاقة طردية بين الالتزام الوظيفي ومتغير المستوى التعليمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.64) . وللتأكد من معنوية العلاقة استخدم الباحثون اختبار (t) وكانت قيمته (6.4) مشيراً إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين وعلى المستوى الاحتمالي (1%) وكما مبين في الجدول رقم (5). وهذا ما أكدته العديد من المصادر والأدبيات إذ يشير ( المغربي )<sup>(15)</sup> أن الالتزام التنظيمي للفرد يزداد كلما ارتفع تأهيله العلمي .

جدول رقم (5) مستوى الالتزام الوظيفي للمبحوثين حسب مستوياتهم العلمية

الفئات	العدد	النسبة المئوية	معامل الالتزام الوظيفي	معامل الارتباط	T	المعنوية
متوسطة	3	9.09	71.2	0.64**	4.6	0.01
أعداديه	8	24.24	100.1			
معهد	10	30.30	117.2			
كلية	11	33.34	148.5			
شهادة عليا	1	3.03	149.1			
المجموع	33	100%		-x 2.5		0.9=sd

احتسبت من قبل الباحثين على ضوء استمارة الاستبيان

#### د- المنصب الوظيفي :

من خلال الجدول رقم (6) تبين أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين الالتزام الوظيفي للمبحوثين والمنصب الإداري الذي يشغلونه في دوائهم ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (سبيرمان براون) (0.72) في الوقت الذي بلغت فيه قيمة اختبار (t) (5.7) درجة. وان المبحوثين الذين يشغلون منصب رؤساء دوائر هم الفئة الأكثر التزاما بالوظيفة يليها بفارق بسيط رؤساء

الأقسام. في حين مثلت فئة الموظفين الذين لا يشغلون أي منصب اقل التزاما بالوظيفة وتتماشى هذه النتيجة مع ما ذهب إليه (الصيرفي) (16) بان الأفراد الذين توكل إليهم المسؤوليات يكونون أكثر التزاما بالوظيفة وأكثر تنظيما وولاء لها من غيرهم .

جدول رقم (6) الالتزام الوظيفي للمبحوثين حسب المناصب الوظيفية التي يشغلونها

الفئة	العدد	%	معدل الالتزام التنظيمي	معامل الارتباط	T	المعنوية
رئيس أو مدير دائرة	2	6.06	151.1	0.72**	5.7	1%
رئيس قسم أو شعبه	5	15.15	147.4			
مسؤول وحده	8	24.24	102.5			
موظف بدون منصب	18	54.55	68.3			
المجموع	33	100%		X= 1.6		Sd=0.89

احتسبت من قبل الباحثين على ضوء استمارة الاستبيان

#### الاستنتاجات

- 1- يتباين المرشدون الزراعيون في محافظة الأنبار في مستوى التزامهم الوظيفي ويوصف الطابع العام لمستوى هذا الالتزام بأنه متوسط يميل إلى الانخفاض النسبي ، حيث أن ثلاثة أرباع المبحوثين تمثلت التزاماتهم الوظيفية بالاتجاه السلبي وان هذا المؤشر ينذر بالخطر .
- 2- أظهرت الدراسة أن المرشدين الزراعيين ذوي الأعمار المتقدمة الذين لهم سنوات خدمه وظيفية طويلة هم الأكثر التزاما بالوظيفة من أقرانهم الأصغر عمرا والذين ليس لديهم خدمه طويلة .
- 3- بينت الدراسة أن المرشدين الزراعيين الذين لديهم مستوى تعليمي مرتفع والذين يشغلون مناصب وظيفية كانوا أكثر التزاما من أقرانهم الموظفين.
- 4- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الالتزام الوظيفي ومتغيرات أعمار الموظفين وعدد سنوات خدمتهم ومستواهم التعليمي ومناصبهم الوظيفية .

#### التوصيات

- 1- يوصي الباحثون ضرورة العمل على بناء برامج تعنى بدراسة وتحليل سلوك المرشدين الزراعيين بهدف توجيه ذلك السلوك بما يتوافق وأهداف المنظمة والعمل على تنمية اتجاهاتهم ورفع وتحسين كفاءة أدائهم وتطوير ولائهم والتزامهم الوظيفي .
- 2- يوصي الباحثون قادة المؤسسات والدوائر الزراعية بضرورة السعي من اجل تطبيق العدالة وتفعيل مبدأ الثواب والعقاب وتهيئة الظروف التي من شأنها رفع درجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين .
- 3- يرى الباحثون ضرورة الاهتمام بالمرشدين الزراعيين الجدد وإبراز دورهم وتحميلهم بعض المسؤوليات وإشراكهم في صنع واتخاذ القرارات .
- 4- ضرورة استقطاب الموظفين ذوي التخصصات الملائمة ومن حملة الشهادات الجامعية لضمان كفاءة الأداء ورفع مستوى الالتزام بالوظيفة.

#### المصادر

- 1- الدليمي ، حميد رشيد ، وظيفة التخطيط في المنشأة الصناعية ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية. مجلة الانبار للعلوم الزراعية ، المجلد ( 4 ) العدد (1) 2007 .
- 2 عبد الباقي ، صلاح الدين محمد ، السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعة للطباعة ، الاسكندرية ، 2004 .

3-Lawrence G .Hrebiniok and Joseph A. ALuto .op.cit. p 270.

- 4- Haroldl Angle and James L. Perry ,op.cit. p.1 .
- 5-MeyerJ.P.Etal examination of the combined effects of work values and early work experiences an organizational commitment Journal of organizational be heavier (vol 19.no 1,1998 ).
- 6- محمود ، علاء الدين عبد الغني ، دارسه تحليليه لمحددات الالتزام التنظيمي وأثرها على فاعلية التنظيم ، بالتطبيق على القطاعين العام والخاص ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، 1991 .
- 7- الصيرفي ، محمد، السلوك التنظيمي ، الاسكندرية ، 2005 .
- 8- عايدة سيد خطاب ، الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل ، دارسه ميدانيه عن المرأة العاملة في السعوديه ، مجلة العلوم الزراعية ، جامعة عبد العزيز، ملزمه (13) ، لسنة 1418 ، هجريه .
- 9- العديلي ، ناصر محمد ، السلوك الإنساني والتنظيمي ، منظور محلي مقارن ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1993 .
- 10- صلاح عبد القادر وحسن القزاز ، إدارة الأفراد والسلوك التنظيمي ، مطبعة الإشعاع ، الاسكندر يه ، 1990 .
- 11- متولي ، كامل علي وآخرون ، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال والخدمات ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، 1994 .
- 12- سجلات مديرية زراعة الأنبار 2008 .
- 13- عاشور ، احمد صقر ، إدارة القوى العاملة ، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، بيروت ، الدار العربية ، 1986 .
- 14 - العجمي ، راشد شبيب ، تحليل علاقه بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ، مجلة الإدارة ، (2) ، العدد (72) ، 2003 .
- 15 - المغربي ، كامل ، السلوك التنظيمي ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، ط 2 عمان ، 1994.
- 16 - الصيرفي ، محمد ، مفاهيم إدارية حديثه ، دار الثقافة للنشر ، عمان ، 2003 .