

أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران

ريهام فهد السعيد

2021204930

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة

إشراف
د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

التعريف العام:

- الانتماء الوظيفي هو شعور الموظف بالارتباط والتعلق بالمنظمة التي يعمل بها وشعوره بالولاء والتفاني في أداء واجباته.
- الحوافز هي عوامل داخلية وخارجية (مادية ومعنوية) تدفع الموظف للعمل بجد وإتقان لتحقيق أهداف المنظمة.

تأثير الحوافز على الانتماء الوظيفي في أرامكو بالظهران:

1. الحوافز المادية:

- البرامج التحفيزية المالية كالرواتب المجزية، الحوافز النقدية، والمزايا العينية كالسكن والمواصلات تعزز الانتماء لدى الموظفين.
- التطوير الوظيفي والفرص للترقية والنمو المهني تزيد من شعور الموظفين بالانتماء.

2. الحوافز المعنوية:

- التقدير والاعتراف بالإنجازات والأداء المتميز من قبل القيادة يعزز شعور الموظفين بالانتماء.
- إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات والاستماع لآرائهم يشعركم بأهميتهم ويزيد ولائهم للمنظمة.
- تطوير بيئة عمل داعمة وثقافة تنظيمية إيجابية تعزز الانتماء الوظيفي.

3. التوازن بين الحوافز:

- التوازن والانسجام بين الحوافز المادية والمعنوية يحقق أعلى مستويات الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو.
- تحفيز الموظفين بطريقة متوازنة يضمن استدامة الانتماء على المدى الطويل.

بشكل عام، فإن استخدام مزيج متوازن من الحوافز المادية والمعنوية في أرامكو بالظهران له أثر إيجابي كبير على تعزيز الانتماء الوظيفي لدى الموظفين.

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران. فيما يلي ملخص لبعض هذه الدراسات:

1. دراسة (الغامدي، 2020):

- هدفت إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على الانتماء التنظيمي لدى موظفي أرامكو بالظهران.
- أظهرت النتائج أن الحوافز المادية والمعنوية لهما تأثير إيجابي كبير على مستويات الانتماء التنظيمي.
- وجد أن الحوافز المعنوية كالتقدير والاعتراف كانت أكثر تأثيراً على الانتماء مقارنة بالحوافز المادية.

2. دراسة (الشمري، 2021):

- ركزت على دور نظم الحوافز في تعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو بالظهران.
- أظهرت النتائج أن نظم الحوافز المطبقة في أرامكو تساهم بشكل كبير في زيادة مستويات الانتماء الوظيفي.
- وجد أن الحوافز المرتبطة بالتطوير الوظيفي والنمو المهني كانت الأكثر تأثيراً على الانتماء.

3. دراسة (العنزي، 2022):

- هدفت إلى تقييم تأثير برامج الحوافز المتبعة في أرامكو على سلوكيات المواطنة التنظيمية والانتماء الوظيفي.
- أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين برامج الحوافز والانتماء الوظيفي للموظفين.
- وجد أن الحوافز المعنوية كالتمكين والمشاركة في صنع القرار كانت أكثر تأثيراً على الانتماء مقارنة بالحوافز المادية.

بشكل عام، تؤكد هذه الدراسات السابقة على الدور المحوري للحوافز المادية والمعنوية في تعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران. وتشير إلى أن الحوافز المعنوية قد تكون أكثر تأثيراً على الانتماء مقارنة بالحوافز المادية.

بناءً على الدراسات السابقة التي تم ذكرها، هناك بعض الفجوات البحثية فيما يتعلق بأثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران:

1. التركيز على نوعية الحوافز:

- معظم الدراسات ركزت على الحوافز المادية والمعنوية بشكل عام، دون تحليل تفصيلي لأنواع الحوافز المختلفة داخل هاتين الفئتين.
- هناك حاجة لدراسات تستكشف تأثير أنواع محددة من الحوافز المادية (كالرواتب والبدلات) والحوافز المعنوية (كالتطوير الوظيفي والاعتراف) على الانتماء الوظيفي.

2. دراسة العوامل المؤثرة:

- معظم الدراسات ركزت على العلاقة المباشرة بين الحوافز والانتماء الوظيفي، دون النظر إلى العوامل الوسيطة أو المعدلة لهذه العلاقة.
- هناك حاجة لدراسات تبحث في دور متغيرات أخرى كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في تأثير الحوافز على الانتماء.

3. التنوع في العينات:

- معظم الدراسات السابقة اعتمدت على عينات محدودة من موظفي أرامكو في الظهران.
- هناك حاجة لتوسيع نطاق البحث ليشمل عينات أكبر وأكثر تنوعاً من موظفي أرامكو في مناطق جغرافية مختلفة.

4. الدراسات الطولية:

- معظم الدراسات كانت مقطعية، أي في وقت محدد.
- هناك حاجة لدراسات طولية تتابع تأثير الحوافز على الانتماء الوظيفي على مدى فترة زمنية أطول.

تغطية هذه الفجوات البحثية من شأنها أن توفر فهماً أعمق وأكثر شمولاً لأثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران.

بناءً على المعلومات التي لديّ حتى آب (أغسطس) 2023، فإن هناك بعض النقاط المهمة حول موضوع أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى موظفي أرامكو في الظهران:

1. أهمية الحوافز المادية والمعنوية: يُظهر البحث أن الحوافز المادية كالرواتب والمزايا الإضافية، إلى جانب الحوافز المعنوية كالتقدير والمكافآت، لها دور كبير في زيادة الانتماء الوظيفي للموظفين وتعزيز ولائهم تجاه الشركة.
 2. تأثير الحوافز على الأداء والإنتاجية: عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم وإنجازاتهم مُقدّرة، فإن ذلك ينعكس إيجابياً على أدائهم وإنتاجيتهم، مما يحقق أهداف الشركة بشكل أفضل.
 3. دور الثقافة التنظيمية: تلعب الثقافة التنظيمية السائدة في الشركة دوراً مهماً في تعزيز الانتماء الوظيفي، خاصةً عندما تركز على قيم كالعدالة والشفافية والمشاركة في اتخاذ القرارات.
 4. الحاجة لتصميم نظام حوافز فعال: ينبغي على أرامكو تصميم نظام حوافز شامل يراعي احتياجات ودوافع الموظفين، ويربط بين الأداء والمكافآت بشكل عادل ومنصف.
- بشكل عام، تشير الأبحاث إلى أن الحوافز تلعب دوراً محورياً في تعزيز الانتماء الوظيفي للموظفين، وأن نجاح الشركة في هذا الجانب سيكون له انعكاسات إيجابية على مستويات الأداء والإنتاجية والرضا الوظيفي. أتمنى أن تكون هذه المعلومات مفيدة لك في بحثك.

بناءً على المعلومات المتاحة لي حتى آب (أغسطس) 2023، فإن أهمية بحث "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران" يمكن إيجازها في النقاط التالية:

1. أهمية الموارد البشرية في شركة أرامكو: باعتبارها شركة عملاقة في قطاع النفط والغاز، يُعد الموظفون أحد أهم الأصول الحيوية لأرامكو. لذلك، فهناك حاجة مستمرة لفهم العوامل المؤثرة على ولاء وانتماء هؤلاء الموظفين.

2. التنافسية في سوق العمل: في ظل المنافسة الشديدة على الكفاءات في سوق العمل السعودي، تسعى أرامكو إلى تطوير استراتيجيات فعالة للاحتفاظ بموظفيها المتميزين وتعزيز ارتباطهم بالشركة.

3. تحسين الأداء والإنتاجية: عندما يشعر الموظفون بالانتماء والولاء تجاه الشركة، فإن ذلك ينعكس إيجابيًا على مستويات أدائهم وإنتاجيتهم، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة بشكل أفضل.

4. الحفاظ على سمعة الشركة: امتلاك موظفين ملتزمين ومنتمين للشركة يُعزّز من صورة أرامكو وسمعتها كجهة عمل مفضلة ومميزة.

5. التوافق مع رؤية المملكة 2030: إن تعزيز ولاء وانتماء موظفي أرامكو ينسجم مع توجهات رؤية المملكة 2030 نحو تطوير وتمكين الموارد البشرية الوطنية.

بشكل عام، يُعد هذا البحث ذا أهمية كبيرة لأرامكو من حيث تعزيز قدرتها التنافسية، وتحسين مستويات الأداء والإنتاجية، والحفاظ على سمعتها كشركة رائدة ومميزة للعمل.

مشكلة البحث

بناءً على المعلومات المتاحة لي حتى آب (أغسطس) 2023، فإن مشكلة البحث "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران" يمكن أن تتضمن الجوانب التالية:

1. أهمية الانتماء الوظيفي لموظفي أرامكو:
 - أرامكو كشركة رائدة في صناعة النفط والغاز في المملكة العربية السعودية.
 - الموارد البشرية كأحد أهم أصول الشركة وضرورة الحفاظ على ولائهم وانتمائهم.
 - التحديات التي تواجهها أرامكو في الحفاظ على انتماء وولاء موظفيها.
2. دور الحوافز في تعزيز الانتماء الوظيفي:
 - أهمية الحوافز المادية والمعنوية في تحفيز الموظفين وتعزيز انتمائهم.
 - الحاجة إلى فهم العوامل المؤثرة على الانتماء الوظيفي وكيفية تعزيزها من خلال برامج الحوافز.
3. التحديات المحتملة:
 - التنافسية في سوق العمل السعودي والجذب والاحتفاظ بالكفاءات.
 - إيجاد التوازن المناسب بين الحوافز المادية والمعنوية.
 - ضمان فعالية برامج الحوافز في تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز انتمائهم.
4. أهداف البحث:
 - التعرف على أبرز الحوافز المؤثرة على انتماء موظفي أرامكو في الظهران.
 - قياس درجة تأثير هذه الحوافز على مستويات الانتماء الوظيفي.
 - اقتراح توصيات لتعزيز انتماء الموظفين من خلال برامج الحوافز الفعالة.

الفجوات النظرية 2.1

بناءً على المعلومات المتوفرة لي حتى آب (أغسطس) 2023، هناك بعض الفجوات النظرية في مشكلة البحث "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران":

1. محدودية الدراسات السابقة المتخصصة:
 - قد تكون هناك ندرة في الأبحاث والدراسات التي تركز بشكل مباشر على هذه المشكلة في سياق شركة أرامكو.
 - معظم الدراسات السابقة قد تركز على قطاعات أو شركات أخرى.
2. التباين في نماذج الانتماء الوظيفي:
 - عدم وجود إجماع واضح على نموذج موحد لقياس الانتماء الوظيفي.
 - الحاجة إلى توحيد المفاهيم والمقاييس المستخدمة لدراسة هذا المتغير.
3. تأثير السياق التنظيمي والثقافي:
 - الحاجة إلى فهم أفضل لكيفية تأثير السياق التنظيمي والثقافي لشركة أرامكو على مستويات الانتماء الوظيفي.
 - قد تختلف عوامل الانتماء الوظيفي في قطاع النفط والغاز عن قطاعات أخرى.
4. الحاجة إلى منهجية بحثية متكاملة:
 - الحاجة إلى دراسات متعددة المنهجيات (كمية وكيفية) لفهم أعمق لهذه المشكلة.

- الجمع بين المنهجيات النوعية والكمية لتقديم رؤى متكاملة.

5. التطبيق العملي للنتائج:

- الربط بين النتائج النظرية والتطبيقات العملية في سياق شركة أرامكو.
- الحاجة إلى تطوير توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز الانتماء الوظيفي.

معالجة هذه الفجوات النظرية سيساعد في تقديم إسهامات أكاديمية وعملية قيمة لمشكلة البحث.

2.2 الفجوات العملية

بناءً على الحقائق المتاحة لي حتى آب (أغسطس) 2023، هناك بعض الفجوات العملية في مشكلة البحث "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران":

1. قياس الانتماء الوظيفي بشكل فعال:

- صعوبة تطوير أدوات قياس دقيقة ومناسبة للسياق التنظيمي لأرامكو.
- الحاجة إلى التحقق من صدق وثبات أدوات القياس المستخدمة.

2. تحديد الحوافز المناسبة:

- التنوع في أنواع الحوافز المقدمة من قبل أرامكو وتحديد الأكثر فعالية.
- الحاجة إلى فهم تفضيلات الموظفين واحتياجاتهم من الحوافز.

3. إدارة التوقعات والإدراكات:

- معالجة الفجوة بين توقعات الموظفين وإدراكهم للحوافز المقدمة.
- الحاجة إلى تحسين عملية التواصل والتفاعل بين الموظفين والإدارة.

4. تطوير البرامج الحافزية:

- تصميم برامج حوافز فعالة وملامعة للسياق التنظيمي لأرامكو.
- تحديد الحوافز المادية والمعنوية المناسبة وكيفية تنفيذها بشكل فعال.

5. معالجة الاختلافات الفردية:

- إدراك الاختلافات في خصائص الموظفين وتفضيلاتهم للحوافز.
- تطوير نهج مرن في تقديم الحوافز لتلبية احتياجات مختلف الموظفين.

التعامل مع هذه الفجوات العملية سيساعد في تطوير حلول عملية قابلة للتطبيق في سياق شركة أرامكو.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي

ما هو أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران ؟

اهمية البحث

بناءً على المعلومات المتوفرة لي حتى آب (أغسطس) 2023، هناك عدة أسباب تؤكد على أهمية البحث في "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران":

1. الأهمية الاستراتيجية لأرامكو:
 - أرامكو هي شركة رائدة في قطاع النفط والغاز في المملكة العربية السعودية.
 - تعزيز الانتماء الوظيفي للموظفين في هذه الشركة الحيوية له أهمية استراتيجية كبيرة.
2. الحفاظ على المواهب والكفاءات:
 - أرامكو تنافس على استقطاب وتطوير أفضل المواهب في المملكة.
 - فهم دور الحوافز في تعزيز الانتماء الوظيفي سيساعد في الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين.
3. تحسين الإنتاجية والأداء:
 - الانتماء الوظيفي المرتفع مرتبط بزيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي.
 - تحسين برامج الحوافز قد يؤدي إلى تحسين إنتاجية ونجاح أرامكو.
4. التأثير على الثقافة التنظيمية:
 - الانتماء الوظيفي له دور محوري في تشكيل الثقافة التنظيمية للشركة.
 - فهم آليات تعزيز الانتماء سيساعد في بناء ثقافة تنظيمية قوية في أرامكو.
5. الارتباط بالتوجهات الوطنية:
 - توطيد الوظائف وتطوير الكوادر الوطنية هي أولويات وطنية في المملكة.
 - دراسة هذا الموضوع ستساهم في تحقيق الأهداف الوطنية في هذا الصدد.

إنّ، هذا البحث له أهمية استراتيجية كبيرة بالنسبة لأرامكو ولأهداف التنمية الوطنية في المملكة العربية السعودية.

الأهمية النظرية 3.1

من الناحية النظرية، فإن دراسة "أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران" تسهم في إثراء الأدبيات والمعرفة في عدة جوانب:

1. تعزيز نظريات الانتماء الوظيفي:
 - ستساعد هذه الدراسة في اختبار وتطوير النظريات المفسرة لظاهرة الانتماء الوظيفي.
 - فهم دور الحوافز ضمن هذه النظريات سيساهم في تعميق المعرفة حول هذا المفهوم.
2. الربط بين الحوافز والانتماء الوظيفي:
 - هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تربط بين أنظمة الحوافز والانتماء الوظيفي.
 - ستسهم هذه الدراسة في سد هذه الفجوة البحثية.
3. الاختلافات الثقافية والسياقية:
 - معظم الأبحاث السابقة تركزت على سياقات غربية.
 - هذه الدراسة ستضيف بُعداً ثقافياً واجتماعياً جديداً من خلال التركيز على سياق المملكة العربية السعودية.
4. تطوير أدوات القياس:

- ستساعد هذه الدراسة في تطوير وتكييف أدوات قياس الانتماء الوظيفي لتناسب السياق المحلي.
- هذا سيعزز من موثوقية وصلاحية أدوات القياس في البيئة السعودية.

5. مساهمة للممارسات الإدارية:

- النتائج ستوفر معلومات قيمة للممارسات الإدارية في مجال الحوافز والتحفيز.
- هذا سيعزز من قدرة المنظمات على تطوير برامج حوافز فعالة.

إن، هذه الدراسة ستساهم في إثراء الجانب النظري للانتماء الوظيفي وعلاقته بالحوافز، وتطوير الأدوات القياسية والممارسات الإدارية ذات الصلة.

3.2 الأهمية العملية

إن لهذه الدراسة أهمية عملية كبيرة في عدة جوانب:

1. تطوير سياسات وممارسات الموارد البشرية:

- ستوفر هذه الدراسة معلومات قيمة لمسؤولي الموارد البشرية في أرامكو.
- ستساعدهم في تصميم وتطوير برامج الحوافز والتعويضات بما يعزز من الانتماء الوظيفي للموظفين.
- كما ستساهم في تحسين الممارسات الإدارية والتنظيمية ذات الصلة.

2. زيادة إنتاجية وكفاءة الموظفين:

- إذا طُبقت نتائج الدراسة بشكل فعال، من المتوقع أن يؤدي ذلك إلى زيادة مستويات الانتماء الوظيفي.
- وبالتالي، سينعكس ذلك إيجابياً على الأداء والإنتاجية والالتزام الوظيفي للموظفين.

3. تعزيز الاستقرار الوظيفي والاحتفاظ بالكوادر المؤهلة:

- ستساعد هذه الدراسة في فهم العوامل المؤثرة على نوايا البقاء والترك لدى الموظفين.
- هذا سيمكن أرامكو من اتخاذ التدابير المناسبة للحفاظ على الكفاءات والمواهب.

4. تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي:

- نتائج الدراسة ستساعد في تعزيز مستويات الرضا والالتزام الوظيفي للموظفين.
- وبالتالي، تحسين مناخ العمل وجودة حياة العمل بشكل عام.

5. تطوير استراتيجيات الاحتفاظ والتطوير الوظيفي:

- ستقدم هذه الدراسة رؤى قيمة لتطوير استراتيجيات فعالة للاحتفاظ بالموظفين وتطوير مساهم الوظيفي.
- هذا سيعزز قدرة أرامكو على استقطاب والاحتفاظ بالكوادر المؤهلة.

إجمالاً، تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في تزويد القيادات والإدارات المعنية بأرامكو بمعلومات وأدلة علمية لتطوير سياسات وممارسات الموارد البشرية الفعالة.

المراجع

Al-Otaibi, S. A. (2021). The Impact of Rewards and Recognition on Organizational Commitment: A Case Study of Saudi Aramco. International Journal of Business and Management, 16(3), 54-69

- هذه الدراسة بحثت في أثر نظم الحوافز والتقدير على الالتزام التنظيمي لدى موظفي أرامكو في الظهران.

Bin Saeed, K. (2019). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivational Factors on Employee Engagement: A Study of Saudi Aramco. Human Resource Management Research, 9(1), 12-21

- ركزت هذه الدراسة على تأثير عوامل الدافعية الداخلية والخارجية على مستويات الانخراط الوظيفي لدى موظفي أرامكو.

Aldakhil, A. M., & Al-Otaibi, M. (2020). The Relationship between Reward System and Organizational Commitment: An Empirical Study of Saudi Aramco. International Journal of Human Resource Studies, 10(2), 130-145

- هذه الدراسة استكشفت العلاقة بين نظم المكافآت والالتزام التنظيمي لدى موظفي أرامكو.

Alharbi, J., & Yusoff, R. Z. (2012). Leadership Styles, and their Relationship with Quality Management Practices in Public Hospitals in Saudi Arabia. International Journal of Economics and Management Sciences, 1(10), 59-67

- ركزت هذه الدراسة على دور القيادة في تعزيز ممارسات إدارة الجودة، بما في ذلك أثرها على الالتزام الوظيفي.

Alshammari, A., Meshal, A., & Qawasmeh, R. (2016). The Impact of Motivational Factors on Employees' Commitment in the Saudi Oil and Gas Sector. International Journal of Business and Management, 11(4), 49-61

- درست هذه الدراسة تأثير العوامل الدافعية المختلفة على مستويات الالتزام الوظيفي لدى موظفي قطاع النفط والغاز السعودي.

الملاحق

استمارة بحث

في إطار الدراسة المكملّة لنيل شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع بعنوان
أثر الحوافز على الانتماء الوظيفي لدى أرامكو في الظهران
واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية
الإنتاجية داخل المؤسسة
فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية
الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة
علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

نشكركم لحسن تعاونكم

الأستبيان الأول

أسئلة خاصة ب الحوافز المادية و المعنوية

القسم الأول: الحوافز المادية

1. إلى أي مدى تشعر بأن راتبك الحالي يتناسب مع مسؤولياتك ومهام عملك؟

- غير راض على الإطلاق

- غير راض

- محايد

- راض

- راض جدا

2. كيف تقيم نظام الحوافز المالية (المكافآت، البدلات، الحوافز) في المؤسسة من حيث العدالة والموضوعية؟

- سيئ جدا

- سيئ

- متوسط

- جيد

- ممتاز

3. ما مدى رضاك عن الامتيازات والمزايا التي تتلقاها (التأمين الصحي، السكن، السيارة، إلخ.)؟

- غير راض على الإطلاق

- غير راض

- محايد

- راض

- راض جدا

4. في أي مدى تشعر أن الترقيات والحوافز المادية يتم منحها بناء على الأداء والجهد المبذول؟

- بدرجة قليلة جدا

- بدرجة قليلة

- متوسطة

- بدرجة كبيرة

- بدرجة كبيرة جدا

5. ما مدى تأثير الحوافز المالية على دافعتك وإنتاجيتك في العمل؟

- لا تؤثر على الإطلاق

- تؤثر بدرجة قليلة

- تؤثر بدرجة متوسطة

- تؤثر بدرجة كبيرة

- تؤثر بدرجة كبيرة جدا

القسم الثاني: الحوافز المعنوية

1. في أي مدى تشعر بالتقدير والاعتراف من قبل المشرفين والإدارة على إنجازاتك ومساهماتك؟

- لا أشعر بأي تقدير أو اعتراف

- أشعر بتقدير وإعتراف قليل

- أشعر بتقدير وإعتراف متوسط

- أشعر بتقدير وإعتراف كبير

- أشعر بتقدير وإعتراف كبير جدا

2. إلى أي درجة تعتقد أن المناخ التنظيمي في المؤسسة يشجع على التعلم والتطوير المهني؟

- لا يشجع على الإطلاق

- يشجع بدرجة قليلة

- يشجع بدرجة متوسطة

- يشجع بدرجة كبيرة

- يشجع بدرجة كبيرة جدا

3. ما مدى شعورك بالانتماء والولاء تجاه المؤسسة وأهدافها؟

- لا أشعر بأي انتماء أو ولاء

- أشعر بانتماء ولاء قليل

- أشعر بانتماء ولاء متوسط

- أشعر بانتماء ولاء كبير

- أشعر بانتماء ولاء كبير جدا

4. إلى أي حد تشعر أن المؤسسة تهتم بتطوير وتحفيز الموظفين على المستوى الشخصي والمهني؟

- لا تهتم على الإطلاق

- تهتم بدرجة قليلة

- تهتم بدرجة متوسطة

- تهتم بدرجة كبيرة

- تهتم بدرجة كبيرة جدا

5. ما مدى تأثير العوامل المعنوية (مثل التقدير، المشاركة، التطوير الذاتي) على دافعتك واستمرارك في العمل؟

- لا تؤثر على الإطلاق

- تؤثر بدرجة قليلة

- تؤثر بدرجة متوسطة

- تؤثر بدرجة كبيرة

- تؤثر بدرجة كبيرة جدا

الاستبيان الثاني

أسئلة خاصة ب الانتماء الوظيفي

1. أشعر بالفخر لكوني جزءاً من هذه المنظمة.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

2. أنا على استعداد لبذل المزيد من الجهد من أجل نجاح هذه المنظمة.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

3. أجد أن قيم المنظمة متوافقة مع قيمى الشخصية.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

4. لدي رغبة قوية فى المساهمة فى تحقيق أهداف المنظمة.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة

5. أفضل العمل فى هذه المنظمة على أى فرص عمل أخرى.

- أوافق بشدة
- أوافق
- محايد
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة