تعتبر فعالية أي مؤسسة أمرًا مرتبطًا بشكلٍ أساسي بكفاءة عناصرها البشرية وإمكانيتها على العمل بشكل فعّال ومتحمس. فالعنصر البشري يُعَد الركيزة الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على استخدام الموارد المادية المتاحة للمؤسسة، يتأثر أداء العنصر البشري بمجموعة من المتغيرات والظروف الخارجية في بيئة العمل، فإن فهم وتحليل متطلبات الأداء وتوفير البيئة الملائمة يعدُّ أمرًا أساسيًا لتحقيق أداء مؤسسي متميز. وكونه أحد السلوكيات المرغوب فيها والتي تسعى المنظمات إلى تعزيزها لدى أعضائها لذلك فإن الالتزام التنظيمي أصبح وما يزال جديرا باهتمام الإدارات كونه يولد لدى الموظف الإحساس بالانتماء والاندماج المنظمة كما أنه يهتم بسلوكيات العاملين من حضور وغياب، لذلك ركز عليه مفكرو الإدارة في التنظيم بوصفه عنصرا أساسيا يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، وعلى دراسة سلوكه ومحاولة التأثير في هذا السلوك ليتوافق مع سلوك التنظيم وثمة متغيرات عديدة تؤثر في سلوك الفرد من بينها الدافعية للإنجاز التي تمثل أحد الجوانب المهمة في المنظومة الإنساني، ويرجع اهتمام الدافعية للإنجاز نظرا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن تعدت جميع المجالات والميادين التطبيقية والعلمية، فالموظف في الجامعة دائما يسعى إلى رفع دافعية الانجاز لديه وذلك من خلال القيام بمهام الموكلة له في المنظمة. حيث يشير إلى قدرة الفرد على تبني أهداف وقيم المؤسسة والاستعداد لبذل الجهد الإضافي لصالحها. حيث تم في هذا الفصل تقديم موضوع دراستنا وفرضياتها وأهميتها وأهدافها، حيث تناولنا في هذا الفصل العناصر التالية: تعريف الالتزام التنظيمي، خصائص الالتزام التنظيمي العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، الفصل الثالث: فصل الدافعية للإنجاز وتناولنا فيه العناصر التالية: مفهوم الدافعية، أنواع وتصنيف الدوافع، النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز، ثانيا: الجانب التطبيقي: احتوى على ثلاث فصول: الفصل الرابع: فصل الإجراءات المنهجية للدراسة، وقد تناولنا فيه العناصر التالية: منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات، الخصائص السيكو مترية، الفصل الخامس: فصل عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة وقد تناولنا فيه عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة. وتناولنا فيه تفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة الاستنتاج العام،

Summarized by © lakhasly.com