

فك الاشتباك الاصطلاحي بين الالتزام التنظيمي والمصطلحات ذات العلاقة

عبدالله بن عبيد الشهراني

كلية الأعمال والاقتصاد

جامعة القصيم

المملكة العربية السعودية

الملخص

في ظلّ التشتت المصطلحي حول المصطلح الغربي «Organizational Commitment» في الأدبيات العربية، تسعى هذه الدراسة إلى فكّ الاشتباك الاصطلاحي بين الالتزام التنظيمي والمصطلحات ذات العلاقة؛ لغرض حثّ الباحثين على توحيد المصطلحات التي تتناول ظاهرة علاقة الفرد بالمنظمة في البحوث العربية الإدارية في مجال السلوك التنظيمي، استناداً إلى الأدلة النظرية، لذلك خلّصت الدراسة إلى مناسبة اعتماد مصطلح «الالتزام التنظيمي» عند كتابة البحوث الإدارية العربية، حيث يعتبر هذا المصطلح هو الأنسب والأكثر دقة في وصف العلاقة بين الموظف والمنظمة، كما أنه الأقرب من حيث المعنى اللغوي والاصطلاحي إلى المفهوم الغربي الأصلي، هذا الاختيار يجعل هذا المصطلح بديلاً أكثر ملاءمة من مصطلح «الولاء التنظيمي» الذي نُسِخ مع الوقت بمصطلح «الالتزام التنظيمي»، أما مصطلح «الانتماء التنظيمي» على الرغم من وجوده في الأدبيات العربية، إلا أن استخدامه يختلف عن نظيره الغربي. وبالتالي، فإن تعريبه واستخدامه في بحوث السلوك التنظيمي العربية قد يؤدي إلى لبس في المعنى، ويفضل تجنبه. كما أوصت الدراسة بضرورة تعميق البحوث الإدارية ذات الطابع النوعي؛ من أجل بناء نظريات ومصطلحات تتناسب مع سياقنا العربي وعدم الاكتفاء بترجمة النتائج المعرفي الغربي. الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التماهي التنظيمي.

المقدمة

تُعَدُّ دراسة العلاقة بين الفرد ومنظّمته من أهم القضايا التي تستحوذ اهتمام الباحثين في مجال إدارة الأعمال، حيث لعب مصطلح «Organizational Commitment» دوراً محورياً في هذا السياق في الأدبيات الغربية. لذلك فإنّ التباين في ترجمة هذا المصطلح إلى اللغة العربية أثر بشكل كبير على قابلية المقارنة بين الدراسات المختلفة في الأدبيات العربية (عبدالله، 2022)، وأدى إلى بعض الالتباس في فهم الظاهرة المدروسة، لذا فإنّ توحيد المصطلح وتحديد معناه بدقة من أجل رسم خط مائز بين الالتزام التنظيمي وبين المصطلحات ذات العلاقة، من أجل فكّ التشابك الاصطلاحي ويمهد الطريق لتطوير البحوث العربية الإدارية في مجال السلوك التنظيمي.

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة.

نشأة المصطلح

لم يكن مصطلح الالتزام التنظيمي Organizational Commitment شائعاً في الأدبيات الإدارية الأولى في مجال السلوك التنظيمي خلال الفترة من 1930م إلى 1960م تقريباً، حيث كانت هناك مفاهيم قريبة نسبياً من الالتزام التنظيمي، مثل: الولاء التنظيمي Organizational Loyalty التي تحدتّ بها تشيستر برنارد Chester Barnard في 1938، الهوية التنظيمية Organizational Identity الذي قدّمه هيربرت سيمون Herbert Simon في 1945، وكذلك التماهي التنظيمي Organizational Identification الذي قدمه جيمس مارش وهيربرت سيمون James March & Herbert Simon في 1958، وفي عام 1960 اقترح عالم الاجتماع هوارد بيكر Howard Becker مفهومًا نظاميًا لطبيعة سلوك بقاء الأفراد في المنظمات أطلق عليه مفهوم الالتزام التنظيمي، الذي تحول إلى مصطلح بعد انتشار استخدامه لدى الجماعات العلمية (درويش، 2008: 4).



وتأسيساً على هذا التطور التاريخي، تعد دراسة سلوك الفرد داخل المنظمة من الركائز الأساسية في الفكر الإداري المعاصر، حيث تهدف إلى فهم طبيعة الرابطة التي تجمع الموظف بمؤسسته ومدى تأثير الأنماط القيادية على هذه العلاقة. وفي هذا الإطار، بحثت دراسة (Nassani & Alotaibi, 2026) في الآثار المتتالية للقيادة الاستبدادية وكيفية صياغة تبادل العلاقة بين القائد والمنظمة (LMX) والعدالة بين الأشخاص لمفاهيم الرضا الوظيفي ونوايا ترك العمل في المنظمات. وهذا يؤكد أن التحديد الدقيق للمصطلحات التي تصف علاقة الفرد بالمنظمة، كالالتزام أو الرضا، ليس مجرد ترف فكري بل ضرورة لفهم المخرجات السلوكية بدقة.»

مصطلح الالتزام التنظيمي

يشير الالتزام في اللغة إلى عدة معانٍ؛ بحسب معجم الرائد، الذي أشار إلى أن الالتزام هو: من الفعل لَزِمَ يَلْزِمُ: لَزُومًا وَلِزْمًا وَلِزَامًا وَلِزَامَةً وَلِزْمَانًا، أي لزم الشيء: ثبت وداوم، وَلِزْمَةٌ أي تعلق به وداوم معه، واللِزْمَةُ من يلزم شيئاً ولا يفارقه. والالتزام الأمر: أوجبه على نفسه. والالتزام الشيء: اعتنقه. والالتزام المال أو العمل أو نحوهما: تعهد أن يؤديه (مسعود، 1992: 689، 117). أما في معجم اللغة العربية المعاصرة، فأشار إلى «الالتزام الشخص الأمر/ التزم الشخص بالأمر: أوجبه على نفسه» (عمر، 2007: 1429) وفي معجم الوسيط يُعرف الالتزام لغويًا بأنه: لَزِمَ الشيءُ - لُزُومًا: ثَبَّتَ ودام. وَلَزِمَ الشيءُ فلانًا: وَجَبَ عليه، والزَمَ الشيءُ فلانًا: وَجَبَ عليه، ولزم العمل: داوم عليه ولزم المريض السرير: لم يفارقه. أَلَزَمَ الشيءُ: أثبتته وأدامه. ولزم فلانًا الشيء: أوجبه عليه ولازمه ملازمة، ولزاماً داوم عليه، التَزَمَ الشيءُ أو الأمر: أوجبه على نفسه. واستَلَزَمَ الشيءُ عده لازماً واقتضاه (مصطفى وآخرون، 1972: 837). وفي معجم لسان العرب، لَزِمَ: اللزوم معروف والفعل لَزِمَ يَلْزِمُ، والفاعل لازم والمفعول به ملزوم، لَزِمَ الشيءُ يَلْزِمُهُ لُزُومًا ولازمه مُلازمةً والالتزامُ والتزومه وألزمه إيَّاه فالتزمه ورجل لُزْمَةٌ: يَلْزِمُ الشيءَ فلا يفارقه. واللِّزَامُ: الفيصل جدًّا (ابن منظور، 2005: 195).

ومن هنا فإنَّ التحليل اللغوي لهذا المصطلح يجعلنا نقرر بأنه يدور على دلالة رئيسية، وهي التزام الشيء والمداومة عليه، لذلك فمن الواضح أن هذه الدلالات ترتبط بالدلالة الاصطلاحية؛ حيث يُعرف الالتزام التنظيمي بأنه: «حالة نفسية تميز علاقة الموظف بالمنظمة، ولها آثار على قرار الاستمرار أو التوقف عن العضوية فيها» (Meyer & Allen, 1991). ويقول آخر: هو العلاقة النفسية التي تدفع الموظف للاستمرار في منظمته وتقلل احتمالية تركها (Allen & Meyer, 1996)؛ وهو التعريف الشائع الذي يهدف لخلق توافق بين التقاليد البحثية المختلفة.

وفي هذا الصدد، يهدف توحيد المصطلحات الإدارية العربية إلى إزالة اللبس حول هذه المفاهيم النفسية التي تؤثر مباشرة على الإنتاجية؛ حيث عززت دراسة (Al-Obaid & Almaweri, 2026) هذا التوجه ببيان أثر القيادة التحويلية في الأداء الوظيفي عبر الدور الوسيط للصحة النفسية. وهذا يوضح أن ارتباط الموظف بمنظمته يتأثر بالبيئة القيادية، مما يجعل اعتماد مصطلح «الالتزام التنظيمي» كبديل أدق يساهم في تأصيل هذه الدراسات وربطها بالصحة النفسية والأداء بشكل منهجي سليم..

علاقة الالتزام التنظيمي بالولاء التنظيمي

تنوعت تيارات الباحثين في تفسير العلاقة بين مصطلح الالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي، حيث يرى شريحة كبيرة من الباحثين الغربيين أن الولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي مصطلحان قابلان للتبادل (Darmawan, 2020)، في حين أن هناك تياراً يرى أن العلاقة تكاملية؛ حيث الولاء يتطلب الالتزام (Hunter et al., 2023) أما التيار الأخير فيرى أن الولاء التنظيمي مفهوم قديم تمَّ العمل به في حقبة سابقة ثم استُبدِل بمصطلح الالتزام التنظيمي (Chauhan & Howe & Nachmias, 2023; Bar-Haim, 2019: 9).

المصطلحات ذات العلاقة بالالتزام التنظيمي

لمصطلح الالتزام التنظيمي Organizational Commitment في الأدبيات الإدارية في مجال السلوك التنظيمي عددٌ من المفاهيم القريبة منه، مثل: الولاء التنظيمي Organizational Loyalty، الهوية التنظيمية Organizational Identity، وكذلك التوحد مع المنظمة أو التماهي التنظيمي Organizational Identification (درويش، 2008: 4) كما أن هناك مصطلحات ارتبطت بالالتزام التنظيمي، مثل: المهن التنظيمية Organizational Careers، الأعراف التنظيمية Organizational Norms، التعلُّق بالعمل Work Attachment، الاستغراق الوظيفي Job Involvement (Zangaro, 2001)، الاندماج في العمل Job Engagement والاندماج التنظيمي Organizational Engagement (Saks, 2006)، ومصطلح المواطنة التنظيمية Organizational Citizenship (Mahal, 2012; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002; Fu, 2013) ويعود السبب

جدول رقم (2)
وجهة الالتزام لدى الموظفين

م	المصطلح	اسم المُنظر باللغة الإنجليزية وتاريخ النشر
أولاً: الالتزام الموجه نحو المنظمة		
1	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment البُعد الأدبي Moral dimension	Porter, Mowday, Steers 1979
2	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment البُعد الحسابي Calculative dimension	Hrebiniak, Alutto 1972 Stevens, Beyer, Trice 1978
3	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment البُعد المعياري Normative البُعد العاطفي Affective البُعد المستمر Continuance	Meyer, Allen 1990
4	التماهي التنظيمي Organizational Identification	March, Simon, 1958 Hall, Snyder, Nugfren, 1970 Miller, 1979
5	الاستغراق التنظيمي Organizational Involvement	Etzioni, 1961 Gould, 1997
ثانياً: الالتزام الموجه نحو العمل		
6	الاستغراق الوظيفي Job Involvement	Lawler, Heel, 1970 Batchen, 1970
7	التوجه نحو العمل Job Orientation	Eden, Jacobson, 1976
8	الارتباط بالعمل Job attachment	Lock, Steers, 1978
9	الاستغراق النفسي Ego Involvement	Slater, 1959
ثالثاً: الالتزام الموجه نحو القيم		
10	أخلاق العمل البروتستانتية Protestant Work Ethic	Blood 1969 Mirels, Garrett, 1971
11	أخلاقيات العمل المحافظة Conventional Work Ethic	Wallack, Goodale, Wittjing, Smith, 1971
12	أخلاقيات العمل Work Ethic	Bucholz, 1978
13	أخلاقيات العمل الإسلامي Islamic Work Ethic	Darweesh, 2000
رابعاً: الالتزام الموجه نحو المهنة		
14	الالتزام المهني Career Commitment	Quallagon, 1978
15	الإعلاء المهني Career Salience	Greenhouse, 1971
16	الالتزام للمهنة Commitment to Profession	Seldom, 1971
17	التماهي مع المهنة Professional Identification	Lee, 1971
18	الاندماج في العمل Job Involvement	Lodahl, Kejiner, 1965
19	الاندماج المهني Occupational Involvement	Faunce, 1979
20	قيم العمل Work Values	Sherring, Codie, England, 1979
خامساً: الالتزام نحو النقابة		
21	الالتزام للنقابة Union Commitment	Kanter, 1968

المصدر: (درويش، 2008: 5-9).

في ذلك؛ لكون قضية الالتزام التنظيمي لقيت اهتماماً كبيراً ولفترة طويلة من الزمن كقضية علمية في أدبيات السلوك التنظيمي، حيث حصرت باولا مورو Paula Morrow أكثر من 25 مفهوماً بمسميات مختلفة للالتزام، وُجدت في نظريات وبحوث الالتزام التنظيمي، كما أنها ترى أن النمو المتزايد في المفاهيم المرتبط بظاهرة الالتزام لم يصحبه وضع معنى محدد لكل مفهوم من المفاهيم والمصطلحات، كذلك لم تتم تجزئة أي مفهوم أو مصطلح لمكونات أساسية يجعل الوصول إلى معنى محدد بشكل دقيق، حيث ترى أن قضية الالتزام لها تاريخ يتسم بصعوبة الرؤية فيما يتعلق باختلاط وفوضى المفهوم (Morrow, 1983; 486-500)، ولسوء الحظ، فإن انتشار المفاهيم المتعلقة بالالتزام يجعل المهمة صعبة، والدارس لظواهر الالتزام التنظيمي يعرف أن هناك تاريخاً غائماً من الارتباك البناء (Angle & Lawson, 1993; 3).

جدول رقم (1)

مقارنة مسميات الالتزام التنظيمي في ثلاثة نماذج نظرية

نموذج الالتزام ثلاثي الأبعاد Meyer & Allen, 1990	نظرية التأثير الاجتماعي Kelman, 1958	آليات الالتزام التنظيمي Kanter, 1968
Continuous Commitment الالتزام المستمر أو البقائي أو العقلاني	Compliance الامتثال	Continuous Commitment الالتزام المستمر أو البقائي أو العقلاني
Affective Commitment الالتزام العاطفي أو الوجداني التوحد أو التماهي	Identification	Cohesion Commitment الالتزام العاطفي أو الوجداني التوحد أو التماهي
Normative Commitment الالتزام المعياري أو الأخلاقي	Internalization الاستدماج	Control Commitment الالتزام بالرقابة

المصدر: (درويش، 2008: 210).

وفي الجدول رقم (1) يُجري درويش (2008) مقارنة بين مسميات الالتزام التنظيمي في ثلاثة نماذج تفسيرية لظاهرة الالتزام التنظيمي؛ في دلاله على أنه رغم تعدد المصطلحات التي ارتبطت بالالتزام التنظيمي، إلا أن هناك توافقاً بين بعض المصطلحات في دلالاتها. وعليه فهذا التعدد في المصطلحات التي تتناول ظاهرة التزام الموظفين بالعمل، دفع مورو Mor-row إلى اقتراح توجيه جهود البحث العلمي؛ للتعرف على بنية الالتزام التنظيمي بشكل أكبر عبر مزيدٍ من البحوث التطبيقية (Morrow, 1993; Morrow, 1983).

وجهة الالتزام التنظيمي:

الالتزام في مكان العمل يمكن أن يتخذ أشكالاً مختلفة بما في ذلك الالتزام تجاه المنظمات (على سبيل المثال، Mathieu & Zajac, 1990, Meyer & Allen, 1982, Mowday et al., 1991)، والالتزام تجاه النقابات (على سبيل المثال، Barling et al., 1992, Gordon et al., 1980)، والالتزام تجاه الوظيفة والمهنة (على سبيل المثال،

جدول رقم (3)
تصنيفات أبعاد الالتزام التنظيمي

أبعاد الالتزام التنظيمي Dimensions of Organizational Commitment	
الأخلاقية / المعيارية Moral - Normative	الذرائعي / حسابي Instrumental - Calculative
هي نهج أخلاقي معياري، وفي هذه الحالة يشعر الموظف بالالتزامات الأخلاقية بالبقاء في مكان عمله، حيث ينبع هذا الالتزام من دعم الموظف لأهداف المنظمة التي يعمل بها وقيمتها وأعرافها.	قرار الفرد بالبقاء أو ترك مكان عمله لأسباب حسابية نفعية، وبناءً على ذلك، يُصبح الموظف ملتزماً بما يمكن عمله؛ بسبب حصوله على مزايا نفعية مادية معينة، ويكون تركه للمنظمة مُكلفاً للغاية.
تماهي / عاطفي Emotional - Identification	الاغتراب / الامتثال Alientative - Compliance
حالة تعريف عاطفي، وهي حالة يتمها فيها الموظف مع منظمة معينة وأهدافها، ويرغب في الحفاظ على عضويته في المنظمة من أجل تسهيل أهدافها.	هو البعد المعاكس، أي الاغتراب والامتثال غير الطوعي للبقاء في المنظمة التي يعمل بها الموظف.

مستفاد وملخص من: (Haim, 2019: 5).

Blau, 1985, Meyer et al., 1993، والالتزام تجاه فرق العمل والقادة (على سبيل المثال، Becker, 1992، والالتزام تجاه الأهداف (على سبيل المثال، (Hunt & Morgan, 1994)، والالتزام تجاه المسار الوظيفي الشخصي (على سبيل المثال، (Campion & Lord, 1982, Locke et al., 1988)، والالتزام تجاه المسار الوظيفي الشخصي (على سبيل المثال، (Hall, 1996) يوضح الجدول رقم (2) أنواع اتجاه الالتزام.

أبعاد الالتزام التنظيمي:

هناك العديد من التصنيفات التي تُصنف الالتزام التنظيمي بحسب الأبعاد، سواءً كان عبر المدخل أحادي البعد، والمدخل متعدد الأبعاد، والتصورات الحديث للالتزام التنظيمي (Weibo & Kaur & Jun, 2010) حيث قام أفيعاد بار حاييم (Aviad Bar-Haim, 2019) بعمل تصنيف ضمن مدخل التصورات الحديثة للالتزام التنظيمي، جمع من خلاله كامل النتاج الفكري الغربي الذي تناول الالتزام التنظيمي وتقسيماته ضمن أربعة أبعاد رئيسية حسب الجدول رقم (3).

كما عمل على توزيع النتاج الفكري لنظريات ونماذج الرواد الذين تناولوا الظاهرة منذُ بداية نضج مفهوم الالتزام التنظيمي في خمسينيات القرن الماضي إلى الوقت الحاضر ضمن تحقيب زمني، وقام بوضعها في ملخص توضيحي حسب الموضح في الشكل رقم (1) حيث يُعدُّ هذا الشكل بمثابة خريطة طريق لتتبع التحولات التي طرأت على مصطلح الالتزام التنظيمي عبر مختلف المراحل الزمنية وأسماء المنظرين لها، مما يعطي صورةً بانوراميةً للمصطلحات ذات العلاقة بالالتزام التنظيمي، ويُساعد على الحد من فوضى المصطلحات المنتشرة حول هذا المصطلح، كما أنها تعمل على توضيح العلاقات والتداخلات بين هذه المصطلحات.

الدراسات السابقة

نظرًا للتباين الكبير في ترجمة وتفسير مصطلح "Organizational Commitment" في أدبيات السلوك التنظيمي العربية، سيقصر الباحث في هذه الدراسة على استعراض وتحليل الدراسات العربية التي تتناول الموضوع.

دراسة (عبدالله، 2022) وهدفت إلى التعرف على محددات الولاء التنظيمي خلال السنوات العشرين الماضية 2003-2022، من خلال تحليل كمي لعددٍ من الدراسات الميدانية (Meta-Analysis) حيث لاحظ الباحث أن هناك ترجمات مختلفة مستخدمة في الأدبيات العربية لمصطلح Organizational Commitment حيث ترجمه البعض بأنه الالتزام التنظيمي، ويترجمه البعض الآخر بالولاء التنظيمي، في حين يترجمه فريق ثالث بالانتماء التنظيمي. صحيح أن هذه الدراسة أشارت بشكل واضح إلى المشكلة لكن الغرض من الدراسة لم يكن فك الاشتباك الاصطلاحي بين المصطلحات بشكل منهجي.

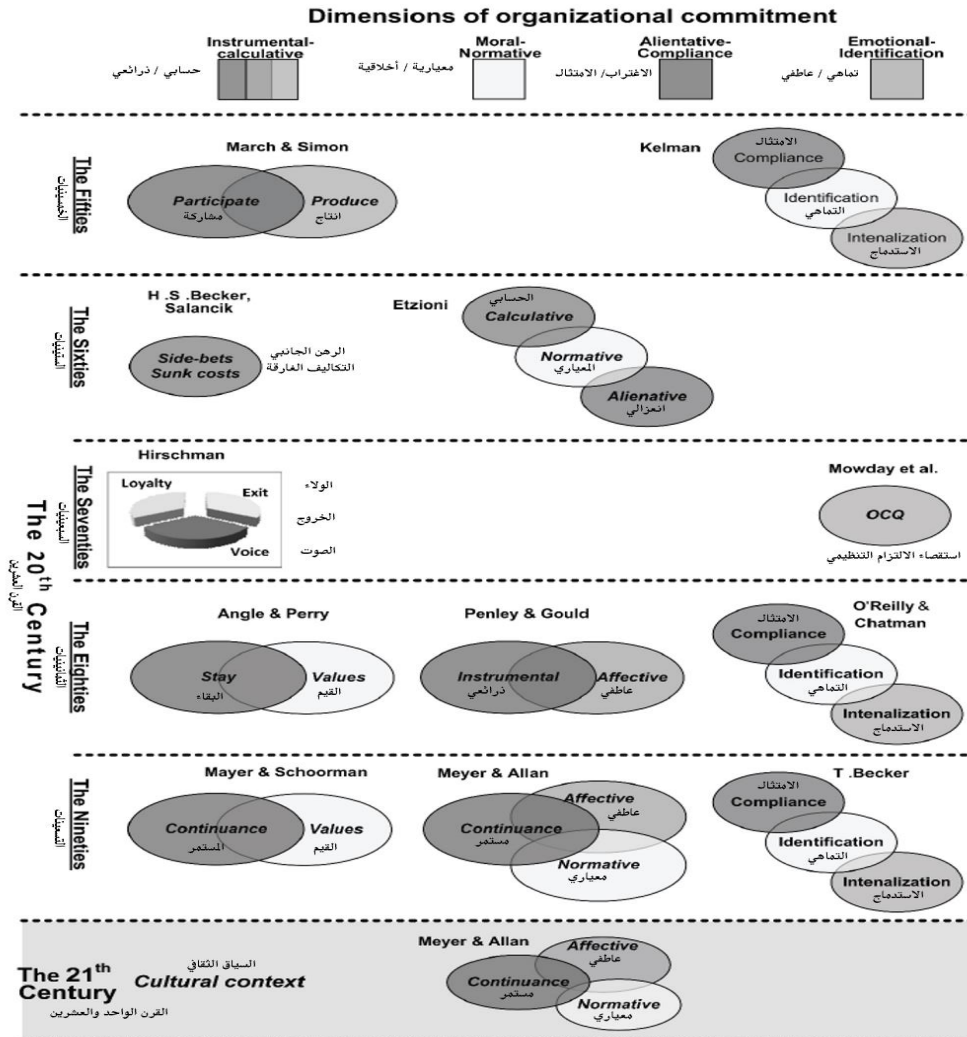
دراسة (عبدالكريم وأحمد، 2018) وهدفت إلى التفرقة بين مصطلح الولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي ضمن دراستهم، التي سعت إلى التنبؤ بالولاء عبر قياس الالتزام التنظيمي، لذا سعت الدراسة إلى صياغة مفهوم الولاء عبر إيجاد نقاط الخلاف الجوهرية بينه وبين الالتزام التنظيمي لغرض القياس، في ظل نقص الدراسات والأعمال التي تدرك الولاء بشكل مستقل عن الالتزام، لكن لم يكن هدف الدراسة رسم حد مائز بين المصطلحات والمصطلحات ذات العلاقة.

دراسة (زواتيني وصالي، 2022) وهدفت إلى محاولة رسم خط مائز بين الالتزام الوظيفي والولاء التنظيمي الخاصة بممارسات السلطة في منظمات الأعمال، ولكن الدراسة وقعت في عددٍ من المشاكل الاصطلاحية، حيث اعتبرت أن الالتزام الوظيفي هو الالتزام التنظيمي، وهذا غير صحيح؛ لكون الالتزام له تصنيفات متعددة أحدها وجهة الالتزام؛ حيث يوجد التزام موجه نحو المنظمة وهو الالتزام التنظيمي، وهناك التزام موجه نحو المهنة أو الوظيفة وهو الالتزام المهني أو الوظيفي، كما أن الدراسة في إطارها النظري رجعت إلى دراسات من الأدبيات العربية منها من يسمي «Organizational Commitment» بالالتزام التنظيمي والبعض الآخر يسميها الولاء التنظيمي، وبالتالي حاولت الدراسة الفصل بين مصطلحين باللغة العربية

يعودان لنفس المصطلح في الأدبيات الغربية، حيث أوردت الدراسة تعريفات للولاء التنظيمي ونسبتها لمنظر غربي، ولكن بتتبع أصول هذه التعريفات للولاء التنظيمي المستخدمة في الدراسة، اتضح أنها مستمدة من نظريات غربية تركز على مصطلح الالتزام التنظيمي وليس الولاء التنظيمي.

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بعدة جوانب. فبينما لم تعمل الدراسات السابقة على فك الاشتباك الاصطلاحي بين المصطلحات بشكل منهجي، ولم ترسم حدودًا واضحة بين المصطلحات المتشابهة، كما أنها وقعت في شرك الفصل بين مصطلحين باللغة العربية يعودان لنفس المصطلح في الأدبيات الغربية، قامت هذه الدراسة بدراسة تاريخ تطور مصطلح الالتزام التنظيمي والمصطلحات المرادفة أو المشابهة له المنتشرة في الأدبيات العربية، كما أنها عملت على القيام بتحليل دقيق للمصطلحات المستخدمة، ووضعت تعريفات واضحة ومحددة لكل مصطلح. كما قامت برسم حدود واضحة بين المصطلحات المتشابهة، وذلك من خلال الاعتماد على المصادر الغربية الأصلية ومحاولة تحليل المصطلحات في سياقها الثقافي العربي. هذه الجهود ساهمت في تحقيق هدف الدراسة الرئيسي وهو فك الاشتباك الاصطلاحي بين الالتزام التنظيمي والمصطلحات ذات العلاقة، مما يجعل هذه الدراسة مساهمة قيمة في هذا المجال.

ابعاد الالتزام التنظيمي



المصدر: (Haim, 2019: 5).

الشكل رقم (1): ملخص تصوري للتاريخ الفكري لمفهوم الالتزام التنظيمي

مشكلة الدراسة

في الأدبيات العربية تظهر مشكلة استخدام مصطلحات مترجمة متعددة لوصف مصطلح واحد يوجد في الأدبيات الغربية، على سبيل المثال يظهر مصطلح «Organizational Involvement» في الأدبيات العربية على أنه الاندماج

التنظيمي، ومرة الانتماء التنظيمي، وأحياناً يُكتب على أنه الالتزام التنظيمي، وفي أحيان أخرى يعني الاستغراق التنظيمي (درويش، 2002: 8) كما يترجم مصطلح الالتزام التنظيمي «Organizational Commitment» كمرادف لمصطلح الانتماء التنظيمي والولاء التنظيمي (عبدالله، 2022) حيث يعاني الباحثون الإداريون العرب من نقصٍ في مهارات صك المصطلحات العربية المناسبة التي تتماهى مع المصطلحات الغربية، وغياب مرجعية موحدة تعمل على تنظيم ترجمة المصطلحات العلمية الإدارية، مما يجعل البحوث الإدارية العربية عرضةً للأخطاء والخلط بين المصطلحات بسبب الاعتماد على ترجمات غير دقيقة للمصطلحات الغربية، علماً بأن الباحث رصد عشرات الكتب والمراجع العربية في مجال السلوك التنظيمي التي تعرب مصطلح «Organizational Commitment» بمصطلحات مثل: الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، والارتباط التنظيمي.

لذلك فإنَّ مشكلة الدراسة تكمن في غياب مصطلح عربي موحد لوصف مصطلح «Organizational Commitment» أو الالتزام التنظيمي الذي يُعبر بدقة، ويدل على الأفكار والمعاني الخاصة بالظاهرة المبحوثة بسبب تعدد الترجمات، وبالتالي يعاني الباحثون في الأدبيات العربية من صعوبةٍ في اختيار المصطلح العربي المناسب، وبالتالي العجز عن تكوين تراكم معرفي حول الظاهرة المبحوثة.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى فك الاشتباك الاصطلاحي بين الالتزام التنظيمي والمصطلحات ذات العلاقة، كما تُمهّد إلى توحيد المصطلحات التي تتناول ظاهرة علاقة الفرد بالمنظمة، حيث تهدف هذه الخطوة إلى دعم تطوير البحوث العربية الإدارية في مجال السلوك التنظيمي.

أسئلة الدراسة

في هذه الدراسة تمَّ تحديد سؤال الدراسة الرئيس وهو: ما هو الخط المائز بين مصطلح الالتزام التنظيمي والمصطلحات المرادفة له؟

تصميم الدراسة

أُجريت مراجعة منهجية للأدبيات لتحديد كيف استخدمت البحوث الإدارية العربية مصطلح «Organizational Commitment» أو الالتزام التنظيمي، وذلك بناءً على الإرشادات التي استخدمتها



الشكل رقم (2): الأنشطة المنهجية المتبعة في الجانب التطبيقي

إيشيتاني وآخرون (Ishitani & Mol & Silva & Rocha, 2017)، حيث قام الباحث بالأنشطة التالية: تحديد أسئلة الدراسة، ووضع استراتيجية الدراسة، واختيار الدراسات الأولية، وتقييم جودة الدراسة، واستخراج البيانات ومراجعتها، حسب شكل (2).

نتائج الدراسة

وللإجابة على سؤال الدراسة، رأى الباحثُ، أنه من الأنسب تفكيك هذا الاشتباك الاصطلاحي؛ عبر تناول هذه المصطلحات المرادفة أو المجاورة أو المقاربة للالتزام التنظيمي بشيءٍ من التفصيل؛ حيث ترى بعض الدراسات أن بعض هذه المصطلحات مرادفةٌ للالتزام التنظيمي بشكل عام أو لأحد أنواعه، وهناك دراسات أخرى ترى أن هذه المصطلحات متباينة استناداً إلى تراكيب المصطلحات.

وعليه سوف يقوم الباحثُ بإجراء مقارنةٍ بين بعض هذه المصطلحات الشهيرة مع مصطلح الالتزام التنظيمي كما يلي:

الالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي والانتماء التنظيمي

تزخر الأدبيات العربية بترجماتٍ مختلفةٍ لمصطلح الالتزام التنظيمي Organizational Commitment، حيث لُوحظ استخدام مصطلحين: الانتماء التنظيمي والولاء التنظيمي كمرادفين له (عبدالله، 2022)، مصطلح الانتماء

التنظيمي يستخدم كثيراً في الأدبيات العربية كتعريب لمصطلح Organizational Commitment، ما عدا بعض الدراسات التي استخدمت «Organizational Affiliation» عند ترجمة المصطلح في مستخلص الدراسة، وقد يكون نتيجة خطأ ترجمة آلية، وهو مصطلح غير شائع في الأدبيات الغربية - ماعدا استخدامه كمفهوم في البعد الثاني من نظرية O'Reilly and Chatman (1986)-، في حين ترجمه الدكتور محمد أحمد درويش مصطلح «Organizational Identity» إلى الانتماء التنظيمي في كتابه نظرية الالتزام التنظيمي (درويش، 2002: 4).

أما ما يخص مصطلح الولاء التنظيمي، فيرى (Bar-Haim, 2019: 9) أن المصطلح برز خلال فترة نفوذ الأفكار الشيوعية حيث كان ولاء الموظفين للنقابات العمالية مرتفعاً، وكانت معاداة الرأسمالية سائدة، ثم بعد ذلك، ومع ظهور مصطلح «الالتزام التنظيمي» على يد هوارد بيكر Howard Becker عام 1960، شهد هذا المفهوم تطوراً ملحوظاً وتوسعاً في مجالات علمية متعددة، لهذا فهو يرى أن مصطلح الولاء التنظيمي يُعدُّ مصطلحاً قديماً عُمل به في حقبة سابقة ثم أُستبدل بمصطلح الالتزام التنظيمي، لذا من أجل التأكد من صحة هذا الرأي، قام الباحث بإجراء ثلاث خطوات كالتالي: حصر النظريات التي تناولت ظاهرة العلاقة بين الموظف والمنظمة التي سبقت ظهور مصطلح الالتزام التنظيمي في عام 1960م، ثم حصر أشهر النظريات في أدبيات السلوك التنظيمي التي تناولت الظاهرة بعد ظهور المصطلح في عام 1960م. ثم تتبع التراكم المعرفي للنظريات التي تناولت ظاهرة العلاقة بين الموظف والمنظمة وكيف ولدت المصطلحات.

1- حصر النظريات قبل حقبة هوارد بيكر Howard Becker عام 1960

قام الباحثُ بحصر جميع النظريات التي تناولت ظاهرة علاقة الموظف بالمنظمة من منظور السلوك التنظيمي حسب الجدول رقم (4).

جدول رقم (4)

النظريات قبل خروج مصطلح الالتزام التنظيمي

التاريخ	المصطلح	أسم المصطلح باللغة الإنجليزية	المتنظر
1938	الولاء التنظيمي	Organizational Loyalty	Chester Barnard
1945	الهوية التنظيمية	Organizational Identity	Herbert Simon
1958	التماهي التنظيمي	Organizational Identification	James March & Herbert Simon
1960	الالتزام التنظيمي	Organizational Commitment	Howard Becker

مستمد وملخص من: (درويش، 2002: 4).

2- حصر النظريات بعد حقبة هوارد بيكر Howard Becker عام 1960

قام الباحثُ بحصر أشهر النظريات في أدبيات السلوك التنظيمي التي تناولت الظاهرة بعد ظهور

المصطلح في عام 1960م وتوصل إلى صحة كون الأدبيات اعتمدت مصطلح Organizational Commitment وهو ما يترجم باللغة العربية إلى الالتزام التنظيمي، ولم تستخدم مصطلح الولاء التنظيمي ولا مصطلح الانتماء التنظيمي وذلك حسب الجدول رقم (5).

جدول رقم (5)

أبرز النظريات التي تناولت ظاهرة الالتزام التنظيمي

م	اسم النظرية	اسم النظرية باللغة الإنجليزية، المتنظر، التاريخ
1	النظرية الحسابية أو "الرهان الجاني".	The calculative or "side-bet" theory (Becker, 1960; Salancik, 1977)
2	نموذج الاستغراق التنظيمي	Model of Organizational Involvement (Etzioni, 1961)
3	آليات الالتزام التنظيمي	Organizational Commitment Mechanisms (Kanter, 1968)
4	نظرية الخروج والصوت والولاء	Exit, Voice, and Loyalty theory (Hirschman, 1970)
5	نظرية الدور	Role Theory (Katz and Kahn, 1970)
6	نموذج العوامل الشخصية والدورية	Personal and Role Related Factors Model (Hrebiniak & Alutto, 1972)
7	نظرية العوامل الأربعة	Organizational, Work and Personal Factors (Porter & Steers, 1973)
8	نظرية الاعتماد العاطفي	Affective Dependence Theory (Porter, 1974)
9	استبيان الالتزام التنظيمي	Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) (Porter & Steers & Mowday & Boulian, 1974)
10	نظرية الحدث المسبب	Theory of Reasoned Action (Fishbein & Ajzen, 1975)
11	نموذج خصائص الوظيفة	Job Characteristics Model (JCM) (Hackman & Oldham, 1975)
12	النموذج السببي	Causal Model (Price, 1977)
13	نماذج الاختيار المحفز	Models of Motivated Choice (Price, 1977; Mobley et al., 1979)

م	اسم النظرية	اسم النظرية باللغة الإنجليزية، المنظر، التاريخ
14	نموذج الروابط المتوسطة	Intermediate Linkages Model (Mobley, 1977; Mobley, Griffeth, Hand & Meglino, 1979)
15	النموذج الوظيفي	Functionalism Paradigm (Burrell & Morgan, 1979)
16	نظرية العدالة	Equity Theory (Dittrich & Carrell, 1979)
17	نظرية الهوية الاجتماعية	Social Identity Theory (SIT) (Tajfel & Turner, 1979)
18	نظرية التوقع	Expectancy Theory (Hom, 1980)
19	نظرية العمل المعقول	The Theory of Reasoned Action (Hom & Hulin, 1981; Westaby, 2005)
20	نظرية دوران الموظفين	Theory of Employee Turnover (Steers & Mowday, 1981)
21	النموذج الهيكلي للدوران	A Causal Model of Turnover (Price & Mueller, 1981)
22	نموذج الأبعاد الثنائية للالتزام التنظيمي	Two dimensions model of organizational commitment two (Angle & Perry, 1981)
23	نموذج الالتزام التنظيمي	Organizational Commitment Model (Morris & Sherman, 1981)
24	نظرية الالتزام المعياري	Normative Commitment Theory (Yoash Wiener, 1982)
25	نموذج التحول المفاجئ (نموذج الكارثة)	Cusp Catastrophe Model of Turnover (Sheridan & Abelson, 1983)
26	نموذج العملية المتكاملة	Integrated Process Model (Jackofsky, 1984)
27	نموذج التأثيرات الاقتصادية للعمل	Model of Labor Economic Effects (Hulin & Rosznowski & Hachiya, 1985)
28	مقياس الالتزام التنظيمي أو مقياس الامتثال والتماهي واستدماج السلوك الاجتماعي الإيجابي	Commitment Scale or compliance, identification, and internalization on prosocial behavior scales (O'Reilly & Chatman, 1986)
29	نموذج التزام ثلاثي الأبعاد	Three-Dimensional Commitment Model (Penley & Gould, 1988)
30	نظرية السلوك المخطط له	The Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991; Van Breukelen, Van der Vlist, & Steensma, 2004)
31	نظرية سلوك الاختيار المحفز الفردي	Individual Motivated Choice Behavior Theory (Campion, 1991)
32	نموذج العلاقات المتبادلة بين بنيات الالتزام بالعمل	Interrelationships of work commitment constructs model (Randall & Cote, 1991)
33	نموذج ثنائي الأبعاد للالتزام التنظيمي	Two-Dimensional Model of Organizational Commitment (Mayer & Schoorman, 1992)
34	نظرية بؤر وأسس الالتزام	Foci and bases of commitment (Becker, 1992)
35	نموذج مورو الخماسي للالتزام	Morrow's model of five universal forms of work commitment (Morrow, 1993)
36	نموذج كشف نية الدوران	Unfolding Model of Turnover (Lee & Mitchell, 1994)
37	نظرية نظام المعالجة المعرفية العاطفية	The Cognitive-Affective Processing Systems or CAPS theory (Mischel & Shoda, 1995)
38	نموذج الالتزام ثلاثي الأبعاد	Three Component Model of Commitment (Meyer & Allen, 1997)
39	النموذج التصنيفي لسلوكيات الانسحاب	Taxonomic Model of Withdrawal Behaviors (Gaertner, Griffeth, & Sager, 1999)
40	نظرية الدمج الوظيفي	Job Embeddedness Theory (Mitchell & Holtom & Lee & Sablinski & Erez, 2001)
41	نموذج البحث التطوري لدوران الموظفين	Evolutionary Search Model of Employee Turnover (Steel, 2002)
42	نموذج الالتزام ثنائي الأبعاد	Two Component Model of Commitment (Cohen, 2007)
43	النظرية المجمعة أو نظرية آلية التأثير المشترك	Combined Theory or Combined influence mechanism theory (Somers, 2009)
44	نظرية الانسحاب غير الطوعي أو حالات الانسحاب القريبة	Involuntary Quits or Proximal Withdrawal States (Hom et al., 2012)

3- تتبع التراكم المعرفي للنظريات

تناول الباحث أبرز النظريات الأكثر استقرارًا وتفاعلاً في الأدبيات حسب (درويش، 2008: 4) بمزيد من التحليل، لذا خرج بالتراكم المعرفي للمصطلحات حسب الجدول (6). ومن خلال تتبع التاريخ لتطور مصطلح الالتزام التنظيمي والمصطلحات ذات العلاقة، اختفاء مصطلح الولاء التنظيمي الذي خرج عام 1938م على يد تشيستر برنارد Chester Barnard من الأدبيات التي تناولت ظاهرة علاقة الموظف بالمنظمة من منظور السلوك التنظيمي، ونُسِخ بمصطلح الالتزام التنظيمي، وهذا يدعم آراء كلاً من: (9: Bar-Haim, 2019; Chauhan & Howe & Nachmias, 2023) الذين يعتبرون أن الولاء التنظيمي مفهوم قديم تمّ العمل به في حقبة سابقة ثم استُبدل بمصطلح الالتزام.

استناداً إلى الأدلة النظرية، يرى الباحث أن مصطلح «الالتزام التنظيمي» هو المصطلح الأنسب لوصف العلاقة بين الموظف والمنظمة، مقارنة بـ «الولاء التنظيمي»، أو مصطلح «الانتماء التنظيمي» الذي غاب عن الأدبيات.

جدول رقم (6)

رحلة تشكل المصطلحات ذات العلاقة بالالتزام التنظيمي من خلال التراكم المعرفي

التراكم المعرفي	المصطلح	المنظر	النظرية	التاريخ
تعتبر هذه هي النظرية الأساس.	الولاء التنظيمي Organizational Loyalty	تشيستر برنارد Chester Barnard	نظرية التوازن التنظيمي	1938
اعتمد على أعمال تشيستر برنارد.	التماهي التنظيمي Organizational Identification	مارس وسايمون March & Simon	تطوير لنظرية التوازن التنظيمي	1958
اعتمد على أعمال مارس وسايمون.	الامتثال Compliance التماهي Identification الاستدماج Internalization	هربرت كيلمان Herbert Kelman	نظرية التأثير الاجتماعي	1958
اعتمد على أعمال تشيستر برنارد مارس وسايمون.	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment	هوارد بيكر Howard Becker	نظرية الرهن الجاني	1960
استفادت بشكل جزئي من أعمال هوارد بيكر (البعد الحسائي).	الاستغراق التنظيمي Organizational Involvement	أميتاي إيتزيوني Amitai Etzioni	نموذج الاستغراق التنظيمي	1961
اعتمدت على أعمال هربرت كيلمان وأميتاي إيتزيوني.	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment	ريتشارد ماوادي Richard Mowday ليمان بورتير Lyman Porter ريتشارد ستيرز Richard Steers	استبيان الالتزام التنظيمي (OCQ)	1979
اعتمدت على أعمال ريتشارد ماوادي والآخرين.	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment	هارولد أنجل Harold Angle جيمس بيرري James Perry	نموذج الأبعاد الثنائية للالتزام التنظيمي	1981
اعتمدت على أعمال أميتاي إيتزيوني ريتشارد ماوادي والآخرين.	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment	يواش وينر Yoash Wiener	نظرية الالتزام المعياري	1982
اعتمدت على أعمال هربرت كيلمان ريتشارد ماوادي والآخرين.	الامتثال Compliance التماهي Identification الاستدماج Internalization	تشارلز أوريلي Charles O'Reilly جينيفر تشاتمان Jennifer Chatman	مقياس الالتزام التنظيمي أو مقاييس الامتثال والتماهي واستدماج السلوك الاجتماعي الإيجابي	1986
اعتمدت على أعمال أميتاي إيتزيوني.	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment	لاري بينلي Larry Penley سام جولد Sam Gould	نموذج التزام ثلاثي الأبعاد	1988
اعتمد على أعمال مارس وسايمون.	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment	روجر ماير Roger Mayer ديفيد شورمان David Schoorman	نموذج ثنائي الأبعاد للالتزام التنظيمي	1992
اعتمد على أعمال هوارد بيكر ريتشارد ماوادي والآخرين ويواش وينر.	الالتزام التنظيمي Organizational Commitment	جون ماير John Meyer ناتالي ألين Natalie Allen	نموذج الالتزام ثلاثي الأبعاد	1997

الالتزام التنظيمي والهوية التنظيمية والتوحد مع المنظمة أو التماهي التنظيمي:

لابد بدايةً من رسم الخط المائز بين الهوية التنظيمية Organizational Identity والتوحد مع المنظمة أو التماهي التنظيمي Organizational Identification، فالهوية التنظيمية هي هوية جماعية لجميع أعضاء المنظمة، وتؤثر على تفكيرهم وأفعالهم، وكذلك لها أثر على كيفية رؤية الأشخاص غير الأعضاء للمنظمة.

وبسبب الطريقة التي تتطور بها، فإنها تتغير ببطء شديد في معظم الحالات (Hatch & Schultz, 1997)، حيث يتم بناء الهوية التنظيمية على مدى فترة طويلة من الزمن من خلال الأحداث والقرارات في تاريخ المنظمة، ولكن لها أيضًا العديد من المؤثرات الخارجية التي تؤثر على إدراك الهوية (Albert & Whetten, 1985).

جدول رقم (7)

المقارنة المنهجية بين التماهي التنظيمي والهوية التنظيمية

المحاور	الهوية التنظيمية Organizational Identity	التماهي التنظيمي Organizational Identification
طبيعة الظاهرة	مجموعة عامة من المطالبات والقصص المستدامة حول المنظمة.	ملكية تنظيمية ناشئة (المناخ التنظيمي، والرضا الوظيفي، وما إلى ذلك).
مصدر المعلومات	معارف المطلعون من داخل المنظمة (السير الذاتية، مقابلات النوعية، تحليل الوثائق).	مقاييس واستجابات المستجيبين.
تحليل البيانات	نوعي عبر البحث عن الخصائص والأبعاد وما إلى ذلك.	كمي، عبر القياس.
صلاحية البحث	قضية مفتوحة.	فحص إحصائي محدد.

مستفاد وملخص من: (Ravisi & Rekom, 2003).

في حين يُعدُّ التماهي التنظيمي جزءاً من الهوية التنظيمية، كما يُوصف بأنه الدرجة التي يستوعب بها العاملون في المنظمة الهوية التنظيمية المهمة في هوياتهم الشخصية (Ravisi & Rekom, 2003)، حيث يعكس الجدول رقم (7) مقارنةً بين القضايا المنهجية لكلٍ من التماهي التنظيمي والهوية التنظيمية.

جدول رقم (8)

المقارنة المنهجية بين الالتزام التنظيمي والتماهي التنظيمي

التماهي التنظيمي organizational identification	الالتزام التنظيمي Organizational commitment	محاور الخلاف
مرجعية ذاتية.	مرجعية موضوعية.	البعد الفلسفي
مواقف مرنة حسب سياق التفاعلات.	مواقف مستقرة نسبياً عند ترسيخها.	التنبؤ النظري
يشترط التشابه والمصير المشترك مع المنظمة.	قائم على علاقة التبادل.	النمو والتطور

مستفاد وملخص من: (Gautam, 2004).

المنظرين يساوون بين المفهومين، إلا أن هناك ثلاثة فروق جوهرية تظهر في الجدول رقم (8).

وبناءً على ما سبق يُمكن القول إنَّ: التماهي التنظيمي يَعمس الوحدة النفسية مع المنظمة، في حين يعكس الالتزام التنظيمي العلاقة بين كيانات نفسية منفصلة - الفرد والمنظمة كيانين منفصلين نفسياً -، حيث يعتمد الالتزام التنظيمي على التبادل (العلاقة المادية مثل المكافآت) أكثر من التماهي التنظيمي؛ لكون التماهي التنظيمي مرجعية ذاتية في حين أن الالتزام ليس كذلك، كما أن الالتزام يتمشى بشكل أوثق مع موقف الموظفين تجاه الوظيفة أكثر من ظاهرة التماهي التنظيمي، لذا يكون الالتزام أكثر توافقاً مع الرضا الوظيفي ونوايا الدوران الوظيفي من التماهي التنظيمي.

لهذا فإنَّ التماهي التنظيمي يُعدُّ بناءً معرفياً/ إدراكياً يعكس مدى دمج هوية المنظمة في المفهوم الذاتي لدى الموظف، في حين يُنظر إلى الالتزام التنظيمي على أنه موقف اتجاه نحو المنظمة (Knippenberg & Sleebos, 2006; Dick at el, 2006).

توصيات الدراسة

تُنادي الدراسة باعتماد مصطلح الالتزام التنظيمي؛ لكون أشهر الأدبيات في السلوك التنظيمي التي تناولت الظاهرة استخدمت مصطلح «Organizational Commitment» وهو ما يُترجم باللغة العربية بالالتزام التنظيمي، كما أن كلمة الالتزام أكثر تحديداً لدلالات المصطلح في الأدبيات الغربية من كلمة الولاء ذات الحمولة العامة التي قد تُحيل إلى مصطلحات، مثل: الولاء والبراء والولاء للوطن والمليك.

وعليه لا يستحب استخدام مصطلح الولاء التنظيمي بقالب الترادف مع مصطلح الالتزام التنظيمي، كما أن مصطلح الانتماء التنظيمي إذا ترجم إلى اللغة الإنجليزية يصبح «Organizational Affiliation»، وهو مصطلح لم يرد في الأدبيات الغربية للدلالة عن هذه الظاهرة، ما عدا ما ورد في نظرية (O'Reilly & Chatman, 1986)، حيث استخدم هذا المصطلح بوصفه أحد أبعاد النظرية، علماً أن هذا المسعى ورد في عددٍ من الترجمات الإنجليزية لمستخلصات الدراسات العربية التي تناولت الانتماء التنظيمي كمرادفٍ للالتزام التنظيمي، وقد يكون السبب هو الترجمة الآلية للمستخلص العربي⁽¹⁾.

كما ترى الدراسة عدم الخلط بين وجهة الالتزام لدى الموظفين؛ فلا يمكن اعتبار الالتزام نحو العمل أو الوظيفة مرادف للالتزام التنظيمي، أو الالتزام للنقابة أو للمدير السابق على أنه التزام تنظيمي، لذا توصي الدراسة الباحثين بانتهاج المنهج النوعي في البحوث الإدارية العربية؛ لكونها خطوة حاسمة نحو بناء معرفة محلية ذات صلة بالواقع العربي.

وعلى هذا فمن خلال الاستكشاف العميق للظواهر الاجتماعية والثقافية، وتطوير نظريات ومصطلحات محلية، يُمكن للباحثين العرب من خلالها المساهمة بشكل فعّال في تطوير المعرفة الإنسانية، وعدم الاكتفاء بترجمة النتاج المعرفي الغربي.

حدود الدراسة

اقتصرت حدود الدراسة على الآتي:

الحدود النظرية:

- التركيز على مصطلح الالتزام التنظيمي: الدراسة مقتصرة على تحليل مصطلح «الالتزام التنظيمي» ومقارنته بالمصطلحات الأخرى ذات الصلة، مثل «الولاء التنظيمي» و«الانتماء التنظيمي».

(1) مثل الدراسة المنشورة عبر الرابط التالي: <https://journal.lfu.edu.krd/ojs/index.php/qzj/article/view/894/902>

- الأدلة النظرية: تعتمد الدراسة بشكل أساسي على الأدلة النظرية المستمدة من الأدبيات الغربية والعربية لتحديد المصطلح الأنسب.
- السلوك التنظيمي: يقتصر نطاق الدراسة على مجال السلوك التنظيمي، ولا يتعداه إلى مجالات أخرى ذات صلة.

الحدود المنهجية:

- الدراسات العربية: تركز الدراسة على تحليل الدراسات العربية فقط، وذلك لتحديد المصطلح الأنسب في السياق العربي.
- الأدبيات الغربية: يتم الاستعانة بالأدبيات الغربية كمصدر للمقارنة وتحديد المعنى الأصلي للمصطلح.
- المنهج الوصفي التحليلي: الدراسة اتبعت منهجًا وصفيًا تحليليًا، حيث قامت بتحليل المصطلحات المختلفة وتقييم مدى ملاءمتها.

الحدود التطبيقية:

- توحيد المصطلحات: الهدف الرئيسي للدراسة هو توحيد المصطلحات المستخدمة في الدراسات العربية في مجال السلوك التنظيمي، وليس تقديم حلول عملية لظاهرة الالتزام التنظيمي في المنظمات.
- البحوث الإدارية: تركز الدراسة على البحوث الإدارية في مجال السلوك التنظيمي، ولا تتناول جوانب الالتزام التنظيمي في البحوث النفسية أو السوسولوجية.

القيود والظروف التي واجهت الباحث:

- تشتت المصطلحي: يعاني مجال السلوك التنظيمي العربي من تشتت كبير في ترجمة المصطلحات الغربية إلى اللغة العربية، مما يجعل عملية المقارنة والتحليل معقدة.
- الاعتماد على الأدبيات الغربية: قد تواجه الدراسة تحديات في ترجمة وتكييف المفاهيم الغربية إلى السياق العربي.
- قلة الدراسات العربية الشاملة: هناك نقص في الدراسات العربية التي تتناول موضوع البناء الاصطلاحي لمصطلح الالتزام التنظيمي بشكل عميق وشامل.

المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم. (2005). *لسان العرب*. ط 4، مج 15. بيروت: دار صادر.
- درويش، محمد أحمد. (2008). *نظرية الالتزام التنظيمي*. عالم الكتب. القاهرة.
- زواتيني، عبدالعزيز؛ صالي، إسماعيل. (2022). ممارسات السلطة بين الالتزام الوظيفي والولاء التنظيمي في منظمات العمل. *مجلة معارف*، 17(1) 1023-1003. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/192091>
- عبدالكريم، زيان؛ أحمد، بوسهمين. (2018). أهمية قياس الالتزام التنظيمي للتنبؤ بالولاء في المؤسسة الاقتصادية، *مجلة البشائر الاقتصادية*، م 4 ع 2، 388-406
- عبدالله، محمد حمزة أمين. (2022). محددات الولاء التنظيمي وأثاره: دراسة تحليلية، *المجلة العلمية لكلية الآداب*، 11(4)، 1-69. جامعة دمياط، مصر
- عمر، أحمد مختار. (1429). *معجم اللغة العربية المعاصرة*. مج 1، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- مسعود، جبران. (1992). *الرائد*. ط 7، *دار العلم للملايين*، بيروت، لبنان.
- مصطفى، وآخرون. (1972). *المعجم الوسيط*. ط 2، مجمع اللغة العربية، الإدارة العامة للمجمعات وإحياء التراث، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع.

ثانياً - المراجع باللغة الأجنبية:

- Albert, S. & Whetten, D. A. (1985). Organizational Identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3): 252-276.
- Al-Obaid, R., & Almaweri, A. (2026). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance: The Mediating Role of Mental health «Applied to the Civil Service and Government Development Bureau in the State of Qatar». *Arado Business Journal*, 1(1), 43–70. <https://doi.org/10.64190/abj.1.1.2026.5>
- Angle, H. L. & Lawson, M. B. (1993). Changes in Affective and Continuance Commitment in Times of Relocation. *Journal of Business Research*, 26 (1), 3-15. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90039-R](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90039-R)
- Bar-Haim, Aviad. (2019). *Organizational Commitment the Case of Unrewarded Behavior*, World Scientific Publishing, London
- Barling, J., Fullagar, C., Kelloway, E. (1992). *The Union & Its Members A Psychological Approach*. Oxford University Press, New York.
- Becker, T. E. (1992). Foci and Bases of Commitment: Are they Distinctions Worth Making?. *The Academy of Management Journal*, 35, 232-244. <https://doi.org/10.5465/256481>
- Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 58 (4). 277-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Campion, M. A. & Lord, R. G. (1982). A Control Systems Conceptualization of the Goal-setting and Changing Process. *Organizational Behavior & Human Performance*, 30 (2), 265-287. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(82\)90221-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(82)90221-5)
- Chauhan, R. S., Howe, D. C. & Nachmias, S. (2022). Organizational Commitment: An Ever-Shifting Concept Forever Changed by COVID-19. *Human Resource Development International*, 26 (2), 232-239. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047150>
- Darmawan, D. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. 24, 2580-2592. Doi: 10.37200/IJPR/V24I3/PR201903
- Dick, R., Becker, T. & Meyer J. (2006). Commitment and Identification: Forms, Foci, and Future. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (5). 545-548. DOI: 10.1002/job.384

- Fu, Y. (2013). High-Performance Human Resource Practices Moderate Flight Attendants' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Social Behavior and Personality*, 41 (7), 1195-1208.
- Gautam, T.; Dick, R. & Wagner, U. (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301-315
- Gordon, M., Philpot, J., Burt, R., Thompson, C. & Spiller, W. (1980). Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65 (4), 479-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.4.479>
- Hall, S. & Du Gay, P. (Eds.). (1996). *Questions of Cultural Identity*. Sage Publications, Inc.
- Hunter, M., Ashley, O., Taylor, C., Mcgrath, S., Palmer, M. & Nelson, L. (2023). *Increasing Workforce Commitment and Loyalty in the 21st Century*. Defense Personnel and Security Research Center. URL = <https://apps.dtic.mil/sti/citations/trecms/AD1192579>
- Ishitani, Lucila; Mol, Artur; Silva, Romulo & Rocha, Álvaro. (2017). Ethnography and Phenomenology Applied to Game Research, *A Systematic Literature Review*. 7.
- Jo Hatch, M. & Schultz, M. (1997). "Relations between Organizational Culture, Identity and Image". *European Journal of Marketing*, 31 (5/6) .356-365. <https://doi.org/10.1108/Eb060636>
- Kleinig, J. (2022). Loyalty. In E. N. Zalta & U. Nodelman (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2022 Ed.). Stanford University. <https://plato.stanford.edu/entries/loyalty/>
- Knippenberg, D. & Sleebos, E. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*. 27, 571-584. Doi: 10.1002/job.359
- Locke, E. A., Latham, G. P. & Erez, M. (1988). The Determinants of Goal Commitment. *The Academy of Management Review*, 13 (1), 23-39. <https://doi.org/10.2307/258352>
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- 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., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52.
- Morgan, Robert & Hunt, Shelby. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *The Journal of Marketing*, 58. 20-38. <https://doi.org/10.2307/1252308>.
- Morrow, P. C. (1983) Concept Redundancy in Organizational Research the Use of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8 (3). 486-500 <https://doi.org/10.2307/257837>
- Morrow, P. C. (1993). *The Theory & Measurement of Work Commitment*. Greenwich: JAI Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mullin, R. P. (2005). Josiah Royce's Philosophy of Loyalty as the Basis for Democratic Ethics. In: *Democracy and The Post-Totalitarian Experience*, 183-192. Brill
- Nassani, A. A., & Alotaibi, A. M. (2026). The Ripple Effects of Abusive Supervision: How LMX and Interpersonal Justice Shape Job Satisfaction and Turnover intentions in Saudi Organizations?. *Arado Business Journal*, 1(1), 1–19. <https://doi.org/10.64190/abj.1.1.2026.1>
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499
- Ravis, D. & Van Rekom, J. (2003). Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory. *Corporate Reputation Review*, 6, 118-132.
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21 (7), 600-19.
- Weibo, Zheng & Garib Singh, Sharan & Jun, Wei. (2010). New Development of Organizational Commitment: A Critical Review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*. 4.

Disentangling the Terminology of Organizational Commitment and Related Terms

Abdullah O. Alshahrani

PhD Researcher

College of Business & Economics

Al Qussaim University

Kingdom of Saudi Arabia

aors2013@gmail.com

ABSTRACT

In light of the terminological confusion surrounding the Western term “Organizational Commitment” in Arabic literature, this study seeks to resolve the terminological entanglement between organizational commitment and related terms, with the aim of urging researchers to unify the terms that address the phenomenon of the individual-organization relationship in Arab business research in the field of organizational behavior.

Based on theoretical evidence, the study concluded that it is appropriate to adopt the term “Organizational Commitment” when writing Arabic business research. This term is considered the most appropriate and accurate in describing the relationship between the employee and the organization, and it is also the closest in terms of linguistic and technical meaning to the original Western concept. This choice makes the term a more appropriate alternative to the term “Organizational Loyalty,” which has over time been replaced by the term “Organizational Commitment”. As for the term “Organizational Affiliation”, although it exists in the Arabic literature, its usage differs from its Western counterpart. Therefore, its Arabization and use in Arabic organizational behavior research may lead to confusion in meaning, and it is preferable to avoid it.

The study also recommended the need to deepen qualitative administrative research in order to build theories and terminology that are compatible with our Arab context and not to be satisfied with translating Western cognitive output.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Loyalty, Organizational Affiliation, Organizational Identification.*