الإلتزام التنظيمي في مركز التكوين المهني والتمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة-
The organizational commitment in the vocational training center and the
- martyrdom of the martyr Ali Sassi of ngaous - Batna

المباحتة: نواره مومن، جامعة بسكرة، الجزائر، moumenaouel@gmail.com

أ.د / عيسى قبوق جامعة بسكرة، الجزائر aissakebkoub@yahoo.fr

تاريخ القبول : 2017/9 /11

تاريخ الاستلام : 2017/6/20

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الفروق الإحصائية في مستوى إلتزام الموارد البشرية لدى عمال مركز التكوين المهني والتمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس-باتنة-بإختلاف الجنس والمستوى التعليمي وكذا سنوات الخبرة، إذ تمثّلت أبعاد الإلتزام (العاطفي، المعيارى، الإستمرارى)، بالنسبة لمجتمع الدراسة تمثّل في مركزالتكوين المهني والتمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس والذي تمّت فيه الدراسة بتاريخ 2017/03/20محيّنة الدراسة فقد تمّ إحتيّاها بطريقة عشوائية بسيطة قدرت بـ 50 فرد من المجتمع الكلي أي ما يعادل 83.33%، إعتمد الباحثان على الإستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة إضافة إلى إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (Spss) لإختبار فرضيات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الإلتزام التنظيمي؛ مركز التكوين المهني والتمهين.

Abstract:

The objective of this study is to identify the statistical differences in the level of commitment of human resources in the workers of the vocational training center for the martyr Ali Sassi of ngaous -Batna, with different sex and educational level as well as years of experience. The dimensions of commitment (emotional, normative, In the center of vocational training and martyrdom of the martyr Ali Sassi Batna, where the study was conducted on 20/03/2017, and the sample of the study was selected in a simple random way estimated by 50 members of the total community, equivalent to 83.33%, the researchers relied on the questionnaire to collect the.

Keywords: Organizational Commitment, Center for Vocational Training and Professions.

مقدمة:

نظرا لكون الإلتزام التنظيمي بمثابة القوة النسبية لتوحد الفرد مع التنظيم نجده أحد أهم الظواهر السلوكية في المنظمات خاصة في عصرنا الحالي، مما أكسبه أهمية بالغة دفعت إلى ظهور الحاجة الماسة إلى دراسة وتقصي أبعاد هذا المتغير من خلال عديد الدراسات والأبحاث التي عملت جاهدا من أجل تفسير وفهم كل المتغيرات والعوامل التي تدعم بروزه في المؤسسات ومختلف التنظيمات، وسعيا لتفسير إنتماء الفرد لمنظّمته وكل أشكال الإرتباط النفسي بما ومدى تحقّق التزام الموارد البشرية برزت دراستنا من أجل التعرف على مستوى إلتزام الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية لكّوين المهني والتّجهين للشّهيد علي ساسي نقاوس وذلك بإختلاف الجنس والمستوى التعليمي وكذا إختلاف سنوات الخبرة .

I. مفهوم الإلتزام التنظيمي:

الإلتزام لغة: يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم للشيء المداوم عليه (1).

أما إصطلاحا : فقد عرّف الإلتزام التنظيمي على أنّه: المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المؤسسة والمؤدّة أو الصداقة المؤثرة في إتّجاه تحقيق أهداف وقيم المؤسسة وهو نتاج عن تفاعل 3 عناصر هي:

*التطابق: أي تبني أهداف المؤسسة وقيّمها للعامل في التنظيم .

*الاستغراق: والمقصود به الانغماس أو الإنغماس أو الإنغمار النفسي في أنشطة المؤسسة ودور الفرد في العمل.

*الإخلاص والوفاء: أي الشّعور بالعاطفة والإرتباط القوي إزاء المؤسسة (2).

أما في قاموس الموارد البشرية يعرّف الإلتزام التنظيمي: بأنّه تلك العملية التي تتم من قبل العامل تجاه المؤسسة التي ينتمي لها بهدف الحصول على مقابل، وذلك طبقا لنوع العقد الخاص بالعمل، الذي يكون بموافقة المؤسسة أو النّظام الداخلي لها والمصّح به في تلك المؤسسة (3).

وحسب أورليوكالدويل فإنّ الإلتزام التنظيمي: سلوك وليس مفهوم إدراكي معرّف، لأنّه من غير المحتمل أن يكتسب الإلتزام بإعتباره وجهة نظر معرفية إدراكية موضوعيته من المواقف اللاحقة كالرضا الوظيفي، حيث أنّ هذا الأخير يأتي نتيجة الإلتزام التنظيمي (4).

كما أنه حسب موداي بورتوسترز: يمثل اعتقادا قويا وقبولا من جانب الأفراد لأهداف المنظمة وقيمتها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعملون بها مع رغبة قوية في الإستمرار⁽⁵⁾ يعرف الالتزام أيضا بأنه: ارتباط الموظف بالمنظمة وتطابق أهدافه مع أهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت⁽⁶⁾. معظم التعاريف السابقة ركزت على نقاط جوهرية من خلالها يمكن فهم حقيقة الإلتزام التنظيمي وهي:

- إيمان الفرد وتبنيه لقيم المنظمة وأهدافها.
- العمل بجهد عال والاستعداد لبذل مستويات عالية من الأداء.
- رغبة الفرد في البقاء بالمنظمة والإعتزاز بالانتماء إليها⁽⁷⁾.

II. نظريات الإلتزام التنظيمي:

من أجل التعمق أكثر في أبعاد الإلتزام التنظيمي نجد مجموع النظريات التي تطوّرت لهذا الأخير كمايلي:

➤ نظرية الإلتزام البقائي (Continuance Commitment Theory):

إختار **Becher** أحد التصورات الهامة للإلتزام التنظيمي وحاول أن يوضح معناه ويبلوره من خلال نظرية واضحة نحو فيها الإلتزام التنظيمي بأنه: "اندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة" وبالتالي يكون الإلتزام التنظيمي هو درجة إرتباط الفرد بمنظمة معينة، و أنّ هذا الإلتزام نتيجة لإستثمارات الفرد في المنظمة، أو لأن يجري عدد من المراهنات -الجانبية التي تعمل على تأكيد بقاء الفرد في المنظمة، وبالتالي فإنّ الإلتزام السلوكي الذي يقدمه **Becher** يشير إلى البقاء في المنظمة لوجود قدر كبير من الاستثمارات للفرد داخلها، وسوف تفقد هذا إذا ما ترك المنظمة⁽⁸⁾.

➤ إستحدثت النظرية عام 1960م من قبل **Becher** وكذا الكثير من الباحثين لإختبار نظرية ألجان الجانبي والتعوى على مدى صدقها، وإختبار النظرية طوّر الباحثون مقاييس متعددة لقياس الإلتزام التنظيمي، كما حاولوا التعوى على محددات الإلتزام السلوكي الذي قدمه

.Becher

➤ نظرية الإلتزام الوجداني (Affective Commitment Theory):

تصوّر لفهم الارتباط النفسي بين الفرد والمنظمة التابع من التوافق في القيم والأهداف بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها هذا التصوّر أطلق عليه التوحد مع المنظمة وهو يعني التماثل في الخصائص العامة والمصير بين الفرد والمنظمة.

➤ نظرية الإلتزام المعياري (Normative Commitment Theory):

يرى (Wiener 1982) أن نموذج الإلتزام للمنظمات مثل كل النماذج النظرية ذات الفائدة يجب أن يقابل ثلاث معايير هامة على الأقل:

- دقة تعريف النظرية.
- التكامل النظري مع غيره من المفاهيم الأخرى ذات الصلة.
- وجود قوة تنبؤية للنموذج.

ويرى Wiener أن أغلب التفسيرات للسلوك التنظيمي ركزت على السلوك الناتج من النماذج الموقفية مثل نظرية التوقعات ونظرية التدعيم والإفترض الرئيسي لتلك النماذج هو أنه لتفسير السلوك الفردي في المنظمات نحتاج إلى أن نأخذ في الاعتبار الضغوط المعيارية المستخدمة **Internalized normative pressured** مثل المعايير الأخلاقية والأدبية الفردية **Personalmpral standards** (9).

III. إشكالية الدراسة :

يعد المورد البشري أهم مصادر القدرة التنافسية بالنسبة للمنظمة إذ يحول عليها في تحقيق أهدافها بكفاءة مما يفرض على إدارة المنظمة الإهتمام به وتهيئة المناخ التنظيمي السليم له، والذي يعد من أهم مقومات كفاءته عن طريق زرع الثقة في نفسه بإدارة المنظمة وبزملائه ومشرفيه وترسيخا لتحقيق إلتزامه ووفائه لكون هذا الأخير له الدور الفعّال في جميع المجالات مما يجعله كفاء فيحل مختلف المشاكل التي تصادفه سواء كانت تنظيمية إجتماعية إنتاجية إلى غير ذلك، وهذا ما أثبتته الدراسات والتجارب النفسية في مختلف المجتمعات المتقدمة التي تبين من خلالها أن القوى البشرية المؤهلة و طريقة سلوكها في بيئة العمل هي أداة للإبداع والتغيير التطوير و أداة التحسين والمنافسة الإيجابية، مما أوجد الحاجة لدى الجميع من إداريين و أكاديميين و باحثين إلى الإهتمام المتزايد بدراسة السلوك الإنساني بصفة عامة والسلوك التنظيمي بصفة خاصة لكون هذا الأخير عبارة عن إستجابات تصدر عن الفرد نتيجة

لإحتكاكه بغيره من الأفراد أو لإتصاله بالبيئة الخارجية من حوله، ويتضمن السلوك بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي أو تفكير أو سلوك لغوي أو مشاعر أو إنفعالات أو إدراك داخل المنظمة.

فال مورد البشري المؤهل هو أهم عناصر الإنتاج ينظر إلى المنظمة على إعتبار أنّها جهد جماعي لتحقيق هدف مشترك و بالتالي تحتاج المنظمات إلى العنصر البشري -تنظيم إنساني- من أجل توجيه أعمالها و توفير الخدمات التفسيرية والمعنوية بشتى أنواعها لتحقيق الرضا والإستقرار الوظيفي ، والمادية مثل تحقيق العدالة في الحوافز، الأجور ، الترتيبات . إلخ مما يضمن إلتزام الموارد البشرية تجاه مختلف التّنظيمات التي يعملون فيها ،الفرد الذي يمارس عمل مجبّه ومع رئيس متفهم لمشكلاته ولظروف عمله ويتمتع بعلاقات حميمة ويتلقى حوافز عادلة بمعنى أنّ المنظمة التي تعامل موظفيها معاملة حسنة من المتوقع أن يبادلوها هذه المعاملة بشكل ما فهم مرتبطون بعقد نفسي غير مكتوب يلزمهم بأن يعيدوا إليها ما تقلّمه إليهم من عوائد وهذا يتجسد فيما يعرف بالالتزام التنظيمي " ولكون هذا الأخير بمثابة المرآة التي تعكس إنتماء الفرد لمنظمة و مدى التناغم بين قيم المنظمة و قيم الفرد وبناء على هذه الوضعية التنظيمية تحدف هذه الدراسة إلى التعوّف على مستوى إلتزام الموارد البشرية في مركز التّكوين المهني والتمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس -ولاية باتنة- بإختلاف الجنس- المستوى التعليمي - سنوات الخبرةن طريق إثارة التّساؤل الرئيسي التّالي :

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إلتزامالموارد البشرية تعزى لمتغير(الجنس والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة) في مركز التّكوين المهني والتمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة-؟

فرضيات الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوىإلتزامالموارد البشرية بإختلاف الجنس في مركز التّكوين المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوىإلتزام الموارد البشرية بإختلاف المستوى التعليمي في مركز التّكوين المهني.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التزام الموارد البشرية باختلاف سنوات الخبرة في مركز التكوين المهني.

أهداف الدراسة:

تتبع أهداف الدراسة أساساً من الأهمية التي تحقّقها لذلك يمكن تلخيص أهداف الدراسة من خلال النقاط التالية:

- التعرف على مستوى إلتزام الموارد البشرية في مركز التكوين المهني والمهين باختلاف الجنس .
- التعرف على مستوى إلتزام الموارد البشرية في مركز التكوين المهني والمهين باختلاف المستوى التعليمي .
- التعرف على مستوى إلتزام الموارد البشرية في مركز التكوين المهني والمهين باختلاف سنوات الخبرة .

أهمية الدراسة:

- الإسهام في إثراء الدراسات المتعلقة بالإلتزام التنظيمي في مجال التخصص .
- بحث ودراسة الفروق الإحصائية بين متغيّرات الدراسة للوصول إلى نتائج عملية قد تساهم في تحديد مكانم القوّة ومواطن الضعف التي يمكن من خلالها إفادة المؤسسة المبحوثة محل الدراسة في تطوير الأداء المستقبلي لها .

مصطلحات الدراسة:

الإلتزام التنظيمي: هو الدرجة التي يحصل عليها المورد البشري نتيجة إرادته القويّة لبذل أقصى جهد في المنظمة والرغبة في الحفاظ على عضويته بها، واعتقاده القويّ بأهدافها، ويقاس من خلال إجابات أفراد العيّنة على فقرات أداة الدراسة المتكوّنة من ثلاث محاور (الإلتزام المعياري - الإلتزام العاطفي - الإلتزام الإستمراري) المطبّقة على موظفي مركز التكوين المهني والمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس - ولاية باتنة -

مركز التكوين المهني والمهني للشهيد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة- هو المركز الذي يضمن تحصيلًا عاليًا للمتكوّنين ، من خلال عمليّة التكوّن التي تعدّ كتعديل للسلوك والإتجاهات وكذا القيّم من الناحية المهنية بهدف إكتساب المعارف والخبرات وتنمية المهارات مما يرفع مستوى الكفاءة والأداء الوظيفي لدى المتكوّنين .

الدراسات السابقة:

***The impact of Organizational Commitment on employees Job performance ((2010) .**

هذه الدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وأداء العاملين لوظائفهم في بنك ميلبي في إيران، إستخدمت الدراسة الأبعاد التالية للإلتزام التنظيمي: المستمر-العاطفي-والمعياري، بيّنت نتائج الدراسة أنّ هناك علاقة إيجابية بين الإلتزام التنظيمي والأداء، وتبيّن أنّ الإلتزام المعياري له علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية في أداء العاملين، وفحصت الدراسة أيضا الخصائص الديموغرافية للمبحوثين وتبيّن أنّ الذكور كانت لهم علاقة بمستوى مرتفع أكثر من الإناث ("أي أنّ الذكور لهم مستوى أعلى من الإناث في الإلتزام داخل المنظمة").

*يونس أحمد إسماعيل الشوابكة وحسن الطعاني : الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية(2013) : هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى المكتبيين في ثلاث جامعات أردنية رسمية، وإلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا والإلتزام التنظيمي تعزى لخمس متغيرات هي : الجنس، الوظيفة، الخبرة، والمؤهل العلمي، والراتب. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة فيما كانت درجة الإلتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين لا تختلف باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة في حين تبيّن أنّها تختلف باختلاف متغيرات الوظيفة والراتب الشهري.

*هدى درنوني، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية-بسكرة- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث "ل م د"

في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة -
الجزائر - 2015.

هدفت الدراسة إلى التحقق من دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لعمال
المؤسسة الصناعية هذا كهدف رئيسي تتفرع عنه أهداف فرعية تتمثل في:

- الوقوف على طبيعة العنصر البشري المنتمي للمؤسسة الصناعية.
- الوقوف على مستوى سيادة كل من الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية لدى الفئات
العملية للمؤسسة الصناعية.
- التحقق من مساهمة القيم التنظيمية في ترسيخ الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية.
- الكشف عن دور التوقعات التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية.
- الكشف عن دور الممارسات الإدارية في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية.

نتائج الدراسة:

- تساهم القيم التنظيمية في ترسيخ الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية.
- تعمل الممارسات الإدارية على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية.
- تؤدي التوقعات التنظيمية إلى تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية.
- تعمل الثقافة التنظيمية على تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية.

IV. الإجراءات المنهجية للدراسة :

1. حدود الدراسة:

المجال البشري: ننة من الموظفين بمركز التكوين المهني والمهين علي ساسي بنقاوس ولاية باتنة.

المجال الزمني: 20/03/2017م-01/04/2017 م .

المجال المكاني: مركز التكوين المهني والمهين علي ساسي بنقاوس ولاية باتنة.

2. منهج الدراسة:

إعتمد الباحثان على المنهج الوصفي لملائمته مع طبيعة الدراسة وأهدافها في التعرف عن الفروق الإحصائية بين مستويات التزام الموارد البشرية بإختلاف بعض المتغيرات المتمثلة في (الجنس- المستوى التعليمي-سنوات الخبرة) لكون أن هذا الأخير يسعى إلى وصف الظواهر والأحداث المعاصرة أو الراهنة وتقديم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، ولا تبحث عن العلاقات المسببة بين المتغيرات لأن الطريقة التجريبية هي الأسلوب الوحيد لإكتشاف العلاقات السببية⁽¹⁰⁾.

3.مجتمع الدراسة وعيانتها:

تمثل مجتمع الدراسة الحالي في عمال مركز التكوين المهني والتّجهين علي ساسي نقاوس- بولاية باتنة- والذي بلغ عددهم 75 عامل، و تكونت عينة الدراسة من 50 فرد اختيرت بطريقة عشوائية مثلت نسبة 83.33% من المجتمع الأصلي للدراسة.

4.إجراءات الدراسة:

بعد إختيار عينة الدراسة قام الباحثان بتوزيع 60تبانة على أفراد العينة، تمّ استرجاع 50استبيان، وأهملت 10 منها لضياح بعضها وعدم ملء البعض الآخر بالشكل الصحيح، وبذا أصبحت العينة القابلة للتحليل 50 فرد مثلت نسبة 83.33% من المجتمع الأصلي للدراسة.

5.المعالجة الإحصائية: لإجراء المعالجة الإحصائية ذات الصلة بأسئلة الدراسة وفرضياتها إستخدم الباحثان ما يلي:

● برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **Spss v. 16** .

● إختيار ألفا كرونباخ **Cronbach Alpha** لمعرفة ثبات فقرات أداة الدراسة.

● معادلة لاوشي لحساب صدق الإستبيان .

● الإنحراف المعياري لمعرفة مقدار التشتت في إستجابات المفحوصين.

● المتوسط الحسابي والنسب المئوية.

● إختيار **t-test** لإختبار صحة الفرضيات المتعلقة بالدراسة.

V. عرض النتائج وتفسيرها:

لمناقشة الفرضية العامة للدراسة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إلتزام الموارد البشرية في مركز التكوين المهني والتّمهين للشّهاد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة- بإختلاف (الجنس -المستوى التعليمي -سنوات الخبرة) تبين مايلي :

1عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إلتزام الموارد البشرية بإختلاف الجنس في مركز التكوين المهني والتّمهين للشّهاد علي ساسي بنقاوس- ولاية باتنة- عند مستوى الدلالة 0.01 وذلك كما تبين من خلال الإعتتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم **spss v.16** في الجدول رقم (1) :

مستوى الدلالة	Sig. (2-tailed)	t	Pair 1
0.01	0.29	1.06	mohwar1-sex
0.01	0.44	0.76	mohwar2-sex
0.01	0.06	1.90	mohwar3-sex

المصدر : إعداد الباحثين بالإعتتماد على برنامج الحزمة الإحصائية **Spss v.16**

من خلال هذا الجدول تبين لنا عدم تحقّق الفرضية الأولى للدراسة والتي تنص على وجود فروق إحصائية في مستوى إلتزام الموارد البشرية في مركز التكوين المهني والتّمهين بإختلاف الجنس وذلك لكون نتيجة **T. test** ليست دالة عند مستوى الدلالة 0.01، مع العلم أنّ نسبة المفحوصين ما بين الذّكور والإناث من خلال هذه الدراسة تمثّلت كمايلي : 62٪ ذكور، و 38٪ إناث، ومن خلال ماتمّ التوصل إليه إنطلاقا من هذه الفرضية نجد أنّ هناك إختلاف بينها وبين الدراسة الأجنبية المعنونة **The impact of Organizational Commitment on employees Job performance**: (2010): التي تبين من خلالها أنّ الذكور لهم مستوى مرتفع أكثر من الإناث في إلتزامهم تجاه المنظمة بمعنى أنّ هناك فروق في مستوى الإلتزام تعزى لمتغير الجنس، وذلك لأنّ التنظيم حسب نظرية **Z** لويليام

أتشي بمتاز بأعداد كبيرة من الموظّفين المؤقتّين ومعظمهم من النّساء إذ يتوقع أن تشغل المرأة لمدّة 5 أو 6 سنوات ثم تترك العمل للتفرّغ لتربية الأطفال ورعاية شؤون الأسرة وقد تصل فترة عمل المرأة إلى 20 سنة لكن ينظر إليها دائما كموظّفة مؤقتة يتم الإستغناء عنها أثناء الكساد مما يقلّل نسبة إلتزامها للمنظمة على عكس الذّكر الذي لديه الأولوية في الإلتزام⁽¹¹⁾.

وهذا ما يتوافق مع دراسة Cohen 2009 , Allen (2003) التي تمّ التوصل فيها إلى أنّ الافراد الذين يظهرهم إلتزام تنظيمي مرتفع يميلون إلى بذل المزيد من الجهد والعمل لأجل المنظمة كما يظهرهم أيضا تأييدا واضحا لقبّام المنظمة، ويستمرّون في وظائفهم لفترات أطول من غيرهم ، ولا شكّ أنّ مثل هؤلاء الموظّفين هم الفئة المفضّلة عند أصحاب العمل لأنهم يبذلون مستويات عالية من الجهد في العمل، وتقلّ نسب غيابهم وتأخيرهم عن العمل مقارنة بباقي الموظّفين كما تتفّق نتيجة الفرضية الأولى مع دراسة خير اللّين والنّجار عام (2012) والمعنونة ب: "أثر البيئة الداخلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العامّة للضمان الإجتماعي في المملكة الأردنيّة الهاشميّة" التي توصلت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيّرات الشّخصية (الجنس المستوى التعليمي-والخبرة العملية) وبين الإلتزام في المؤسسة العامّة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنيّة الهاشميّة، نفس الشّيء بالنّسبة لدراسة: "يونس أحمد إسماعيل الشّوابكة وحسن الطّعاني: الرّضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرّسمية الأردنيّة" التي أشارت نتائجها إلى أنّ درجة الرّضا الوظيفي كانت متوسّطة، فيما كانت درجة الإلتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين لا تختلف باختلاف متغيّرات الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة في حين تبين أنّها تختلف باختلاف متغيّرات الوظيفة والراتب الشّهري .

جدول رقم (2) : يمثل توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس .

النسبة المئوية	التكرار	
62%	31	ذكور
38%	19	إناث
100%	50	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية **spss v.16**

2-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التزام الموارد البشرية باختلاف المستوى التعليمي في مركز التكوين المهني والتّجهين للشّهاد علي ساسي بنقاوس ولاية باتنة عند مستوى الدلالة 0.01 وذلك كما تبين من خلال الإعتقاد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **Spss v.16** من خلال الجدول رقم (3):

مستوى الدلالة	Sig. (2-tailed)	t	Pair 1
0.01	0.00	15.80	mohwar1-niveau
0.01	0.00	15.17	mohwar2-niveau
0.01	0.00	16.03	mohwar3-niveau

المصدر : إعداد الباحثين بالإعتقاد على برنامج الحزمة الإحصائية **Spss v.16**

من خلال هذا الجدول تبين لنا نتحقق الفرضية الثانية للدراسة والتي تنص على وجود فروق إحصائية في مستوى إتزاالموارد البشرية في مركز التكوين المهني والتّجهين باختلاف المستوى التعليمي لكون أنّ نتيجة T test. دالة عند مستوى الدلالة 0.01معنى أنّالإختلاف في المستوى التعليمي للموارد البشرية له أثر في

مستوى الإلتزام التنظيمي مع العلم أنّ نسب المفحوصين من ناحية المستوى التعليمي في هذه الدراسة تمثّلت كما يلي: فئة المستوى الإبتدائي قدرت بـ 4٪، والمستوى المتوسّط أو الإجمالي 14٪، أما المستوى الثانوي فقد قدرت النسبة بـ 44٪ وهي الفئة الغالبة، و38٪ فئة المستوى الجامعي.

ومن خلال تحقّق هذه الفرضية بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بإختلاف المستوى التعليمي نجدها تعارض مع دراسة البّكمي (2012) المعنونة بـ: الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكّة المكرّمة التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين الإلتزام التنظيمي والأداء تعزى لمتغيّر المؤهل العلمي والرتبة وكذا سنوات الخبرة . على عكس ما توصلت إليه الباحثة درنوبي هدى باللقيةم التي نظمتها للممارسات الإدارية وكذا التوقّعات التنظيمية هي التي توفّي إلى تعزيز الإلتزام التنظيمي في المنظمة بمعنى أنّ المورد البشري بمختلف مستوياته: إبتدائي-إجمالي-ثانوي-جامعي يتأثّر بالبيئة المنظمة التي ينتمي إليها وبثقافتها التنظيمية وبالتالي نستنتج أنّ هناك فروق في مستوى الإلتزام للمنظمة التي ينتمون إليها بإختلاف مستوياتهم التعليمية .

جدول رقم (4): يبين توزيع مجتمع الدبلّة حسب متغيّر المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	
4٪	2	إبتدائي
14٪	7	إجمالي
44٪	22	ثانوي
38٪	19	جامعي
100٪	50	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية Spss v.16

3-وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 في مستوى التزام الموارد البشرية بإختلاف سنوات الخبرة في مركز التكوّن المهني والتّمهين للشّهيد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة- مع العلم أنّ سنوات الخبرة في

هذه الدراسة تم تقسيمها إلى ثلاث فئات كمايلي: من عام إلى 5سنوات تمثّلت بنسبة بلغت 4٪، من 5 إلى 10 سنوات تمثّلت بـ 6٪ ، وأكثر من 10سنوات تمثّلت بـ : 90 أما بالنسبة لتحقق الفرضية من خلال الإعتتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **Spss v.16** تبيّنت كما هو موضح في الجدول رقم (5) :

مستوى الدلالة	Sig. (2-tailed)	t	Pair 1
0.01	0.00	21.50	mohwar1-Khibra
0.01	0.00	21.95	mohwar2-Khibra
0.01	0.00	24.67	mohwar3-Khibra

المصدر :إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية **Spss v.16**

وإنطلاقاً من تحقّق هذه الفرضية التي تنص على وجود فروق إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 في مستوى إلتزام المواردبشلكية باختلاف سنوات الخبرة في مركز التكوين المهني والتّجهين للشّهاد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة نجدها تتفق مع دراسة الحشروم (2011)الموسومة بالعنوان التّالي: "تأثير مناخ الخدمة في الإلتزام التّنظيمي" والتي هدفت إلى التّعرف على مستوى الإلتزام التّنظيمي للعاملين في المعاهد التابعة لجامعة حلب، وأثر بعض المتغيّرات الشّخصية في ذلك، وتحديد أثر متغيّر مناخ الخدمة في مستوى الإلتزام التّنظيمي للعاملين، وإختبار أثر الرضا الوظيفي كمتغيّر وسيط في العلاقة بين مناخ الخدمة والإلتزام التّنظيمي للعاملين كان بدرجة مرتفعة، وأنّ هناك فروق معنوية في مستوى الإلتزام التّنظيمي تعزى لمتغيّر العمر وعدد سنوات الخبرة، نفس الشّيء في دراسة كوماروجيري **Kumar&Giri (2009)** والتي إستهدفت التّعرف على تأثير العمر وخبرة العاملين على الرضا الوظيفي والإلتزام التّنظيمي وتوصّلت إلى أنّ الرضا الوظيفي والإلتزام التّنظيمي قد إختلفا بصورة هامّة عبر المراحل الوظيفية المختلفة للعاملين، وأنّ الرضا الوظيفي والإلتزام التّنظيمي لدى العاملين المتقلّمين بالسّن أكبر مما هو لدى الأصغر منهم سنا وبهذا نستنتج أنّ لسنوات الخبرة تأثيراً في مستوى الإلتزام التّنظيمي .

جدول رقم (6) : يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	
4%	2	من 0 إلى 5 سنوات
6%	3	من 5 سنة إلى 10 سنوات
90%	45	أكثر من 10 سنوات
100%	50	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss v.16

VI. خاتمة :

تم من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على مفهوم من المفاهيم التنظيمية التي برزت في عقيدة الإدارة الحديثة ألا وهو إلتزام الموارد البشرية الذي يعد بمثابة المرآة التي تعكس إلتزام الموظف للمؤسسة ومدى التناغم بين قيم المؤسسة وقيم الفرد، وإنطلاقاً من الواقع الحالي الذي تتخبط فيه المؤسسات الجزائرية التي من بينها مركز التكوين المهني والتمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة - فيما يتعلق بموضوع الدراسة الحالية تجلّى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في مستوإلتزام التنظيمي في مركز التكوين المهني والتمهين تبعاً لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند نفس المستوى تعزى لمتغيري المستوى التعليمي وسنوات الخبرة، في الأخير خرج الباحثين بعدد من المقترحات التي يؤمل أن يستفيد منها المسؤولون في مركز التكوين المهني والتمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة- وكل المهتمين بموضوع الدراسة المتناول وهي كالآتي:

- العمل على ترسيخ الثقافة التنظيمية لدى العاملين في مركز التكوين المهني علي ساسي نقاوس - ولاية باتنة- لإعلام الموارد البشرية بمختلف الابتكارات المنتهجة من قبل المؤسسة:
- ✓ عن طريق تحسين الاتصال الذي يعد الجهاز العصبي في أي مؤسسة مما يساهم في ترسيخ الثقافة التنظيمية لدى الموارد البشرية.

- ✓ تنظيم ملتقيات وندوات حول كل ما هو مبتكر وجديد في مجال العمل وذلك بإشراك العاملين.
- فتح المجال لطلبة علم النفس عمل وتنظيم كأخصائيين في مجال العمل المشاركة في إجراء البحوث الخاصة بهم وتقديم بعض الاقتراحات حول مختلف الظواهر السلوكية في المؤسسة.
 - تشجيع كل الباحثين على إنجاز دراساتهم في مركز التكوين المهني والتجهين للشهيد علي ساسي بنقاوس دون الأخذ بعين الإعتبار الجوانب البيروقراطية وحرمان الممارسة العلمية من نصيبها في التحقق ضمن هذه المؤسسات.
 - انطلاقا من دراستي وجدت بأن الكثير من المؤسسات التي تم زيارتها من قبل طلبة جامعيين سعيا لتطبيق دراسات ميدانية في شتى الموضوعات تفتقر لبطاقات تقنية للتعريف بالمؤسسة، وانطلاقا من هذا أوصي بإعداد بطاقات تقنية خاصة بالمؤسسة لفائدة الطلبة وخدمة نتائج البحث العلمي من حيث الدقة والمصداقية.

❖ هوامش البحث:

(1) ابن منظور: لسانالعرب. بيروت. المجلد 14، 1956.

(2) Buchanan Bruce, Buiding organizational Commitment –the socialization of Managers in Work Organizations: administrative Science Quarterly, vol 19, N^o 4, 1974, p p 533-534.

(3) Jean-Marie Peretti, 'Dictionnaire des Ressources humaines', (c) librairie Vuibert, octobre, 1999.

(4) هيجان عبد الرحمن أحمد (1999)، الولاء التنظيمي للمدير السعودي، ط2، الرياض: أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، ص 29.

(5) الصيرفي، محمد (2009)، السلوك التنظيمي، الإسكندرية، مورس للنشر والتوزيع، ص 17.

(6) harris, AF, towards, cultural competence: **An exploratory study of the relation between racial identity and contextual performance in dissertation**, North Carolina, 2000.

(7) فاروق عبدة، فليبه، وعبد المجيد السيد محمد (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة مؤسسات التعليمية، عمان، المسيرة للنشر والتوزيع، ص 285.

(8) محمد أحمد درويش(2008)، نظرية الالتزام التنظيمي، القاهرة: عالم الكتب، ص 18.

(9) المرجع السابق، ص 18.

(10) موفق الحمداني وآخرون(2006)، مناهج البحث العلمي الكتاب أساسيات البحث العلمي، عمان الأردن: جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2006، ص 109.

(11) الندوة التكوينية حول: "نظرية التنظيم"، مخبر الدراسات النفسية والإجتماعية، قاعة المحاضرات الكبرى في القطب الجامعي شتمة، جامعة محمد خيضر بسكرة، 13 أبريل 2017.

I. قائمة الملاحق :

ملحق رقم (1): استبيان الدراسة .

استبانة حول :الالتزام التنظيمي في مركز التكوين المهني والتمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة-

عمال و عاملات مركز التكوين المهني والتمهين علي ساسي -نقاوس-

تقوم الطالبة الباحثة بإعداد دراسة علمية ضمن مؤسستكم المحترمة استكمالاً للحصول على شهادة دكتوراه الطور الثالث "ال م د" في تخصص علم النفس عمل وتنظيم والموسومة بالعنوان التالي:
الالتزام التنظيمي في مركز التكوين المهني والتمهين للشهيد علي ساسي بنقاوس-ولاية باتنة-

فيما تعهده الباحثة فيكم من دراية و خبرة مهنية تأمل تكرمكم بالتعاون معها في إجراء الدراسة الحالية، وذلك من خلال إعطائها فرصة من وقتكم للإجابة على فقرات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة، وذلك لما لرأيكم من أهمية في تحقيق أهداف الدراسة علما بان المعلومات التي ستحصل عليها الطالبة بفضلكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

القسم الأول:البيانات الشخصية .

أرجو تعبئة ما يلي بوضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة، واملء الفراغات بما يناسب.

-الجنس:- ذكر

-أنثى

-المستوى التعليمي:

ابتدائي.....

إكمالي.....

ثانوي.....

جامعي.....

-سنوات الخبرة:.....

القسم الثاني:

أرجو أن تبين /ي وجهة نظرك في كل من العبارات التالية بوضع إشارة (X) أمام العبارة المناسبة.

لا	نعم	محور الالتزام المعياري	الرقم
		اشعر بالالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي داخل هذه المؤسسة.	1
		اشعر بضرورة الاستمرار في عملي حتى مع وجود عمل أفضل بمكان آخر.	2
		من الأفضل أن يقضي الأفراد حياتهم المهنية في نفس المؤسسة.	3
		تحمي سمعة وشهرة وكذا مستقبل المؤسسة التي اعلم بها.	4
محور الالتزام العاطفي			
		لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في المؤسسة التي اعلم بها .	5

		اشعر بالاعتزاز عندما اخبر الآخرين باي عامل في هذه المؤسسة.	6
		بالنسبة لي فان هذه المؤسسة تعتبر الأفضل من بين جميع مؤسسات المصبرات التي يمكن أن اعمل فيها.	7
		اشعر بان أهدافي وطموحاتي تتطابق مع أهداف المؤسسة التي اعمل بها.	8
محور الالتزام الاستمراري			
		لدي استعداد كبير للقيام بأي مهمة من اجل الاستمرار في عملي داخل هذه المؤسسة.	9
		لدي رغبة في بذل جهد أكبر مما هو متوقع مني عادة يساهم في نجاح هذه المؤسسة.	10
		أرى أن جهة عملي الحالية من أفضل جهات العمل للالتحاق بها.	11
		إن المؤسسة التي اعمل بها تشجعي لإظهار أقصى ما لدي من معارف وجهد للاستمرار في العمل.	12

الملحق رقم (2) : جداول إختبار الفرضية الأولى .

		PairedSamples Test				t	df	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences						
Pair	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1	,08500	,56381	,07973	-,07523	,24523	1,066	49	,292

		PairedSamples Test				t	df	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences						
Pair	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1	,07500	,69114	,09774	-,12142	,27142	,767	49	,292

		PairedSamples Test				t	df	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences						
Pair	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1	16500	61156	08649	-,00880	,33880	1.908	49	,292

الملحق رقم (3): جداول إختبار الفرضية لثانوية .

PairedSamples Test								
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
				Pair 1	1,86500			
PairedSamples Test								
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
				Pair 1	1,85500			
PairedSamples Test								
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
				Pair 1	1,94500			

الملحق رقم (4) : جداول إختبار الفرضية الثالثة .

PairedSamples Test								
	Mea n	Std. Deviat ion	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2- tailed)
				Lower	Upper			
				Pair 1	1,56 500			
PairedSamples Test								
	Mea n	Std. Deviat ion	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2- tailed)
				Lower	Upper			
				Pair 1	1,55 500			
PairedSamples Test								
	Mea n	Std. Deviat ion	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2- tailed)
				Lower	Upper			
				Pair 1	1,64 500			