

قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة
دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية حوض بركاوي ورقلة

Measuring Organizational Commitment Level Of A Sample Of The Hydrocarbon Sector Workers In Ouargla Region.

إسماعيل العمري

د. عبد الفتاح أبي مولود

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تقدير مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة مكونة من 612 عامل، وللحصول على البيانات اللازمة لإعداد الدراسة، استخدمنا استبيان صمم لقياس مستوى الالتزام التنظيمي للعمال، يحتوي على أربعة أبعاد هي: بعد الاعتزاز بالمنظمة، وبعد البقاء بالمنظمة، وبعد تطابق الأهداف والقيم، وبعد بذل المجهود الإضافي، وبعد تطبيقه على عينة من عمال وعاملات قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة، توصلت الدراسة إلى النتائج أهمها أن مستوى الالتزام التنظيمي لعمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة مستوى منخفض، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف السن و الخبرة. لصالح العمال الأكبر سناً، الأكثر خبرة، وتم تفسيرها على ضوء التراث العلمي والدراسات السابقة في الموضوع، ومن خلال النتائج السالفة الذكر، اقترح الباحث عقد دورات تدريبية للعمال والمشرفين وتعريفهم بأهمية الالتزام التنظيمي والعوامل التي تساهم في تكوينه وتمميته وترسيخه وما ينجم عنه من فوائد تعود عليهم وعلى مؤسساتهم.

الكلمات المفتاحية: قياس -مستوى الالتزام التنظيمي - عمال -قطاع المحروقات - منطقة ورقلة.

Summary:

The present study aimed to estimate the level of organizational commitment of a sample of workers in hydrocarbon workers sector in Ouargla, region consisting of 612 workers. To obtain the data necessary for the preparation of the study, we used a questionnaire designed to measure the level of organizational commitment of workers level questionnaire, containing four dimensions : pride in the organization, staying the organization and the match the goals and values, and then make the extra effort

After has been applied to a sample of workers and workers hydrocarbon sector area of Ouargla, the study found the most important results that the organizational commitment to workers hydrocarbon sector area Ouargla low level, as there are significant differences between workers in the level of their commitment to organizational differences due to the different age and experience. For the benefit of older workers, most experienced, and through the above-mentioned results, the researcher suggested holding training courses for workers, supervisors and introduce them to the importance of organizational commitment and the factors that contribute to the formation and development and implanting and the resulting benefits for them and their institutions.

Key words: Measurement-organizational commitment -Workers - the hydrocarbon sector .

1- مقدمة:

تعتبر المحروقات شريان الاقتصاد للكثير من دول العالم، فهي القوة المحركة والدافع نحو التقدم الصناعي خاصة والاقتصادي عامة، والجزائر من البلدان الرائدة في مجال المحروقات لما لها من احتياطات نفطية وغازية كبيرة جعلت اقتصادها يقوم بصورة رئيسية على هذا القطاع، وهذا ما يعكس أهمية هذا القطاع وبالتالي أهمية الاهتمام بالثروة البشرية التي تشغله.

ولان قطاع المحروقات يساهم بدور حيوي في تحقيق الأهداف الوطنية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية ويساهم في تحسين نوعية الحياة العامة للمواطنين والحد بالتالي من مشكلتي الفقر والبطالة، فان نجاح قطاع المحروقات واستمرار أدائه بفاعلية يعد أمراً هاماً ليس من اجل العاملين فيه فقط، وإنما من اجل المجتمع ككل، ولان نشاط وكفاءة العاملين في تقديم تلك الخدمات يزداد بازدياد مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في القطاع، فان من الأهمية بما كان قياس مستوى الالتزام التنظيمي وضبط العناصر التي تؤثر فيه.

2- مشكلة الدراسة:

يعد الالتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، تعزيز الإبداع، الاستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما ويسهم الالتزام التنظيمي في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل لذا نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه قد نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة منذ الثمانينات وحتى يومنا هذا، لما له من تأثير كبير على سلوكيات الأفراد وما له من انعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء .

فقد سعت دراسة موريه وآخرون (McMurray, et, al , 2004) حول العلاقة بين الالتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي في الصناعة لاكتشاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي (الإبداع، والاستقلالية، والثقة، والعدالة، والدعم، والتماكك، والتقدير، وضغط العمل) عند العاملين في شركات تصنيع مكونات السيارات الاستراتيجية ، وبعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط مهم بين الالتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي.

وهدفت دراسة العوفي (2005) حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي إلى التعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية، والتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي، وقد توصلت الدراسة نتائج منها أنه يوجد ارتباط موجب وقوي بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي، كما أن قيم العدل والكفاءة وفرق العمل تؤثر على الالتزام التنظيمي بشكل عام، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي.

و في دراسة كومار وجيري (Kumar and Giri, 2009) حول تأثير العمر والخبرة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، توصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي قد اختلفا بصورة هامة عبر المراحل الوظيفية المختلفة للعاملين. وقد وجدت الدراسة أن الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لدى العاملين المتقدمين بالسن أكبر مما هو لدى الأصغر منهم سناً. كما أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي اختلفا بصورة هامة بالاعتماد على خبرة العمل للعاملين. وأن العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم رضا وظيفي والتزام تنظيمي أعلى (خير الدين 2010) وفي هذا المجال يبرز الالتزام التنظيمي كواحد من المتغيرات الهامة التي أولاهها الباحثون اهتماماً في السنوات الأخيرة، ومن هنا تبدو أهمية قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال قطاع المحروقات.

وعلى ضوء ذلك فإن مشكلة الدراسة تتبلور في الأسئلة التالية:

2- أسئلة الدراسة:

1/- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة؟ وهل هناك فروق دالة بين المتوسطات الحسابية لذوي المستوى المرتفع والمنخفض في الالتزام التنظيمي؟

2/- هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى الالتزام التنظيمي للعمال تعزى إلى متغيرات: الجنس، السن، الخبرة؟

3- التعاريف الإجرائية:

- **الالتزام التنظيمي:** هو مدى تقدير العامل بقطاع المحروقات لأبعاد الالتزام التالية: الاعتزاز بالمنظمة، والرغبة القوية في البقاء فيها، والإيمان بأهدافها وقيمها، وبذل مجهودات إضافية تساهم في نجاح المنظمة، والذي تظهره الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان معد لهذا الغرض.

- **عمال قطاع المحروقات:** وهم جميع العمال الذين يعملون في المؤسسات العاملة في مجال المحروقات وعلى رأسهم مؤسسة سوناطراك والشركات الوطنية المتفرعة عنها.

- **منطقة ورقلة:** وتضم جميع الأحواض والمناطق المحيطة بتراب مدينة ورقلة حيث تتواجد الإدارات المسيرة للمؤسسات أو الآبار المنتجة أو محطات التنقية أو محطات الضخ والتوزيع.

- **4- أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة من خلال الإجابة على الأسئلة السابقة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة بالدرجة الأولى، ثم التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الشخصية ألا وهي الجنس والسن والخبرة.

- **5- أهمية الدراسة:** تتبع أهمية الدراسة بالدرجة الأولى من أهمية الدور الاقتصادي الذي يساهم به عمال قطاع المحروقات في تحسين المستوى المعيشي للجزائريين من حيث أن المحروقات العصب الرئيسي للاقتصاد الوطني، كما تساهم الدراسة في إثراء المعرفة النظرية وذلك بتحديد مجموعة من التأثيرات المختلفة على مستوى الالتزام التنظيمي للعمال وكفاءة أدائهم ونشاطاتهم المؤدية إلى تحقيق أهدافهم وأهداف منظماتهم.

- **6- الحدود المكانية والزمانية للدراسة:** أجريت الدراسة على عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة العاملين في تحت لواء المديرية الجهوية لسوناطراك ورقلة (حوض بركاوي) وذلك بين شهري أفريل و جويلية من سنة 2013.

- الإطار النظري للدراسة:

1- المفهوم الاصطلاحي للالتزام التنظيمي: يعد بورتر وسميث (Porter & Smith) سنة 1970 ومن أوائل الذين قدموا تعريفا للالتزام التنظيمي ، حيث نظر إليه من منظور نفسي ووصفاه بأنه " توجه يتسم بالفاعلية والايجابية نحو المنظمة " وهو تعريف أغلب الباحثين في مجال الالتزام التنظيمي فقد اخذ به (هيجان، 1998) و(الطجم، 1996) و (العتيبي، 1994).

كما عرف كل من عبد الوهاب وخطاب، الالتزام التنظيمي بأنه استثمار متبادل بين الفرد و المنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه سلوك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، و رغبة الفرد في إعطاء جزء من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة، كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية (الوازن، 2006، ص33)

وبعد الاطلاع على تعريف عديدة لمفهوم الالتزام التنظيمي فإننا نرى أن نضع تعريفا شاملاً للالتزام التنظيمي يتمثل في: من خلال التعاريف السابقة وغيرها خلصنا بأن:

الالتزام التنظيمي عبارة عن اقتناع الفرد بالمنظمة، وقيمها وأهدافها واستعداده لبذل مجهودات إضافية تطوعية من شأنها أن تساهم في إنجاح المنظمة وتقديمها ورفاهيتها.

- أهمية الالتزام التنظيمي: أكدت كثير من الدراسات على الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي إذ أوضحت الدراسات أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء العمل. (الوازن، 2006، ص37).

الإجراءات المنهجية للدراسة

1- المنهج المتبع: تم اختيارنا للمنهج الوصفي الاستكشافي لدراسة المشكلة موضوع بحثنا، والمتمثل في " قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة ". وهذا لأن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كمياً وكيفياً.

2- مجتمع الدراسة وحجم العينة:

1-2- عينة الدراسة الأساسية: تكونت عينة الدراسة من (612) عامل بقطاع المحروقات، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وهذا بعد توزيع أكبر قدر ممكن من الاستبيانات، نظراً لصعوبة حصر المجتمع الإحصائي. ويوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، السن، الخبرة).

جدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، السن، الخبرة).

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	أنثى	102	16.66%
	ذكر	510	83.33%
السن	أقل من 40	394	64.37%
	أكثر من 40	218	35.62%
الخبرة	قصيرة (أقل من 5)	112	18.30%
	متوسطة (من 6-10)	230	37.58%
	طويلة (أكثر من 11)	270	44.11%
المجموع		612	100%

3- أدوات جمع البيانات المستخدمة:

- مقياس الالتزام التنظيمي: يوجد عدد كبير من المقاييس للالتزام التنظيمي، ونظراً لصعوبة استعراض كل المقاييس التي تستخدم في قياس الالتزام التنظيمي سوف نذكر بعضها:

1- مقياس تونتن: وقد احتوى المقياس على خمس فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي كما تضمن المقياس ثمان فقرات أخرى رباعية وخماسية الاستجابة لقياس الالتزام المهني.

2- مقياس بورتر وزملائه: وقد أطلق عليه استبانة الالتزام التنظيمي (QCQ) ويتكون المقياس من خمسة عشر فقرة تستهدف قياس درجة الالتزام بالأفراد بالمنظمة، وستعان بمقياس ليكرت السباعي لتحديد درجة الاستجابة.

3- مقياس مارش ومافري: حيث قدم مقياس للالتزام مدى الحياة يتكون من أربعة فقرات وقد أستخدم كأداة لقياس إدراك الفرد لكيفية تعميق الالتزام مدى الحياة، وتعزيز استحسان المنظمة، وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل، وأخيراً إبراز نية الفرد للبقاء في المنظمة.

4- مقياس جورج وزملائه: وهو محاولة لقياس الالتزام التنظيمي من خلال ستة فقرات (الوازن، 2006، ص40).

ومن خلال مراجعتنا لأدبيات قياس الالتزام التنظيمي، قمنا بتصميم استبيان لقياس مستوى الالتزام التنظيمي لعمال المحروقات، من أجل جمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تكون المقياس في صورته الأولية من 27 فقرة تتوزع على مختلف الأبعاد الأربعة المحددة للالتزام التنظيمي:

البعد الأول: الاعتزاز بالمنظمة (من 1 إلى 9) والثاني البقاء بالمنظمة (من 10 إلى 17) والثالث تطابق الأهداف والقيم (من 18 إلى 23) والرابع الجهد الإضافي (من 24 إلى 27). كما تتنوع الفقرات من فقرة إيجابية إلى أخرى سلبية، بغية نقادي غش المفحوص. ثم قمنا بعرض الأداة في صورتها الأولية رفقت إشكالية الدراسة وأسئلتها وفرضياتها على مجموعة من المحكمين، وقد اتفق المحكمون على حوالي 19 فقرة بنسبة تفوق 80%. فقمنا باعتماد ذلك مع ادراج تغييرات طفيفة من حيث الشكل.

أ- صدق الأداة: واعتمدنا في حساب الصدق على عدة طرق كان أولها صدق المحكمين حيث قدمت الأداة لمجموعة من الأساتذة المحكمين لإبداء اقتراحاتهم حول مدى ملائمة البنود وسلامة عبارتها، وكذا حول التعليمات وبدائل الإجابة، وقد اتفق المحكمون على صلاحية الأداة، مع تقديم ملاحظات لتعديل بعض البنود وحذف بعضها، وإضافة أخرى، وتم أخذ ذلك بعين الاعتبار، وثانيها كان صدق المقارنة الطرفية، بغية اختبار مدى قدرة الأداة على التمييز بين الدرجات العليا والدنيا للمفحوصين وبعد حساب (ت) وجدناها تساوي $t(97)=19.31; p<0.01$ وبالتالي يمكن القول أن هذه الأداة صادقة وتقيس ما صممت لقياسه.

ب- الثبات: وقد تم حساب ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية، حيث قمنا بحساب معامل الارتباط بين نصفي الأداة باعتماد معادلة سبيرمان، ثم صحح معامل الارتباط باعتماد معادلة سبيرمان وبراون، كانت قيمته كالتالي:

المعامل	سبيرمان	سبيرمان براون	الحكم
النتيجة	0.39	0.57	صلاحية الأداة لأغراض الدراسة الحالية

- عرض وتفسير نتائج التساؤل الأول: ينص التساؤل الأول على:

- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة؟ وهل هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات العمال ترجع لاختلاف مستوى الالتزام التنظيمي لديهم؟

ولإجابة على هذا التساؤل تم ترتيب درجات العمال المحصل عليها من استبيان الالتزام التنظيمي وفقاً للنقطة الفاصلة والتي تقدر بـ: (68)، كما تم حساب دلالة الفروق بين المتوسطين (ذوي الالتزام المرتفع مقابل ذوي الالتزام المنخفض) باستخدام اختبار (ت). فكانت النتائج كما هو موضح في الجدولين.

جدول يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام التنظيمي للعمال.

مستوى الالتزام التنظيمي	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التكرارات	النسبة
مستوى مرتفع	57,7443	7,85128	217	35.45%
مستوى منخفض	76,4931	5,34211	395	64.54%

جدول يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي درجات العمال حسب اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي.

النتيجة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية
وجود فروق جوهرية بين المستوى المنخفض والمرتفع	395	57,7443	7,85128	31.40	610
المستوى المنخفض والمرتفع	217	76,4931	5,34211		

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي لمجموعة العمال ذوي الالتزام المرتفع بلغ (57.74) بانحراف معياري يقدر بـ (7.85) أقل من المتوسط الحسابي لمجموعة العمال ذوي الالتزام المنخفض حيث بلغ (76.49) بانحراف معياري يقدر بـ (5.34)

ومن أجل معرفة دلالة الفروق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين فكانت قيمة (ت) المحسوبة (31.40) أكبر من قيمة (ت) الجدولة (1.68) عند درجة الحرية 610 ومستوى الدلالة (0.05)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح العمال ذوي المستوى المنخفض في الالتزام التنظيمي على حساب العمال ذوي المستوى المرتفع في الالتزام التنظيمي، وبالتالي فإن مستوى الالتزام التنظيمي للعمال يعتبر التزام منخفض.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة روسن Rosin وزميله أوربك Korabik عام (1991): حول تأثير عدد من المتغيرات المتعلقة بمكان العمل على عينة من المديرات. والتي توصلت إلى نتيجة مفادها أن المديرات اللواتي لم تكن وظائفهن ذات طابع قيادي، وكانت مسؤولياتهن محدودة وغير مستقلة في وظائفهن، ظهر التزامهن بمستوى منخفض (العوفي، 2005، ص 50)

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة عايدة خطاب في عام (1988): حول الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل لدى المرأة العاملة السعودية حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الانتماء التنظيمي لدى المرأة العاملة السعودية مرتفع بدرجة كبيرة، وقد يعود ذلك إلى عدد من العوامل منها ما يتعلق ببيئة العمل الخارجية كقلة فرص العمل المتاحة، والبعض الآخر يتعلق بظروف بيئة العمل الداخلية متمثلة بالإشراف ومحتوى العمل ونظم الاتصالات والأجور وفرص الرقي والتقدم، مما ساعد على استمرار ارتفاع مستوى الولاء وتقويته وأنه لا يوجد اختلاف معنوي بين المجموعات في مستوى الولاء التنظيمي، كما تبين من خلال بحث العناصر المكونة لمقياس الانتماء أن ارتفاع هذا المقياس يرجع إلى انطباق العنصرين الأولين من عناصر الانتماء (الرغبة في الاستمرار في العمل، والقبول لأهداف وقيم المنظمة) أما الرغبة في بذل مجهود كبير لتحقيق نجاح المنظمة فقد كان المقياس أقل من سابقه، وهذا يدل على مدى الحاجة إلى تحسين بعض جوانب ظروف العمل.

ونرجع ذلك إلى عدة عوامل خاصة ما تعلق منها بظروف بيئة العمل الداخلية متمثلة في نمط الإشراف ومحتوى العمل ونظم الاتصالات والأجور وفرص الرقي والتقدم، مما ساعد على انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال، ومن خلال إجراء مناقشات كثيرة مع العمال تبين لنا أن لدى الكثير من العمال نقص في الرغبة في الاستمرار في العمل، ووجود فجوة عميقة بين أهداف وقيم العمال وأهداف وقيم المنظمة نظراً لانسداد قنوات الحوار والاتصال مما أفضى إلى نقص في الثقة بين المسؤولين العمال و مما أدى إلى عدم وجود رغبة في بذل مجهود كبير لتحقيق نجاح المنظمة، وهذا ما فسّر في الأخير بانخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي.

- عرض وتفسير نتائج التساؤل الثاني: ينص التساؤل الثاني على:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال قطاع المحروقات تعزى إلى متغيرات: الجنس، السن، الخبرة؟ ويمكن تقسيم هذا التساؤل إلى التساؤلات الفرعية التالية:

أ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي للعمال تعزى إلى متغير الجنس؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب دلالة الفروق بين المتوسطين (الذكور والإناث) باستخدام اختبار (ت). فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول.

جدول يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي درجات العمال حسب اختلاف الجنس.

متغير الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	النتيجة
ذكور	510	64.86	11.39	1.67	610	عدم وجود فروق جوهرية في مستوى الالتزام بين الجنسين
إناث	102	63.23	11.27			

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي لمجموعة العمال الإناث بلغ (63.23) بانحراف معياري يقدر بـ (11.27)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمجموعة العمال الذكور (64.86) بانحراف معياري يقدر بـ (11.39) ومن أجل معرفة دلالة الفروق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين فكانت قيمة (ت) المحسوبة (1.67) أقل من قيمة (ت) الجدولة (1.96) عند درجة الحرية 610 ومستوى الدلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي يعزى لاختلاف جنسهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة روسن Rosin وزميله أوربك Korabik عام (1991): حول تأثير عدد من المتغيرات المتعلقة بمكان العمل على عينة من المديرات. والتي توصلت إلى نتيجة مفادها أن المديرات اللواتي لم تكن وظائفهن ذات طابع قيادي، وكانت مسؤولياتهن محدودة وغير مستقلات في وظائفهن، ظهر التزامهن بمستوى منخفض (العوفي، 2005، ص 50).

و تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة عايدة خطاب في عام (1988): حول الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل لدى المرأة العاملة السعودية، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الانتماء التنظيمي لدى المرأة العاملة السعودية مرتفع بدرجة كبيرة، وقد يعود ذلك إلى عدد من العوامل منها ما يتعلق ببيئة العمل الخارجية كقلة فرص العمل المتاحة، والبعض الآخر يتعلق بظروف بيئة العمل الداخلية متمثلة بالإشراف ومحتوى العمل ونظم الاتصالات والأجور وفرص الرقي والتقدم، مما ساعد على استمرار ارتفاع مستوى الولاء وتقويته وأنه لا يوجد اختلاف معنوي بين المجموعات في مستوى الولاء التنظيمي، كما تبين من خلال بحث العناصر المكونة لمقياس الانتماء أن ارتفاع هذا المقياس يرجع إلى انطباق العنصرين الأولين من عناصر الانتماء (الرغبة في الاستمرار في العمل، والقبول لأهداف وقيم المنظمة) (أما الرغبة في بذل مجهود كبير لتحقيق نجاح المنظمة فقد كان المقياس أقل من سابقه، وهذا يدل على مدى الحاجة إلى تحسين بعض جوانب ظروف العمل.

ونفسر عدم وجود اختلاف بين العمال والعاملات في مستوى التزامهم التنظيمي بالتكافؤ الموجود بين الجنسين من حيث (الأجر، ساعات العمل، أسلوب الإشراف المطبق...إلخ.)، وخاصة فيما يتعلق بنوعية التكوين، وظروف العمل المحيطة.

ب- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي للعمال تعزى إلى متغير السن؟

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب دلالة الفروق بين المتوسطين باستخدام اختبار (ت). فكانت النتائج كما في

الجدول.

جدول يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي درجات العمال حسب اختلاف السن.

متغير السن	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	النتيجة
أقل من 40 سنة	349	64.18	11.53	2.21	610	وجود فروق جوهرية في الالتزام التنظيمي لصالح العمال الأكبر سناً
أكبر من 40	218	66.30	11.98			

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي لمجموعة العمال الأقل من 40 سنة بلغ (64.18) بانحراف معياري يقدر بـ (11.53)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمجموعة العمال الأكبر من 40 سنة (66.30) بانحراف معياري يقدر بـ (11.98) و من أجل معرفة دلالة الفروق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين فكانت قيمة (ت) المحسوبة (2.21) أكبر من قيمة (ت) الجدولة (1.96) عند درجة الحرية 610 ومستوى الدلالة (0.05)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي يعزى لاختلاف السن، لصالح الأكبر سنناً.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيبي والسواط (1997): حول الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن من بين الصفات الشخصية كان للسن والحالة الاجتماعية تأثير على الالتزام المستمر والالتزام الأخلاقي.

ويرجع وجود مستوى التزام تنظيمي أعلى عند الأساتذة الذين بلغوا أربعين سنة إلى وجود اقتناع بضرورة الالتزام أكثر في أداء المهام الموكلة إليهم، ووجود طاقة جسدية ومعنوية تمكنهم من القيام ببعض المهام الإضافية التي تعتبر واحدة من أهم المحددات الإجرائية للالتزام التنظيمي للعمال.

ج - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي للعمال تعزى إلى متغير الخبرة؟

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب دلالة الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار (ف) فكانت النتائج كما في الجدول.

جدول يبين نتائج تحليل التباين لثلاث مجموعات من العمال في مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف خبرتهم.

النتيجة	(ف) المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين	المتغير
وجود فروق جوهرية في الالتزام التنظيمي لصالح العمال الأكثر خبرة	7,463	1110,966	2221,932	2	بين المجموعات	الخبرة
		148,865	90659,067	609	داخل المجموعات	
			92880,998	611	المجموع الكلي	

يوضح الجدول أن قيمة (ف) المحسوبة (7.46) أكبر من قيمة (ف) الجدولة (2.62) عند درجة الحرية (2) و (609) ومستوى الدلالة (0.01)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف خبرتهم. وبغيت تحديد في أي نوع من الأزواج تكمن هذه الفروق الدالة إحصائياً، تم استخدام اختبار (Scheffe) من أجل المقارنة البعدية بين متوسطات درجات مستوى الالتزام التنظيمي العمال موزعة حسب اختلاف الخبرة.

جدول يبين نتائج المقارنة البعدية بين متوسطات درجات مستوى الالتزام التنظيمي للعمال موزعين حسب خبرتهم.

تكون دالة عند	الخطأ المعياري	الفرق بين المتوسطات	
,204 ,001	1,40910 1,37568	2,5142 5,1019*	أقل من 5 - من 6 إلى 10 أكثر من 11
,204 ,062	1,40910 1,09352	2,5142 2,5877	من 6 إلى 10 - أقل من 5 أكثر من 11
,001 ,062	1,37568 1,09352	5,1019* 2,5877	أكثر من 11 - أقل من 5 من 6 إلى 10

(* دالة عند المستوى (0.05))

يشير الجدول إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين العمال ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات والعمال ذوي الخبرة الأكثر من 11 سنة لصالح العمال الأكثر خبرة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العتيبي والسواط (1997): حول الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه، وأظهرت نتائج الدراسة أن من بين الصفات الشخصية كان لسنوات الخدمة تأثير على الالتزام العاطفي (الوازن، 2005، ص 57).

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أوربين Orpen عام (1993): حول تأثير مدة الخبرة في العمل على الالتزام التنظيمي للعاملين، والتي توصلت الدراسة إلى أن سنوات الخبرة في العمل لها تأثير على مستوى الالتزام لدى الأفراد (محمد بن غالب العوفي، 2004، ص 53، 54). وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الفضلي 1997: حول علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية، وكان من بين أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباط سالب فيما بين الالتزام التنظيمي ومدة الخدمة. ونفس وجود مستوى التزام تنظيمي أعلى عند العمال ذوي الخبرة أكثر من عشر سنوات ب:- رغبة العمال الأكبر خبرة في المحافظة على سمعة مؤسستهم ومهنتهم، كونها تمثل لهم المكانة الاجتماعية الراقية والدخل المادي (لقمة العيش) التي يصعب الحصول عليها في ظل قلة فرص التشغيل. - نظرة المجتمع للعامل الأكثر خبرة تجعله يحافظ على مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي. - إن خبرة العامل على مرّ السنين تمكنه من الإبداع في الحصول على المعطيات والوصول بها إلى النتائج المرغوبة، حيث يتمكنون من اكتشاف طرق أسهل، وأسرع، وأكثر فاعلية في أداء أعمالهم الأمر الذي يجعلهم يظهرون قدرات أكبر من غيرهم من العمال في كل ما يتعلق بوظائفهم نتيجة التزامهم المكتسب على مر السنين

- توصيات واقتراحات:

- 1- عقد دورات تدريبية للمسؤولين وتعريفهم بأهمية الالتزام التنظيمي والعوامل التي تساهم في تكوينه، وتنميته، وترسيخه، وما ينجم عنه من فوائد تعود عليهم وعلى مؤسساتهم.
- 2- التأكيد على تفعيل مفهوم العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين.
- 3- إجراء دراسات مماثلة حول الالتزام التنظيمي للعمال في مختلف المنظمات الاقتصادية العمومية والخاصة.

قائمة المراجع:

- المرسي، جمال الدين محمد و ثابت بن عبد الرحمان إدريس (السلوك التنظيمي، نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة) الدار الجامعية، 2004، دط، الإسكندرية، مصر.
- العدلي، ناصر محمد (إدارة السلوك التنظيمي) مكتبة الشقري، 1993، ط1، السعودية.
- الطيب، أحمد محمد (الإحصاء في التربية و علم النفس) المكتب الجامعي الحديث، 1999، ط1، الإسكندرية، مصر.
- العميان، محمود سليمان (السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال) دار وائل للنشر، 2004، ط 1 الإسكندرية، مصر.
- بطاح، أحمد (قضايا معاصرة في الإدارة التربوية) دار الشروق، 2006، ط1، عمان، الأردن.
- تركي، رابع و محمد محمود الذنبيات (مناهج البحث العلمي طرق إعداد البحوث) ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.
- جابر، عبد الحميد وأحمد خيرى كاظم (مناهج البحث في التربية و علم النفس) دار النهضة العربية، 1994، دط، القاهرة.
- سامي محمد ملحم (مناهج البحث في التربية و علم النفس) دار المسيرة، 2000، ط1، عمان.
- سلطان، محمد سعيد (السلوك الإنساني في المنظمات) دار الجامعة الجديدة، 2002، دط، الإسكندرية، مصر.
- مزيان، محمد (مبادئ في البحث النفسي والتربوي) دار الغرب، 1999، ط1، وهران، الجزائر.
- مسلم، محمد (علم النفس العمل والتنظيم) ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، الجزائر.
- معمري، بشير (القياس النفسي وتصميم الاختبارات النفسية)، مطبعة باتنتيت، 2002، ط1
- العوفي محمد بن غالب (الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005، البحرين.
- الوازن خالد محمد أحمد (المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006، البحرين.
- الأحمدى، طلال بن عايد (الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة) المجلة العربية للإدارة، المجلد الرابع والعشرون، 2004، العدد الأول.
- ريان، عادل (محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين ونتائجه) المجلة العربية للعلوم الإدارية، 2000، المجلد الثالث.
- صادق، حصة (العلاقة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل) مجلة البحث في التربية و علم نفس، 2000، ع2.
- عبود الحراشة محمد (العلاقة بين الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلية) مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2006، المجلد السابع، العدد الأول.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). Longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*.
- Celep, C. (2002). Teachers organizational commitment in educational Organizations. *National Forum Journals*.