



## معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2021/04/26

تاريخ القبول: 2021/06/13

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة  
الجلفة

## Analyzing the level of organizational commitment of employees

### A field study for the workers of the national fund for social security for workers employed in the agency of Djelfa

كمال بن سليم<sup>1\*</sup> ، عبد الرحمان بقادير<sup>2</sup>

1 جامعة غرداية (الجزائر)، مخبر الجنوب الجزائري للبحث في التاريخ والحضارة الاسلامية

[benselim.kamal@univ-ghardaia.dz](mailto:benselim.kamal@univ-ghardaia.dz)

2 جامعة غرداية (الجزائر)، [bakadir.abderrahman@univ-ghardaia.dz](mailto:bakadir.abderrahman@univ-ghardaia.dz)

#### الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي، وكذا معرفة مدى تأثير بعض المتغيرات الشخصية (الجنس السن، الخبرة، المستوى التعليمي) على الالتزام التنظيمي. توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة مرتفع، كما تم التوصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي، تعزى لمتغير الجنس والسن والمستوى التعليمي والخبرة المهنية.

**الكلمات المفتاحية:** الالتزام، الالتزام التنظيمي، التأمينات الاجتماعية..

#### ABSTRACT

This study aimed to know the level of organizational commitment, as well as to know the effect of some personal variables (gender, age, experience, educational level) on organizational commitment. This study concluded that the level of organizational commitment among the workers of the National Fund for Social Security for Wage Workers in the Agency of djelfa is high, as well. It was found that there were statistically significant differences between workers in the level of their organizational commitment, due to the variable of sex, age, educational level and professional experience.

**Keywords:** commitment, organizational commitment, Social Security

# تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

## 1. مقدمة:

تهتم العديد من المؤسسات الجزائرية بالموارد البشري المتاح لها من مرحلة الاستقطاب والتوظيف الى آخر مرحلة في حياته العملية الا وهي التقاعد، هذه المراحل رغم الاختلاف و التباعد الزمني إلا أنها تجعل الافراد يبدون مجموعة من السلوكيات والتصرفات تعكس من خلالها مدى رضاهم عن المؤسسة ومدى تمسكهم بالبقاء بها والاستمرار لأداء ادوارهم المنوطة بهم بأقل تكلفة وأقل جهد ممكن وفي وقت وجيز، كل هذه الاعمال لن تتحقق إلا اذا توفرت بعض المعطيات التي تجعل العامل يؤمن إيماناً قوياً ، ويلتزم التزاماً صريحاً بمبادئ المنظمة وقوانينها والضوابط التي توجه سلوكياته وتصرفاته.

اذ يعتبر الالتزام التنظيمي كصورة عكسية وانطباع صريح من خلاله قد يظهر لنا مدى رضى الافراد عن التنظيم او سخطهم وتذمرهم، وهذا مرجعه ما تقدمه المؤسسة من خدمات وما تحققه من متطلبات وحاجيات سواء على المستوى الشخصي للفرد من حقوق ( ترقية، تحفيز ، مكافآت ، راتب ) أو على المستوى الجماعي للأفراد المنتمين للتنظيم كالعلاقة بالمرؤوسين وبالزملاء والاتصال والمشاركة في اتخاذ القرار والعدالة او على مستوى التنظيم في حد ذاته من بيئة ومناخ تنظيمي مريح وخال من الصراعات والمشاكل ، كل هذه الأمور تجعل العامل متمسكاً بالتنظيم وفخوراً بالانتماء إليه ومستعداً للتضحية لأجل تحقيق اهداف التنظيم والبقاء الى آخر لحظة حفاظاً على المنظمة واستقرارها واستمرارها.

من خلال ما سبق جاءت هذه الدراسة المعنونة ب: **تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين**، دراسة ميدانية على عمال " الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة ولاية الجلفة". محاولين من خلالها معرفة مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق، وكذا مدى تأثير المتغيرات الشخصية (السن ، الجنس ، المستوى التعليمي ) على مستوى التزامهم التنظيمي .

وقد حاولنا تناول جوانب الدراسة بجانبين اثنين هما:

### الجانب النظري واشتمل على قسمين:

\_\_ **القسم الأول** عبارة عن الجانب النظري للدراسة ويتمثل في الجانب المنهجي للدراسة وفيه عرض لمقدمة الدراسة وتحديد مشكلة البحث والتساؤلات من جهة ، كذا فرضيات الدراسة والاهداف والاهمية وصولاً الى بعض التعاريف الإجرائية لمتغير الدراسة.

\_\_ **القسم الثاني** خصصناه للحديث عن متغير الالتزام التنظيمي من خلال الماهية والتعاريف والاهمية والابعاد.

### الجانب التطبيقي واشتمل على قسمين:

\_\_ **القسم الأول** خصص بالمنهجية المتبعة في الدراسة من منهج وعينة، وكذا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات واهم الأساليب الإحصائية المستخدمة.

\_\_ **القسم الثاني** خصصناه لعرض وتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها، وصولاً الى استنتاج عام ، التوصيات و المقترحات.

## 2. الإشكالية:

تتم المؤسسات والتنظيمات بتنمية وتطوير وتدريب العناصر البشرية المكونة لها ، اذ ان نجاح أي مؤسسة أصبح مرهونا بنوع القوى العاملة والموارد البشرية الفتاحة وكفاءتها وقدرتها على التفاعل فيما بينها لأجل تحقيق الأهداف المنشودة والمأمولة .

كما ان عصrone العمل داخل المؤسسات والتنظيمات أصبح متعلقا بشكل او بآخر بكيفية تسيير تلك الموارد والحفاظ عليها وإمكانية التحكم فيها و في سلوكياتها، وهذا من خلال توفير متطلبات عمل ملائمة، تجعل العاملين يشعرون بالرضى والارتياح ، وهذا من خلال إشباع بعض الحاجيات كالراتب والتحفيز والترقية ، هذه الأخيرة التي تلعب دورا كبيرا في تنمية روح الانتماء والانضمام للتنظيم ، ومن ثمة الاستمرار والبقاء والخضوع من خلال تحقيق أهداف التنظيم وبذل أقصى جهد ممكن، اذ نجد ان سلوك الأفراد داخل التنظيم واتجاهاتهم وطريقة تفكيرهم ودوافعهم أصبح ذا صلة كبيرة بما تقدمه المؤسسة من تحقيق لرغبات ومتطلبات العمال ، وهذا ما قد ينعكس على مدى انضباطهم والالتزامهم داخل التنظيم.

يولي المختصون والباحثون في علم النفس التنظيم والعمل أهمية بالغة للمواضيع ذات الصلة بالمؤسسة والمنظمة على حد سواء، اذ يعتبر الالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي والانتماء التنظيمي، رغم اختلاف التسميات من المواضيع المهمة، والتي على أساسها يمكننا الاستشراق بمستقبل المؤسسة ومصيرها وديمومتها. وهذا ما جعل العديد من المهتمين يبحثون في الجوانب الميدانية لفك ذلك الغموض وتوضيح الصورة للقارئ والمختص في السلوك التنظيمي وعلم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية ، خاصة من جانب التزام وولاء العاملين للتنظيم واختلاف هذا الالتزام ومسببات تلك الاختلافات في مستوى الالتزام التنظيمي ، وهذا ما هدفت اليه دراسة نشعه كريم عذاب اللامي ، علي حميد عبد رحيم (2015) الموسومة بـ "قياس الالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية" الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية في المدارس المتوسطة ، وكذا معرفة الفروق بين الالتزام لدى الهيئة التدريسية تبعا لمتغير الجنس والخبرة ، حيث أظهرت نتائجها ان درجة الالتزام التنظيمي للمدرسين و المدرسات متوسطة.

ومن جهة ثانية قام كل من عيبر محمد مهدي. منتظر كاظم شمران (2017) بدراسة وسمت بـ "الالتزام التنظيمي وأثره في بناء سمعة المنظمة"، دراسة تحليلية لأداء عينة من العاملين في دائرة صحة كربلاء، طرقت هذه الدراسة الى الهدف الذي يلعبه الالتزام التنظيمي في بناء سمعة المنظمة ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وخلصت الى وجود تأثير معنوي بين الالتزام التنظيمي وسمعة المنظمة .

كما هدفت دراسة ماجدة قاسم السيان(2015) المعنونة بـ "قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة" الى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة اليمنية وتقييم مستوى الالتزام (العاطفي المستمر الأخلاقي) ، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وخلصت الى وجود التزام تنظيمي عال، كما أظهرت وجود فروق

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

بين متغير سنوات الخبرة و الالتزام التنظيمي ، وكذا وجود فروق بين الالتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الشخصية (العمر - المستوى التعليمي - المركز الوطني) .

ان الالتزام التنظيمي يعكس مدى ولاء وانتماء وحب العاملين للتنظيم ، كما ان العامل الذي يضحى من اجل الوصول الى الاهداف المنشودة والمسطرة هو اكبر دليل على التزام العاملين، كما ان التزام العاملين بالمواعيد وقلّة دوران العمل يعكس مدى التزام العاملين ، هذا الانضباط يختلق لدينا تفاعلا إيجابيا بين العاملين والمسؤولين والمنفذين الذين يأملون في استقرار تنظيمي وتوافق مهني خال من الصراعات والمشاكل التنظيمية التي قد تعيق عمل التنظيم و تعيق حتى التصورات التي يسعى الفرد بكل جهده لأجل تحقيقها وتطبيقها كعنصر فاعل في التنظيم.

ومما لا شك فيه ان مستوى الالتزام التنظيمي يختلف من مؤسسة لأخرى ومن فرد لآخر داخل التنظيم الواحد او المؤسسة الواحدة ، فقد نجد بعض الافراد لديهم التزام مرتفع وقوي وإيمان راسخ بأهداف المنظمة واستقرارها واستمرارها ، في حين نجد بعض المؤسسات والتنظيمات تعيش في نوع من الفوضى واللامبالاة وقلّة التوافق والتفاعل بين منتسبيها، وهذا ما يجعل التزام العاملين بها منخفضا او متوسطا، كل هذا مرده عدة أسباب متداخلة فيما بينها كالبينة التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد وحتى شخصية ومزاج العاملين ، هذا الاخير الذي يلعب الدور الكبير في تباين واختلاف مستوى التزام العاملين في التنظيم ، مما يجعلنا نطرح العديد من التساؤلات التي تحتاج الى تفسيرات واضحة ، محاولين من خلالها التحكم في هذه الظاهرة ، و قد يمكننا من التنبؤ والاستشراف لمستقبل التنظيم.

ومن هنا نطرح مجموعة من التساؤلات:

### 1.2 تساؤلات الدراسة

ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة؟  
هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير (السن، الجنس، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)؟

### 2.2 فرضيات الدراسة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير الجنس.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير الخبرة.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

### 3.2 أهمية الدراسة:

الاهتمام المتزايد واللامتناهي بالعنصر البشري داخل التنظيم ومن ثم تحسين الأداء العام من خلال الالتزام والولاء التنظيمي مما يساعد المنظمة في تحقيق الأهداف المسطرة والمرجوة.

يمكن لهذه الدراسة ان تسهم في اثراء المكتبات الجامعية كخلفية نظرية تساعد الباحثين والمختصين في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي المؤسسي.

الكشف على أهمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين وانعكاسه على مستقبل المؤسسة او التنظيم.

### 4.2 اهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة ما يلي:

الكشف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.  
التعرف على الاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تبعا لبعض المتغيرات الشخصية.

### 3. الإطار النظري للدراسة:

#### 1.3 تعريف الالتزام التنظيمي:

يعتبر مصطلح الالتزام التنظيمي من بين المصطلحات والمفاهيم الأساسية في السلوك التنظيمي وقد تعددت التعاريف التي تطرقت لمفهوم الالتزام التنظيمي وتباينت سنحاول ان نستعرض بعض هذه التعاريف:  
اصطلاحا:

- عرفه Shim و Joo في (فارس، 2014، صفحة 170) بأنه " انتماء الفرد وتعلقه بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة في المنظمة ".

- تعريف Mowdy في (القرني، 2017، صفحة 334) والذي يقوم على عناصر أساسية ثلاث هي : الاعتقاد القوي في اهداف وقيم المنظمة و تقبلها، الاستعداد لبذل جهد في التنظيم ، والنية في البقاء عضو في التنظيم .

- من أكثر التعاريف شيوعا تعريف (بورتو،ستيرز،بوليان) يعرف الالتزام التنظيمي بأنه القوة النسبية لتوحد الفرد مع تنظيم معين وارتباطه به . (مرکمان، 2014، صفحة 26)

- عرفه (Howard J & Heeman, 2015) : بأنه ذلك الرابط النفسي بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها .

#### 2.3 التعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي:

هو شعور داخلي بين العمال من جهة وبين المنظمة او المؤسسة التي يزاولون عملهم بها يعبر عنه بمدى التزام الافراد داخل التنظيم بواجباتهم الوظيفية وقبولهم لأهداف التنظيم وقيمه، ومدى تمسكهم بعضويتهم وانتمائهم للتنظيم، و هو مقدار ما يحصل عليه الفرد المبحوث من درجة في مقياس الالتزام التنظيمي المعتمد في الدراسة الحالية.

### 3.3 أهمية الالتزام التنظيمي:

لقد أصبح الالتزام التنظيمي ذا أهمية بالغة، حيث أعطت له المنظمات المعاصرة أولوية كبيرة إذ يعتبر مكوناً أساسياً للمنظمة و محدداً لنجاحها واستمرارها، وهذا ما يتيح لأفرادها الزامية الاهتمام بما تمليه عليهم وما ينبثق من سلوكيات وتصرفات عبارة عن موجه ومؤثر في فاعلية المنظمة، ومن ثم تحقيق الأهداف المسطرة، وتكمن أهمية الالتزام التنظيمي في ما يلي:

أ - يمثل الالتزام التنظيمي نمطا مهما في الربط بين المنظمة والافراد العاملين بها، لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات ان تقدم التحفيزات الملائمة لهم من اجل تحقيق اعلى مستويات الإنجاز.

ب - ان التزام الافراد وخاصة المديرين للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو مغادرتهم.

ج - يساهم الموظفون ذوي الالتزام التنظيمي العالي في النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات الإنتاج القومي لبلادهم.

د - يساعد الالتزام التنظيمي في انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخر عن الدوام وتحسين مستوى الأداء الوظيفي.

هـ - يعتبر الالتزام التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الافراد من جهة وبين المنظمات من جهة أخرى.

(مهدي و شمران ، 2017، صفحة 279)

### 4. ابعاد الالتزام التنظيمي:

ركز العديد من الباحثين المهتمين بدراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات على ثلاثة ابعاد التي توضح مفهومه وطبيعته وهي :

#### - الالتزام العاطفي (الشعوري):

يُعرّف الالتزام العاطفي بأنه الرغبة العاطفية من جانب الأفراد العاملين في منظمة ل مواصلة العمل في المنظمة نتيجة تعريف أنفسهم بالمنظمة .

#### - الالتزام المستمر:

يُعرّف الالتزام المستمر على أنه الحالة التي يستمر الموظفون في البقاء في المنظمة مع الاعتقاد بأنهم إذا تركوا الوظيفة ، فسوف يعانون مالياً وستكون فرص عملهم محدودة .

#### - الالتزام المعياري:

يُمكن تفسير الالتزام المعياري على أنه الحالة التي لا يترك فيها الموظفون الوظيفة نتيجة لالتزام أخلاقي للواجب. (Yavuz, 2010, p. 696)

### 5. الإطار المنهجي للدراسة:

**1.5 منهج الدراسة :** يعتبر الالتزام من بين المؤشرات الدالة على تماسك أعضاء التنظيم، وكذا مدى رغبتهم بالاستمرار في العمل داخل التنظيم، ومن ثم تحقيق ذلك التوازن والتوافق المهني من خلال الالتزام بالتعليمات والتقاليد والقيم التنظيمية وهو الأساس و الشغل الشاغل لكل تنظيم في الحاضر ، وهذا ما دعانا الى الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي "هو أحد اشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة علمية وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة او مشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة ". (المؤمن، 2008، صفحة 287)

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

**2.5 مجتمع الدراسة:** يعرف على انه "مجموعة عناصر لها خاصية او عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث او التقصي ". (انجوس، 2006، صفحة 298)

وفي دراستنا الحالة يتمثل في عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة الجلفة، هذه المؤسسة التي تشغل حوالي 319 ما بين موظف وعامل.

عينة الدراسة: شملت هذه الدراسة 90 موظفا من عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة ، وقد تم اختيارهم بطريقة عرضية من المجتمع الأصلي للدراسة، والعينة العرضية هي "سحب عينة من مجتمع البحث حسبما يليق بالباحث" (انجوس، 2006، صفحة 311)

خصائص عينة الدراسة:

نستعرض في الجدول رقم 01 توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير الجنس

جدول 1: يبين توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

| الجنس   | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| ذكر     | 64        | 71.1 %         |
| أنثى    | 26        | 28.9 %         |
| المجموع | 90        | 100 %          |

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (01) الذي يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس أن نسبة نسبة الاناث 28.9 % أي ما يعادل 26 عاملة ، بينما بلغت الذكور في عينة الدراسة كانت 71.1 % أي ما يعادل 64 عاملا ، من خلال هذه الأرقام المقدمة يتضح لنا ان الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من جنس الذكور، اذ بلغت نسبتهم ضعفي نسبة الاناث تقريبا.

نستعرض في الجدول رقم 02 توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير السن

جدول 2: يبين توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السن

| السن       | التكرارات | النسبة المئوية |
|------------|-----------|----------------|
| 35-24      | 15        | 16.7 %         |
| 45-36      | 50        | 55.6 %         |
| 55-46      | 21        | 23.3 %         |
| 56 فما فوق | 04        | 4.4 %          |
| المجموع    | 90        | 100 %          |

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (02) الذي يبين توزيع المبحوثين حسب السن أن نسبة 55.6 % من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم ما بين 35 الى 45 سنة ما يعادل 50 عاملا، وكذلك نسبة 23.3 % تراوحت أعمارهم من 46 الى 55 سنة ما يعادل 21 عاملا، بينما بلغت نسبة العاملين الذين أعمارهم ما بين 24 الى 35 سنة ما نسبته 16.7 % مما

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

يعادل 15 عاملا ونسبة 4.4 % للذين فاقت اعمارهم 56 سنة بما يعادل 04 عمال، من خلال هذه الأرقام يتضح لنا ان الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من متوسطي العمر وذوي الاعمار المرتفعة او العالية نستعرض في الجدول رقم 03 توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير الخبرة

**جدول 3: يبين توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة**

| السن                 | التكرارات | النسبة المئوية |
|----------------------|-----------|----------------|
| أقل من 03 سنوات      | 03        | 3.3%           |
| من 05 سنوات الى 11   | 37        | 41.1%          |
| من 12 سنة الى 14 سنة | 07        | 7.8%           |
| من 15 سنة فأكثر      | 43        | 47.8%          |
| المجموع              | 90        | 100 %          |

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (03) الذي يبين توزيع الباحثين حسب الخبرة أن عدد افراد الفئة من 15 سنة فما فوق خبرة بلغ عددهم 43 بنسبة 47.8 % ، وعدد افراد الفئة من 05 سنوات الى 11 سنة خبرة بلغ عددهم 37 بنسبة 41.1 % ، وعدد افراد الفئة من 12 الى 14 سنة خبرة بلغ عددهم 07 بنسبة 7.8 % ، وعدد افراد الفئة اقل من 03 سنوات خبرة بلغ عددهم 3 بنسبة 3.3 %.

نستعرض في الجدول رقم 04 توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير الخبرة المستوى التعليمي

**جدول 4: يبين توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي**

| السن        | التكرارات | النسبة المئوية |
|-------------|-----------|----------------|
| مستوى متوسط | 02        | 2.2%           |
| مستوى ثانوي | 35        | 38.9%          |
| مستوى جامعي | 53        | 58.9%          |
| المجموع     | 90        | 100 %          |

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (04) الذي يبين توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي أن عدد الافراد الذين لديهم مستوى جامعي بلغ 53 فردا بنسبة 58.9 % تليه الباحثين ذوي مستوى ثانوي 35 فردا بنسبة 38.9% يليهم الباحثين الذين لديهم مستوى متوسط الذي بلغ عددهم 02 بنسبة 2.2 %.

### 3.5 حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة هذه المؤسسة التي تشغل حوالي 319 ما بين موظف وعامل ومن خلاله عينة الدراسة شملت هذه الفئة وقدرت 90 موظفا من موظفي الصندوق.
- الحدود الزمنية: تم انجاز هذه الدراسة خلال الفترة من فيفري 2020 الى غاية نوفمبر 2020.

### 4.5 الحدود المكانية: للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء- وكالة الجلفة الكائن مقرها بحي بن جرمة بلدية الجلفة ولاية الجلفة



## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

**5.5 أدوات الدراسة:** من اجل تحقيق اهداف الدراسة تم الاستعانة باستبيان الالتزام التنظيمي الموجه للموظفين والذي اعده الباحث بن ناي حسين (2012) والمكون من 03 ابعاد ويحتوي على 18 عبارة ، اذ انه لا يمكننا جمع البيانات من الموظفين الا من خلال الاستبانة التي اعتمدناها واعتبرناها انسب وسيلة للحصول على المعلومات، وتعرف الاستبانة على انها "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجرى توزيعها على اشخاص معينين لتعبئتها". (هشام، 2007، صفحة 112)

### 6. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

للخصائص السيكومترية لأداة الدراسة أهمية بالغة وهذا لما لها من تأثير واضح على نتائج الدراسة التي نتحرى فيها الصدق والثبات والدقة وإمكانية تعميمها، وبما اننا قمنا بتبني مقياس الالتزام التنظيمي الموجه للموظفين والذي اعده الباحث بن ناي حسين (2012) كما ذكرنا سابقا، الا اننا قررنا ان نعيد حساب هذه الخصائص السيكومترية للتأكد من صدقها وثباتها على عينة الدراسة، لذلك سنسرد لكم مجموعة من الأساليب التي تم اتباعها في قياس وحساب والتحقق من الخصائص السيكومترية لأداة المستعملة في الدراسة:

### 1.6 حساب معامل الصدق والثبات:

الجدول 5: يمثل حساب ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية

|       |                                |                           |                            |
|-------|--------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| 0.623 | القيمة                         | للنصف الأول<br>للاستبيان  | معامل ألفا كرونباخ         |
| a 9   | عدد العبارات                   |                           |                            |
| 0.504 | القيمة                         | للنصف الثاني<br>للاستبيان |                            |
| b 9   | عدد العبارات                   |                           |                            |
| 30    |                                |                           |                            |
| 0.662 |                                |                           | معامل الارتباط بين النصفين |
| 0.796 | في حالة تساوي عدد العبارات     |                           | معامل تصحيح سبيرمان-براون  |
| 0.796 | في حالة عدم تساوي عدد العبارات |                           |                            |
| 0.791 |                                |                           | معامل التصحيح جيتمان       |

a . تمثل العبارات من العبارة رقم 1 إلى رقم 9

B . تمثل العبارات من العبارة رقم 10 إلى رقم 18

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

يوضح لنا الجدول رقم(05) نتائج حساب ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية حيث قام البرنامج بتقسيمه إلى قسمين ،تضمن القسم الأول العبارات الأولى من الاستبيان وتكونت من 9 عبارات وتضمن القسم الثاني 9 عبارات الباقية، حيث أظهر معامل الثبات ألفا كرونباخ للقسم الأول = **0.623** ومعامل الثبات ألفا كرونباخ للقسم الثاني = **0.504** كما قام البرنامج بحساب معامل الارتباط بينهما - ر بيرسون - وبلغت قيمته **0.662** وتم إخضاعه لمعامل التصحيح سبيرمان و براون فبلغت قيمته **0.791** ،يشير خالد أحمد(2019) " أنه مادامت قيمة ألفا كرونباخ للنسفين الأول والثاني غير متساوية أو قريبة فإننا نعتمد على معامل التصحيح جيثمان الذي بلغ **0.796** ومنه نقول أن هذه القيمة ممتازة أي أن هذا الاستبيان ذو ثبات عال " (فقرة1).

### 2.6 طريقة المقارنة الطرفية:

تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة حيث كان ثبات المقاربة الطرفية لمقياس الالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمة **2.83** **T =** عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة الحرية **Df= 4** عند قيمة معنوية **Sig= 0.047** وبمقارنة القيمة المعنوية مع مستوى الدلالة تلاحظ ان القيمة المعنوية أقل من مستوى الدلالة إذا توجد فروق في مقياس الالتزام التنظيمي.

الجدول 6: يمثل حساب ثبات الاستبيان بطريقة المقارنة الطرفية

| المقياس           | درجة الحرية | T    | القيمة | مستوى |
|-------------------|-------------|------|--------|-------|
| الالتزام التنظيمي | 4           | 2.83 | 0.047  | 0.05  |

### 3.6 نتائج الصديق البنائي :

تم حساب صديق الاستبيان بالاعتماد على الصديق البنائي وجاءت النتائج كالتالي :

الجدول 7: يمثل معاملات الارتباط ومستوى دلالتها حساب صديق الاستبيان بطريقة الصديق البنائي

| ابعاد الاستبيان                   | معامل الارتباط        |           |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------|
| البعد الأول<br>الالتزام العاطفي   | معامل الارتباط بيرسون | 0.834(**) |
|                                   | مستوى الدلالة         | 0.01      |
| البعد الثاني<br>الالتزام المستمر  | معامل الارتباط بيرسون | 0.527     |
|                                   | مستوى الدلالة         | 0.00      |
| البعد الثالث<br>الالتزام المعياري | معامل الارتباط بيرسون | 0.749(*)  |
|                                   | مستوى الدلالة         | 0.05      |

### 4.6 طريقة الفا كرونباخ

الجدول : يمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لابعاد الاستبيان

تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين  
كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

| الابعاد               | عدد العبارات | معامل الفا كرونباخ |
|-----------------------|--------------|--------------------|
| بعد الالتزام العاطفي  | 06           | 0.668              |
| بعد الالتزام المستمر  | 06           | 0.700              |
| بعد الالتزام المعياري | 06           | 0.663              |
| الدرجة الكلية         | 18           | 0.774              |

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (08) والذي يمثل حساب ثبات الاستبيان باستعمال الفا كرونباخ ان قيمة الفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس بلغت 0.744 وهو ما يشير الى ثبات النتائج في حالة اعادة تطبيق الاستبيان مرة أخرى، بصيغة أخرى 77.4% من عينة البحث ستكون اجابتها ثابتة في حالة ما إذا قمنا باستجوابهم من جديد وفي الظروف نفسها، وهي نسبة تبين المصادقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

#### 7. الأساليب الإحصائية:

بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ البيانات بواسطة الأدوات المستعملة (الاستبيان) بغرض تحليلها ومعالجتها إحصائياً بواسطة برنامج SPSS وذلك عن طريق مجموعة من العمليات التي تم الاعتماد عليها وهي:

قانون النسب المئوية: عدد التكرارات  $\times 100 /$  العدد الإجمالي للعينة.

معامل الفا كرونباخ : استعمل من اجل التأكد من ثبات أداة الدراسة.

معامل سيرمان براون: لتصحيح الطول وهو كذلك من اجل قياس الثبات.

تحليل التباين الأحادي **ONE WAY ANOVA** : لأجل حساب ومعرفة الفروق بين العينة في مستوى الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير (الجنس ، السن ، الخبرة ، المؤهل العلمي)

#### 8. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات:

##### 1.8 عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة:

جدول 9: يوضح الفروق بين العمال في مستوى الالتزام التنظيمي.

| عدد الافراد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط النموذجي | الفرق بين المتوسطات | (ت)   | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القيمة المعنوية | القرار الاحصائي |
|-------------|-----------------|-------------------|------------------|---------------------|-------|-------------|---------------|-----------------|-----------------|
| 90          | 63.4            | 8.70              | 54               | 9.4                 | 10.24 | 89          | 0.05          | 0.00            | دال             |

الالتزام  
التنظيمي

المصدر: من اعداد الباحث استناداً لمخرجات برنامج SPSS v.25

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) الذي يبين لنا مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة ولاية الجلفة ، حيث كان عدد الافراد (90) فردا بمتوسط حسابي قدر ب(36.4) وبلغ المتوسط النموذجي (54) فيما كان الفرق بينهما (9.4) اما الانحراف المعياري (8.70) فيما كانت قيمة ت (10.24)، بينما بلغت القيمة المعنوية (0.00) عند مستوى الدلالة (0.05) وبمقارنة مستوى القيمة المعنوية مع مستوى الدلالة نلاحظ ان القيمة المعنوية اكبر من مستوى الدلالة ومنه نستنتج أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة مرتفع .

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عليان، 2016) حول العدالة التعليمية وعلاقتها بالالتزام التعليمي دراسة ميدانية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية في محافظة غزة ، ودراسة حول (الأسمرى، 2013) مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران و التي خلصت الي وجود درجة عالية أو مرتفعة من الالتزام التنظيمي لدى المبحوثين .

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت اليه دراسة (خميس و دليلي ، 2020) حول واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة والتي خلصت الى وجود مستوى من الالتزام التنظيمي المتوسط لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة .

ويرجع الباحثان وجود درجة عالية من الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الى ايمان هذا الأخير بانتماؤه الى المؤسسة ووعيهم العالي تجاهها وهذا مرجعه الى الظروف الاقتصادية المحيطة وما يتمتع به العاملون من اهتمام لا نظير له من طرف القيادة نتيجة تحصلهم على راتب مميز ومحترم وقلة المخاطر التي يمكن ان تواجههم نتيجة للاهتمام بالموارد البشري للمؤسسة من خلال اختلاق جو ملائم يسمح بالعمل بكل اريحية دون التعرض لأي ضغوطات واحساس العامل بالأمن الوظيفي.

كما ان التزام الموظف العال يعزز بشكل عال فعالية المنظمة ويخلق نوع من الرضا بين الموظفين مع انخفاض الغياب ودوان العمل.

ان هذه النتيجة تدل على ان العاملين بالصندوق على استعداد تام لبذل جهد أكبر والقيام بأي عمل مكلف لمساعدة المؤسسة او المنظمة على تحقيق اهدافها، واستمرار المؤسسة وديمومتها مرهون بالالتزام تجاهها ومن ثم تحقيق أهدافها وضمان مستقبلها.

### 2.8 عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

#### نص الفرضية الأولى:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير الجنس.

جدول 10: يوضح الفروق بين العمال في مستوى الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير الجنس.

**تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين**  
**كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير**

| متغير الجنس | عدد الافراد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القيمة المعنوية | القرار الاحصائي |
|-------------|-------------|-----------------|-------------------|----------|-------------|---------------|-----------------|-----------------|
| ذكور        | 90          | 62.76           | 8.71              | -1.08    | 88          | 0.05          | 0.28            | غير دال         |
| اناث        |             | 64.96           | 8.66              |          |             |               |                 |                 |

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لمخرجات برنامج SPSS v.25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الذي يمثل الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة ولاية الجلفة تبعا لمتغير الجنس، حيث كان عدد الافراد (90) فردا بمتوسط حسابي للذكور قدر بـ (62.76) و المتوسط الحسابي للإناث (64.96) فيما كانت قيمة ت (-1.08) بينما بلغت القيمة المعنوية (0.28) عند مستوى الدلالة (0.05) بدرجة حرية (88) وبمقارنة مستوى القيمة المعنوية مع مستوى الدلالة نلاحظ ان القيمة المعنوية اكبر من مستوى الدلالة ومنه نستنتج أن الفرضية محققة.

ومنه نقول أنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير الجنس.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (عليان، 2016) حول العدالة التعليمية وعلاقتها بالالتزام التعليمي دراسة ميدانية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية في محافظة غزة و دراسة (خميس و ديلي، 2020) حول واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة حيث خلصت كل منهما الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

ويمكننا ان نرجع هذه النتيجة الى اهتمام الصندوق بالذكور والاناث على حد سواء وان الأنظمة السائدة والمطبقة عليهم كما ان عملية الاستقطاب والتوظيف تمس الجنسين (ذكور -اناث) دون تمييز وانهم يتحصلون على نفس الحقوق ويؤدون نفس الواجبات وهذا يظهر في تماسكهم وتفاهمهم نتيجة العدالة التنظيمية السائدة والتي تؤثر على انتمائهم وبقائهم في المؤسسة لسنوات طويلة.

كما ان هذه النتيجة تثبت لنا تلك وجود عدالة تنظيمية في توزيع المهام والأجور وساعات العمل المطبقة بين العاملين

### 3.8 عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

#### نص الفرضية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير السن.

جدول 11: يوضح الفروق بين العمال في مستوى الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير السن.

**تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين**  
**كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير**

| النتيجة | مستوى الدلالة | القيمة المعنوية | قيمة (ف) | درجة الحرية | متوسط المربعات | مجموع المربعات | مصدر التباين   |      |
|---------|---------------|-----------------|----------|-------------|----------------|----------------|----------------|------|
| غير دال | 0.05          | 0.230           | 1.46     | 03          | 416.281        | 1248.84        | بين المجموعات  | السن |
|         |               |                 |          | 86          | 284.634        | 24479.25       | داخل المجموعات |      |
|         |               |                 |          | 89          |                | 25728.10       | المجموع        |      |

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لمخرجات برنامج SPSS v.25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) وجود فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة ولاية الجلفة في الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير السن، حيث كنت قيمة  $F$  بـ (1.46) بقيمة دلالة معنوية (0.23) وهي غير دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نستنتج أن الفرضية محققة.

ومنه نقول إنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير السن.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (العمرى و ابي مولود، 2017) حول قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة والتي خلصت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الالتزام التنظيمي يعزى لاختلاف السن ، ولصالح الأكبر سنا .

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (نزاري، 2018) حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية والتي خلصت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير السن .

كما ان اختلاف السن يعتبر و يعد عاملا يؤدي الى تباين واختلاف وجهات نظر العاملين فيما يتعلق بالتزامهم التنظيمي، ان العامل العمري يلعب دورا محوريا في زيادة وانخفاض مستوى الالتزام لدى العاملين ومرجع ذلك التباين قد يعود الى روح المسؤولية العالية الذي قد نجده عند من هم اكبر سنا ، وهذا راجع لكونهم يحاولون العمل في استقرار وظيفي خال من الصراعات والأزمات، كما ان استمرارهم في وظائفهم مرهون بمدى التزامهم واحترامهم لمبادئ المنظمة .

#### 4.8 عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية الثالثة:

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير الخبر المهنية.

جدول : يوضح الفروق بين العمال في مستوى الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

| النتيجة    | مستوى<br>الدلالة | القيمة<br>المعنوية | قيمة<br>(ف) | درجة<br>الحرية | متوسط<br>المربعات | مجموع<br>المربعات | مصدر<br>التباين   |                   |
|------------|------------------|--------------------|-------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| غير<br>دال | 0.05             | 0.052              | 2.685       | 03             | 416.281           | 577.672           | بين<br>المجموعات  | الخبرة<br>المهنية |
|            |                  |                    |             | 86             | 284.634           | 6167.928          | داخل<br>المجموعات |                   |
|            |                  |                    |             | 89             |                   | 6745.60           | المجموع           |                   |

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لمخرجات برنامج SPSS v.25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) وجود فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة ولاية الجلفة في الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير الخبرة المهنية، حيث كانت قيمة  $F$  بـ (2.685) بقيمة دلالة معنوية (0.052) وهي غير دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نستنتج أن الفرضية محققة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عليان، 2016) حول العدالة التعليمية وعلاقتها بالالتزام التعليمي دراسة ميدانية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية في محافظة غزة ، ودراسة التي خلصت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

ومنه نقول أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير الخبر المهنية

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة كل من (نزاري، 2018) حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية والتي خلصت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الاقدمية .

نستنتج ان الخبرة المهنية والاقدمية تلعب دورا محوريا في التزام العاملين تجاه المنظمة كما تعد سببا يؤدي الى تباين واختلاف التزام العاملين ، كما ان الافراد الذين لديه خبرة مهنية يتميزون عن غيرهم من حديثي التوظيف، وهذا الاختلاف في خبرتهم المهنية يظهر في احترامهم لوظيفتهم ومؤسساتهم من خلال تطبيق اللوائح والقيم التنظيمية السائدة وكذا احترام الوقت وساعات العمل وقد لاحظنا ذلك اثناء عملية دخول وخروج العاملين.

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

كما ان هذه النتيجة اثبتت لنا من خلال الملاحظة التي قمنا بها اثناء بحثنا وكذا من خلال مقابلتنا للعاملين وجود توافق وتفاهم بين الجيلين (القديم والجديد) اذ ان الجيل القديم يقدم يد المساعدة لحديثي التوظيف ويمدهم بالخبرة والمعرفة المكتسبة، هذا الأخير الي يتميز باللياقة والحيوية والنشاط.

### 5.8 عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

#### نص الفرضية الرابعة:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

جدول 13: يوضح الفروق بين العمال في مستوى الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

| النتيجة | مستوى<br>الدلالة | القيمة<br>المعنوية | قيمة<br>(ف) | درجة<br>الحرية | متوسط<br>المربعات | مجموع<br>المربعات | مصدر<br>التباين   |                     |
|---------|------------------|--------------------|-------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| غير دال | 0.05             | 0.594              | 0.524       | 02             | 40.151            | 80.302            | بين<br>المجموعات  | المستوى<br>التعليمي |
|         |                  |                    |             | 87             | 76.613            | 6665.298          | داخل<br>المجموعات |                     |
|         |                  |                    |             | 89             |                   | 6745.600          | المجموع           |                     |

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لمخرجات برنامج SPSS v.25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) وجود فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة ولاية الجلفة في الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير المستوى التعليمي، حيث كانت قيمة F بـ (0.524) بقيمة دلالة معنوية (0.594) وهي غير دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نستنتج أن الفرضية محققة .

ومنه نقول أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

وقد اختلفت نتيجة دراستنا الحالية مع دراسة (عاشوري ، 2015) المعنونة بالالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية ، ودراسة (راجحي و شعباني ، 2019) المعنونة بأخلاقيات الاعمال واثرها في الالتزام التنظيمي ، حيث خلصت كل منهما الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ ) في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة تعزى لمتغير المستوى التعليمي .



## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

نستنتج ان المستوى التعليمي يعد سببا يؤدي الى تباين واختلاف وجهات النظر نحو الالتزام التنظيمي الذي يعتبر من ضروريات العمل في الصندوق، كما ان الافراد الذين يتمتعون بمستوى تعليمي عال يتميزون بالالتزام عال عن غيرهم من ذوي المستوى المتدني، وهذا يدل على ان ذلك الاختلاف في المستويات التعليمية يؤثر على مستوى التزام العاملين واحترامهم لوظيفتهم و مؤسستهم .

### 9. الاستنتاج العام:

من خلال دراستنا الحالية والتي جاءت تحت عنوان: " تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة " نستنتج ما يلي:

مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة مرتفع ، وهذا ما يجعل العاملين بالمؤسسة محل الدراسة مقتنعين تمام الاقتناع بالمنظمة متمسكين بالبقاء فيها ومؤمنين بأن استمرار المؤسسة مرهون بمدى ولائهم وحبهم لها.

لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير الجنس.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير السن.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير الخبر المهنية.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

تخلص الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي يعتبر احد الركائز الأساسية في استمرار وديمومة المنظمات والمؤسسات ، فمن خلاله يمكننا التنبؤ بمستقبل أي تنظيم ، ويعتبر نجاح التنظيم واستمراره أو فشله واندثاره مرهون بمدى التزام العاملين فيه ، وكذا التقيد والانصياع للمعايير والاسس التي تحكم سلوكيات وتصرفات العاملين ، فهو الموجه لتلك السلوكيات من رفع للروح المعنوية للعاملين فيجعلهم يتمسكون بعملهم محبين له وللتنظيم الذي ينتمون اليه، وهو الدافع الباعث للعمل بجد وتعاون لأجل تحقيق اهداف التنظيم ، وقد يظهر جليا في تلك المخرجات الإيجابية من علاقات بين الرؤساء والمرؤوسين ، ودرجة الرضا عن العمل ، هذا ما يجعلنا نؤمن إيمانا قويا بالزامية الاهتمام بالعنصر البشري المكون للتنظيم الذي هو المحور الأساسي في ديمومة التنظيم واستمراره مما يستوجب وضع استراتيجية استشرافية لتنمية وتعزيز التزام العاملين داخل أي تنظيم .

### 10. الاقتراحات والتوصيات:

## تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

- يمكننا ان نعتبر الالتزام التنظيمي كمؤشر رئيسي للدلالة على رضا العاملين بالتنظيم، كما أثبتت الدراسة أنه يتأثر ببعض المتغيرات التي ميز شاغلي الوظائف داخل كل تنظيم، والنتائج المتحصل عليها والتي أكدت وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وتلك ومتغيرات السن والجنس والخبرة المهنية والمؤهل العلمي وعليه فإن الباحثان يوصيان بما يلي:
- 1/ إيلاء أهمية للالتزام التنظيمي بالمؤسسة باعتباره مؤشر على ديمومتها واستقرارها.
  - 2/ التكفل الجيد بالعنصر البشري المتاح الذي هو الركيزة الأساسية للتنظيم.
  - 3/ تشجيع وتحفيز العاملين لأجل ضمان استمرارهم وبقائهم كعنصر فعال في التنظيم.
  - 4/ تشجيع العاملين على البقاء في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.
  - 5/ إتاحة الفرصة للعاملين لأجل مشاركة في اتخاذ القرار.
  - 6/ تفعيل دور بعض اللجان وتقديم بعض الخدمات للموظفين التي من شأنها ان تزيد من دافعية العمل لديهم.
  - 7/ العمل على خلق ظروف مساعدة على الالتزام التنظيمي لما له أهمية وتأثير على سلوكيات الموظفين كالرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية والاستقرار الإداري.
  - 8/ سن ضوابط وقوانين ولوائح تلزم العاملين بالتفاعل فيما بينهم وهذا تعزيزا للعمل الجماعي التشاركي.
  - 9/ اجراء دراسات أخرى تسهم في ابراز العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

### قائمة المراجع:

- ابتسام عاشوري . (2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية (رسالة ماجستير). كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر .
- اسماعيل العمري، و عبد الفتاح ابي مولود. (2017). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع الحروقات بمنطقة ورقلة. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، الصفحات 257-266.
- حسام الدين نزاري. (2018). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي (اطروحة دكتوراه). جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة ، كلية علم النفس وعلوم التربية ، الجزائر .
- حسان هشام. (2007). منهجية البحث العلمي (الإصدار 2). الجزائر.
- سعيد محمد عايض الأسمرى. (2013). مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا ، المملكة السعودية.
- عبد الستار مركمان. (2014). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسات التربوية المختصة (رسالة ماجستير) تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل. كلية الاداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية، الجلفة: جامعة زيان عاشور.

تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين  
كمال بن سليم ، عبد الرحمان بقادير

- 
- علي معمر عبد المؤمن. (2008). البحث في العلوم الاجتماعية (الإصدار 1). ليبيا : منشورات جامعة 07 أكتوبر إدارة المطبوعات والنشر .
- عي حسن القرني. (2017). مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك و علاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية وزارة التعليم جمعة طيبة، 12(03)، 334.
- مباركة راجحي ، و لطفي شعباني . (2019). أخلاقيات الاعمال واثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي. مجلة دفاتر اقتصادية(01)، الصفحات 434-457.
- محمد سليم خميس ، و لحسن دليلي . (2020). واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية. (جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المحرر) مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 06(12)، صفحة 737/750.
- محمد عبد سعيد عليان. (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (رسالة ماجستير). غزة، كلية علوم الاقتصاد والعلوم الادارية ، فلسطين: جامعة الازهر .
- محمد عبير مهدي ، و منتظر كاظم شمران . (2017). الالتزام التنظيمي وأثره في بناء سمعة المنظمة. دراسة تحليلية لأداء عينة من العاملين في دائرة كربلاء(02)، 15. كلية العلوم السياحية العالمية : مجلة جامعة كربلاء .
- محمد فارس. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على جامعة الازهر بغزة. مجله الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، 22(2)، 170.
- موريس انجس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية (الإصدار 2ط). الجزائر: دار القصة للنشر.
- Howard J, K., & Heeman, P. (2015). **Organizational Commitment. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, (Second Edition), pp. 334-340.
- Yavuz, M. (2010, may). **The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment.** African Journal of Business Management, 5, p. 695/701. Récupéré sur <http://www.academicjournals.org/AJBM>