مستوى الالتزام التنظيمي عند العاملين دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين -فضيلة سعدان- بسكرة

The Level of Organizational Commitment among Employees: A Field Study at the Vocational Training and Professionalization Center - Fadhila Saadane - Biskra

فتيحة بن خرارة[1,*]، إيمان عزي[2]

[1] جامعة الوادي (الجزائر)، fatiha-benkherara@univ-eloued.dz

[2] جامعة الوادي(الجزائر)، azzi-imane@univ-eloued.dz

تاريخ الاستلام:22-07-2025 تاريخ القبول: 10-05-2026 تاريخ النشر: 30-09-2026

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي مركز التكوين المهني-فضيلة سعدان- بسكرة، والكشف عن الفروق المحتملة في هذا الالتزام تبعا لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية

استخدم الباحثين المنهج الوصفي، وتم توزيع 92 استمارة أسترجع منها 58 استمارة صالحة للتحليل، اعتمدت الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي لالن ماير وسميث، والذي يقيس ثلاث أبعاد العاطفي، الاستمراري، والمعياري.

أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي متوسط لدى العاملين، مع فروق دالة إحصائيا حسب الجنس، بينما لم تسجل فروق ذات دلالة في أبعاد الالتزام وفقا للحالة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الإلتزام التنظيمي؛ الإلتزام العاطفي؛ الإلتزام الإستمراري؛ الإلتزام المعياري؛الجنس؛الحالة الاجتماعية.

Abstract: The study aimed to identify the level of organizational commitment among employees at the Fadhila Saadane Vocational Training Center in Biskra and to uncover potential differences in this commitment based on gender and marital status.

The researchers used a descriptive approach, distributing 92 questionnaires, of which 58 were returned for analysis. The study relied on the Allen-Meyer and Smith Organizational Commitment Scale, which measures three dimensions: affective, continuity, and normative.

The results showed that the level of organizational commitment was average among employees, with statistically significant differences by gender. No significant differences were recorded in the commitment dimensions based on marital status.

Keywords: Organizational commitment; Affective commitment; Continuance commitment; Normative commitment.

*المؤلف المراسل:

1- مقدمة

تُعدّ البيئة الداخلية للمنظمة، بما تتضمنه من بناء تنظيمي وثقافة تنظيمية وموارد بشرية ومادية، أحد المحددات الجوهرية لمستوى أدائها وفعاليتها. ويتجلّى تأثير هذه البيئة من خلال طبيعة المناخ التنظيمي السائد، الذي يشكّل الإطار العام لسلوك العاملين واتجاهاتهم داخل المنظمة. فكلما اتسم المناخ التنظيمي بالدعم والوضوح والعدالة، انعكس ذلك إيجابًا على استعداد الأفراد لبذل جهود إضافية تتجاوز حدود الأدوار الرسمية، وعلى تنامي رغبتهم في الاستمرار ضمن المنظمة، وتبنّيهم لقيمها وأهدافها الاستراتيجية.

وفي هذا السياق، يبرز المورد البشري بوصفه العنصر الأكثر حيوية في المنظومة التنظيمية، لكونه القادر على توجيه وتفعيل مختلف الموارد الأخرى. فالإنسان داخل المنظمة لا يعمل بمعزل عن حالاته النفسية والانفعالية، بل يتأثر بمجموعة معقّدة من التفاعلات والمشاعر المتباينة، مثل الرضا أو السخط، الدافعية أو الإحباط، المبادرة أو التردد، والمشاركة أو الانسحاب. وتختلف حدة هذه الحالات من فرد إلى آخر تبعًا لخصائصهم الشخصية وتجاربهم التنظيمية، وهو ما ينعكس مباشرة على أنماط سلوكهم في العمل.

ويمثّل السلوك التنظيمي التعبير العملي عن كيفية أداء العاملين لمهامهم ومسؤولياتهم، في إطار علاقة تبادلية تقوم على التوازن بين ما يقدّمونه من جهد وما يحصلون عليه من عوائد مادية ومعنوية. ومن بين أبعاد السلوك التنظيمي التي حظيت باهتمام متزايد لدى الباحثين والممارسين الإداريين، يبرز الالتزام التنظيمي باعتباره مؤشرًا بالغ الأهمية على جودة العلاقة بين الفرد والمنظمة.

وقد شهد موضوع الالتزام التنظيمي اهتمامًا واسعًا في الأدبيات الإدارية خلال العقود الأخيرة، نظرًا لارتباطه الوثيق بفعالية المنظمة ومستوى إنجازها لأهدافها. فالالتزام التنظيمي يعكس اتجاهات الأفراد نحو منظماتهم، ويتجسد في رغبتهم الصادقة في الاستمرار كأعضاء فاعلين فيها، واستعدادهم لبذل جهود إضافية تسهم في تحسين الأداء وتحقيق التميز. وعليه، يُنظر إلى العاملين الملتزمين باعتبارهم مصدر قوة استراتيجي يعزز قدرة المنظمة على الاستمرارية والمنافسة في بيئة تنظيمية تتسم بالتغير والتحدي المتزايدين.

1.1- إشكالية الدراسة:

تُعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها فعالية المنظمات وقدرتها على الاستمرار وتحقيق أهدافها، إذ لم يعد نجاح المنظمة مرهونًا بما تمتلكه من موارد مادية أو تقنية فحسب، بل أصبح مرتبطًا بدرجة أساسية بمدى قدرتها على استقطاب العنصر البشري والمحافظة عليه وتنمية ارتباطه بها، لاسيما في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم العمل وما تفرضه من متطلبات مهنية وتنظيمية متجددة. ومن هذا المنطلق، أضحى الاهتمام بسلوكيات العاملين واتجاهاتهم، وعلى رأسها الالتزام التنظيمي، من القضايا الجوهرية في ميدان علم نفس العمل والتنظيم.

ويُنظر إلى الالتزام التنظيمي بوصفه نتاجًا لتفاعل معقد بين خصائص الفرد النفسية، وظروف العمل، والممارسات التنظيمية، والبيئة الاجتماعية المحيطة، حيث يعكس درجة التوافق المدرك بين قيم العامل وأهدافه الشخصية من جهة، وقيم المنظمة وأهدافها من جهة أخرى. ويترجم هذا الالتزام في صورة استعداد داخلي لبذل الجهد، والتفاني في أداء المهام، والرغبة في الاستمرار بالانتماء إلى المنظمة والمساهمة في تطويرها. في المقابل، فإن ضعف الالتزام التنظيمي يُعد مؤشرًا مقلقًا لما قد يترتب عنه من مظاهر سلوكية سلبية، كالتسيب الوظيفي،

وانخفاض مستوى الأداء، وضعف الانتماء، وما قد ينجم عنه من تكاليف تنظيمية وبشرية تهدد فعالية المنظمة واستقرارها.

وفي السياق الجزائري، تضطلع مراكز التكوين المهني والتمهين بدور بالغ الأهمية، لا يقتصر على إعداد يد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق العمل فحسب، بل يمتد ليشمل بعدًا اجتماعيًا وتربويًا يتمثل في حماية فئات واسعة من الشباب، خاصة المنقطعين عن التعليم، من مخاطر الانحراف والتهميش. ويضفي هذا الدور المزدوج على هذه المراكز طابعًا استراتيجيًا، يجعل من الضروري الاهتمام بالعاملين بها، وتعزيز ارتباطهم المهني والتنظيمي، بما يضمن قيامهم بأدوارهم بكفاءة ومسؤولية.

انطلاقًا مما سبق، تبرز إشكالية الدراسة الحالية في محاولة التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال وموظفي مراكز التكوين المهني، والكشف عن طبيعة هذا الالتزام ومدى تباينه باختلاف بعض المتغيرات، باعتبار أن فهم هذه الجوانب يُعد مدخلًا أساسيًا لتطوير الأداء التنظيمي وتعزيز فعالية هذه المؤسسات الحيوية.

وهذا من خلال الإجابة عن تساؤلي الدراسة الآتيين:

- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال وموظفي مركز التكوين المهني فضيلة سعدان ببسكرة؟
- هل توجد فروق في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات : الجنس ، الحالة الاجتماعية، المنصب المشغول، الخبرة المهنية ؟

2.1- تساؤلات الدراسة:

تمثلت تساؤلات الدراسة فيما يأتي:

1.2.1-.التساؤل الأول :

ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مركز التكوين المهني ؟ ويتفرع عنه:

1.1.2.1-ما مستوى الالتزام العاطفي لدى العاملين في مركز التكوين المهني ؟

2.1.2.1- **ما** مستوى الالتزام الاستمراري لدى العاملين في مركز التكوين المهني ؟

3.1.2.1-ما مستوى الالتزام المعياري لدى العاملين في مركز التكوين المهني ؟

2.2.1-التساؤل الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى متغيرات: الجنس، الحالة الاجتماعية، المنصب المشغول، الخبرة المهنية؟ ويتفرع عنه :

1.2.2.1-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى الجنس؟

2.2.2.1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى الحالة الاجتماعية؟

3.2.2.1-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائي في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى المنصب المشغول؟

4.2.2.1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى الخبرة المهنية؟

3.1- أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة الحالية من مصدرين أساسيين هما على الترتيب:

– أهمية الالتزام التنظيمي للعاملين ومدى تأثيره في قدرة المنظمات مهما كان نوعها على تطوير وتحسين أدائها، وخاصة في ضوء المنافسة الشديدة بين المنظمات عالميا وليس محليا فقط، وهذا ما يبرر كثرة الدراسات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي عامة.

– أهمية قطاع التكوين المهني من جهة اضطلاعه بالعديد من الأدوار تربويا واجتماعيا واقتصاديا، حيث يستهدف هذا القطاع في الجزائر الهدر الناتج عن قطاع التعليم ، ويقوم إذا صح التعبير بعملية إعادة إنتاج لهم بهدف ضمان إفادتهم والاستفادة منهم إلى أقصى حد.

4.1– أهداف الدراسة:

في ضوء إشكالية الدراسة وتساؤلاتها فقد حددت الباحثتين كأهداف لدراستهما ما يأتي:

– تحديد مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة عند العاملين والموظفين بمركز فضيلة سعدان، بسكرة.

– تحديد أثر بعض المتغيرات الديمغرافية على الالتزام التنظيمي من خلال دلالة الفروق بين مجموعات العاملين حسب متغيري الجنس والحالة الاجتماعية.

تحديد أثر بعض المتغيرات التنظيمية على الالتزام التنظيمي من خلال دلالة الفروق بين مجموعات العاملين حسب متغيري المنصب المشغول و الخبرة المهنية.

5.1–تحديد متغيرات الدراسة اجرائيا:

1.5.1– الالتزام التنظيمي: يتحدد إجرائيا في هذه الدراسة ب: الدرجة التي يتحصل عليها العامل على مقياس الالتزام التنظيمي (O.C.Q) لماير وألان وسميث ، ويقسم المقياس إلى ثلاثة أبعاد هي: الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري والالتزام المعياري.

2.5.1–الالتزام العاطفي:_يتحدد إجرائيا في هذه الدراسة ب: الدرجة التي يتحصل عليها العامل على محور الالتزام العاطفي بمقياس الالتزام التنظيمي.

3.5.1–الالتزام الاستمراري: يتحدد إجرائيا في هذه الدراسة ب: الدرجة التي يتحصل عليها العامل على محور الالتزام العاطفي بمقياس الالتزام التنظيمي.

4.5.1–الالتزام المعياري: يتحدد إجرائيا في هذه الدراسة ب: الدرجة التي يتحصل عليها العامل على محور الالتزام العاطفي بمقياس الالتزام التنظيمي.

6.1–فرضيات الدراسة: في ضوء تساؤلات الدراسة صاغت الباحثتين فرضياتهما على النحو الآتي:

1.6.1– الفرضية الأولى : مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مركز التكوين المهني متوسط . ويتفرع عنها:

1.1.6.1– مستوى الالتزام العاطفي لدى العاملين في مركز التكوين المهني متوسط؟

2.1.6.1– مستوى الالتزام الاستمراري لدى العاملين في مركز التكوين المهني متوسط؟

3.1.6.1–مستوى الالتزام المعياري لدى العاملين في مركز التكوين المهني متوسط؟

2.6.1–الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى: الجنس، الحالة الاجتماعية، المنصب المشغول، الخبرة المهنية. ويتفرع عنها :

1.2.6.1– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى إلى الجنس.

2.2.6.1–لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

3.2.6.1-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائي في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى إلى المنصب المشغول.

4.2.6.1-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى إلى الخبرة المهنية.

2 - الطريقة والأدوات:

1.2-الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثتين بإجراء زيارة استطلاعية أولى للمؤسسة مكان إجراء الدراسة بهدف معرفة خصائص مجتمع الدراسة، والتأكد من إمكانية إجراء الدراسة المتعلقة بالالتزام التنظيمي من خلال موافقة إدارة المؤسسة ، كما قامتا بزيارة ثانية حيث وزعتا أداة الدراسة على فئة من العمال والموظفين بالمؤسسة للتأكد من إمكانية استجابتهم عليها دون عائق ، خاصة ما تعلق بالجانب التعليمي للمستخدمين، حيث تم توزيع 12 استمارة على عينة من العمال المهنيين حيث طلب منهم الإجابة عليها مع وجود ورقة بيضاء لتسجيل ملاحظاتهم حول البنود المبهمة وغير الواضحة أو التي لا تتوافق مع خصوصية عملهم .

سجلت الباحثتين أن جميع الاستمارات تم الإجابة عليها دون وجود أي ملاحظة حول صياغة البنود أو موضوعها، وعليه قررتا اعتماد مقياس الالتزام التنظيمي كأداة بحثية لدراستهما.

2.2-عينة الدراسة :

استهدفت الباحثتين في البداية جميع العاملين بالمؤسسة أي المسح الشامل لمجتمع الدراسة أين قامتا بتوزيع 92 استمارة ، غير أنه في الأخير لم تتمكنا إلا من الاستفادة واستغلال 58 استمارة كبيانات علمية قابلة للعرض والمناقشة ، والتي تمثل العينة الفعلية للدراسة وسنتناول فيما يأتي خصائص عينة الدراسة وفق مختلف متغيرات البحث .

جدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب نسبة التمثيل الكلية

مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	نسبة التمثيل
92	58	% 63.04

المصدر: إعداد الباحثتين

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن عدد أفراد عينة الدراسة بلغ 58 فردا من أصل 92 فردا وهم المجتمع الأصلي أي بنسبة 63.04 % ، وهذا يسمح للطالبة بتعميم نتائجها على جميع عمال المؤسسة.

- **خصائص عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس:** يلخصها الجدول الأتي:

جدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	العينة	مجتمع الدراسة	نسبة التمثيل
الذكور	27	49	%55.10
نسبة التمثيل	%46.6	%53.26	//
الإناث	31	43	%72.09
نسبة التمثيل	%53.4	%46.73	//

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الإناث والذكور في العينة والمجتمع الأصلي غير متجانس، وهذا خارج عن إمكانية الباحثتين باعتبار الاستمارات المسترجعة، غير أن نسبة التمثيل لكلا الجنسين تبقى مرتفعة مع تفوق لفئة الإناث بنسب هي على الترتيب: 72.09% و 55.10%.

- **خصائص عينة الدراسة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية:** يلخصها الجدول الأتي:

جدول (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العينة	مجتمع الدراسة	نسبة التمثيل
متزوج	32	38	% 84.21
نسبة التمثيل	%55.2	% 41.30	//
أعزب	26	54	% 48.14
نسبة التمثيل	%44.8	% 58.69	//

المصدر: إعداد الباحثتين

يتبين من خلال الجدول أن نسبة المتزوجين والعزاب في العينة والمجتمع الأصلي متباينة ، فمع أن العزاب هم الأغلب في المجتمع بنسبة 58.69 % إلا أنهم في العينة لا يمثلون إلا 44.8% عكس المتزوجين الذين يمثلون نسبة 41.30 % غير أنهم يمثلون 55.2% ، وهذا ما يفسر أن نسبة التمثيل لكلا الجنسين متباعدة لصالح فئة المتزوجين بنسب هي على الترتيب: 84.21 %و 48.14 %.

-**خصائص عينة الدراسة تبعا لمتغير المنصب المشغول** : يلخصها الجدول الأتي:

جدول (4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المنصب المشغول

المنصب	العينة	مجتمع الدراسة	نسبة التمثيل
أستاذ	17	24	%70
نسبة التمثيل	%29,3	% 26.09	//
إداري	21	24	% 87.5
نسبة التمثيل	%36,2	% 26.09	//
عامل مهني	20	44	% 45.45
نسبة التمثيل	% 34,5	% 47.82	//

المصدر: إعداد الباحثتين

يبين الجدول أعلاه أن هناك نوعا من التقارب في تمثيل كل من فئتي الأساتذة والإداريين بين العينة ومجتمع الدراسة إذ تراوحت النسب بين 29,3% و26.09 % للأساتذة و36,2% و 26.09 % للإداريين وهو ما انعكس في نسب التمثيل لفئتيهما والتي جاءت بين 70% و87.5 % ، بعكس العمال المهنيين حيث كانت نسبهم على الترتيب : 34,5 % و47.82 % وهو ما يفسر انخفاض نسبة التمثيل للفئة مقارنة بالأساتذة والإداريين بنسبة 45.45 %

خصائص عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة المهنية : يلخصها الجدول الأتي:

جدول (5) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة	العينة	مجتمع الدراسة	نسبة التمثيل
05 سنوات فأقل	28	37	%75.67
نسبة التمثيل	% 48,3	% 40.21	//
من 6إلى 10 سنوات	19	25	% 76
نسبة التمثيل	% 32,8	% 27.17	
من 11 إلى 15 سنة	08	19	% 42.10
نسبة التمثيل	% 13,8	% 20.65	
16 سنة فما فوق	03	11	% 27.27
نسبة التمثيل	% 5,2	% 11.95	

المصدر: إعداد الباحثتين

يظهر من خلال الجدول التقارب الكبير بين فئتي (05 سنوات فأقل / من 6 إلى 10 سنوات) سواء في العينة أو في مجتمع الدراسة حيث بلغت النسبة على الترتيب: 48,3 % – 32,8 % و40.21 % – 27.17 % ، في حين و بالنظر إلى العدد الصغير جدا لفئة (أكثر من 16 سنة) فقد لجأت الباحثتين لدمجها مع فئة (من 11 إلى 15 سنة) لتحقيق شروط الدراسة الفارقية ، وعليه تصبح نسب التمثيل بين العينة والمجتمع هي على الترتيب: 18.96 % و 32.60 % في حين نسبة التمثيل للفئة هي : 36.66%، وهي نسبة منخفضة مقارنة بالفئتين السابقتين 75.67% و 76 % على الترتيب.

-**خصائص العينة فيما يخص اعتدالية التوزيع:** تبحث الدراسة في وجود فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي عند أفراد عينة الدراسة، وعليه يجب التأكد من خاصية اعتدالية التوزيع والتجانس في المجموعات المكونة لعينة الدراسة، وذلك باستخدام اختبار **(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)**، لتحديد أي الأساليب الإحصائية أجدى في دراسة الفروق، والجدول الآتي يلخص ذلك:

جدول (6) يوضح خاصية اعتدالية التوزيع لأفراد عينة الدراسة.

المتغيرات		الجنس		الحالة الاجتماعية		المنصب المشغول			الخبرة المهنية		
///	االعينة	ذكر	أنثى	متزوج	أعزب	أستاذ	إداري	عامل مهني	5 ≥ سنوات	6 -10 سنوات	11 ≤ سنة
عدد الأفراد	58	27	31	32	26	17	21	20	28	19	11
المتوسط الحسابي	62,44	59,11	65,35	60,71	64,57	59,00	63,38	64,40	59,35	66,73	62,90
الانحراف المعياري	9,63	10,94	7,33	11,11	7,04	10,97	10,20	7,19	10,81	7,42	7,18

الاختبار	.10	.11	.09	.11	.10	.14	.18	.13	.13	.09	.16
الدلالة sig	.18	.20	.20	.20	.20	.20	.06	.20	.20	.20	.20

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من خلال الجدول أن قيم الدلالة كلها أكبر من 0.05 وعليه فالتوزيع اعتدالي في جميع المجموعات ومنه يمكن حساب الفروق بناء على المتوسطات باستخدام اختباري (T/ ANOVA).

3.2- منهج الدراسة : نظرا لطبيعة الموضوع والمتمثل في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده لدى عمال وموظفي مركز التكوين المهني والتمهين " فضيلة سعدان" ومدى تأثره ببعض المتغيرات التنظيمية والديموغرافية ، فإن الباحثتين اعتمدتا على المنهج الوصفي لتحديد مستوى الالتزام والذي يعرف بأنه: دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها ،بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها ،كما لا يقتصر على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها، وإنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجه.

كما يعرف بأنه: أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن موضوع محدد من خلال فترة او فترات زمنية معلومة وذلك من اجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. **(عبيدات، أبو نصار، مبيضين،1999 ص:46)**

4.2- أداة الدراسة :

تبنت الباحثتين مقياس (O.C.Q) كأداة بحثية دون الاهتمام بحساب شروطها السيكومترية قبليا، مع مراعاة قدرة العاملين على الاستجابة عليه ، وهو ما تم التأكد منه في الزيارة الميدانية للمؤسسة .

- **وصف مقياس الالتزام التنظيمي :** يتكون مقياس الالتزام التنظيمي من 18 بندا مقسمة بالتساوي على 03 محاور هي على الترتيب: الالتزام العاطفي –الالتزام الاستمراري – الالتزام المعياري ، أما بدائل الإجابة فقد استندت إلى مقياس ليكرت الخماسي وتتمثل في: موافق جدا /موافق / موافق نوعا ما/ غير موافق / غير موافق تماما ، وتأخذ كتقدير كمي الدرجات (5-4-3-2-1) في حالة البنود الايجابية ، أما البنود السلبية فتأخذ التقدير عكسيا (1-2-3-4-5)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

ويتمتع المقياس بصفة العالمية حيث أنه ترجم وحسبت خصائصه السيكومترية بست لغات مختلفة وكلها أثبتت له صدقا وثباتا عاليين **(Kanning & Hill , 2012, p :5-7)**

جدول رقم (7) يوضح وصف مقياس الالتزام التنظيمي

المقياس		عدد البنود	البنود الموجبة	البنود السلبية
الالتزام التنظيمي	الالتزام العاطفي	06	6-5-4-3-2-1	6-4-3
	الالتزام الاستمراري	06	12-11-10-9-8-7	11-10-9
	الالتزام المعياري	06	18-17-16-15-14-13	13

يتضح من خلال الجدول أن المقياس يتكون من 18 بندا مقسمة بالتساوي على محاوره الثلاثة مع تسجيل أن 09 بنود موجبة في حين 07 بنود سلبية .

- **الشروط السيكومترية لاستبيان الالتزام التنظيمي :**

- **الصدق التمييزي للمقياس** : يبينه الجدول الآتي:

جدول (8) يوضح قيم اختبار ت لحساب الصدق التمييزي لمقياس الالتزام التنظيمي

متغيرات الدراسة		العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الالتزام العاطفي	الدنيا	8	13,50	72,6	25,96	.000
	العليا	8	26,20	1,48		
الالتزام الاستمراري	الدنيا	8	15,30	1,92	22,33	.000
	العليا	8	23,70	1,48		
الالتزام المعياري	الدنيا	8	15,30	1,92	22,33	.000
	العليا	8	23,70	1,48		
الالتزام التنظيمي	الدنيا	8	45,50	5,65	22,9	.000
	االعليا	8	72,30	2,72		

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من الجدول أن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عال، حيث أن الفروق في المحاور وكذا المقياس ككل دالة عند المستوى 0.01

- **ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بالاعتماد على كل من معامل سبيرمان براون و معامل ألفا كرومباخ ، والجدولين (09) (10) يوضحان ذلك:**

جدول (9) يوضح قيمة سبيرمان براون لثبات المقياس

المقياس	قيمة معامل سبيرمان براون	التقدير
الالتزام	0.836	عال

المصدر: إعداد الباحثتين

جدول (10) يوضح قيم ألفا كرومباخ لثبات المقياس

المحور	قيمة "ألفا"	التقدير
الالتزام العاطفي	0.87	عال
الالتزام الاستمراري	0.69	عال
الالتزام المعياري	0.71	عال
الالتزام التنظيمي	0.89	عال

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من قيم الثبات المحسوبة للمقياس بكلا الطريقتين أنها مرتفعة ، وهذا بعني أن المقياس يتمتع بثبات عال.

5.2- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمدت الباحثتين في دراستهما على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss النسخة (23) وتتمثل أساسا في:

1- اختبار كولموغروف- سميرنوف للعينة الواحدة لحساب اعتدالية التوزيع.

2- اختبار (t – test) لحساب الصدق التمييزي لأداة الدراسة.

3- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أداة الدراسة.

4- معامل سبيرمان براون لحساب ثبات أداة الدراسة

5- المتوسطات الحسابية لتحديد مستوى لالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة .

6- اختبار (t – test) لحساب الفروق في الالتزام تبعا لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية.

7- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لحساب الفروق في الالتزام تبعا لمتغيري: المنصب المشغول والخبرة المهنية.

3- النتائج ومناقشتها:

1.3-عرض النتائج الخاصة بمستوى الالتزام :

1.1.3-عرض النتائج الخاصة بمستوى الالتزام العاطفي:

جدول (11) عرض النتائج الخاصة بمستوى الالتزام العاطفي.

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	سأمضي طوعا بقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة	3.87	0.91	مرتفع
2	أحس بمشاكل هذه المؤسسة وكأنها مشاكلي	3.36	1.17	متوسط
3	لا أعتبر نفسي كأحد أعضاء عائلة هذه المؤسسة	3.46	1.07	متوسط
4	لا أشعر بأي ارتباط عاطفي اتجاه هذه المؤسسة	3.65	1.10	متوسط
5	هذه المؤسسة تعني بالنسبة إلي الشيء الكثير	3.86	1.02	مرتفع
6	لا أشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة	3.20	1.04	متوسط
	بعد الالتزام العاطفي	3.57	0.81	متوسط

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من خلال الجدول أن الالتزام العاطفي جاء في المستوى المتوسط حيث جاءت 04 بنود من أصل 06 في المستوى "متوسط" فتراوحت قيمة المتوسط الحسابي الوزني بين 3.206 للبند السادس و 3.655 للبند الرابع في حين جاء البندين الأول والخامس في المستوى "مرتفع" حيث كانت قيمة المتوسط على الترتيب: 3.879 و 3.862 وهذا ما يفسر قيمة المتوسط الحسابي للالتزام العاطفي ب 3.571

جدول (12) توزع العاملين تبعا لمستوى الالتزام العاطفي.

	مستوى ضعيف 2.33----01	مستوى متوسط 3.66--2.34	مستوى مرتفع 05-----3.67	المجموع
الالتزام العاطفي	05	25	28	58
النسبة المئوية	% 08.62	% 43.10	% 48.27	% 100
بعد الالتزام العاطفي= 3.571				

المصدر: إعداد الباحثتين

بالنسبة للجدول فانه يوضح أن نسبة العمال الذين كان التزامهم العاطفي ضعيفا هو 08.62 % أي 05 عمال، في حين تقارب عدد العمال ذوي الالتزام العاطفي المتوسط والالتزام العاطفي المرتفع مع تفوق للفئة الأخيرة

بنسب مئوية على الترتيب 43.10 % و 48.27 % أي 25 و28 عاملا ، الأمر الذي جعل العينة ككل تصنف في المستوى "متوسط " حيث أن متوسطها بلغت قيمته: 3.57.

2.1.3-عرض النتائج الخاصة بمستوى الالتزام الاستمراري:

جدول (13) عرض النتائج الخاصة بمستوى الالتزام الاستمراري.

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	إنه من الصعب علي مغادرة هذه المؤسسة حتى ولو أردت ذلك	2.89	1.10	متوسط
2	ستضطرب الكثير من الأمور في حياتي إن أنا قررت مغادرة المؤسسة الآن	3.65	1.10	متوسط
3	استمراري في العمل في هذه المؤسسة حاليا أمر مرتبط بالضرورة أكثر منه بالرغبة	3.25	1.23	متوسط
4	أعتقد أن لدي حظوظ ضعيفة في إيجاد عمل آخر حتى أفكر في مغادرة هذه المؤسسة	3.65	1.19	متوسط
5	أحد الأسباب السلبية لعدم مغادرة المؤسسة هو عدم وجود الحلول البديلة المناسبة أمامي	2.77	1.21	متوسط
6	لو أني لم أقدم أحسن ما لدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان آخر	4.31	0.62	مرتفع
	بعد الالتزام الاستمراري	3.42	0.61	متوسط

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من الجدول أن بندا واحدا فقط من جاء في مستوى مرتفع حيث بلغ متوسطه 3.425 ، في حين أن كل البنود الخمسة جاءت في مستوى متوسط حيث تراوح متوسطها الوزني بين 3.655 و2.775 وهو ما جعل المتوسط الحسابي للالتزام الاستمراري يبلغ القيمة 3.425 والتي تقدر بأنها متوسطة

جدول (14) توزع العاملين تبعا لمستوى الالتزام الاستمراري.

	مستوى ضعيف 2.33----01	مستوى متوسط 3.66--2.34	مستوى مرتفع 05-----3.67	المجموع
الالتزام الاستمراري	04	33	21	58
النسبة المئوية	% 6.89	% 56.89	% 36.20	% 100
بعد الالتزام الاستمراري= 3.42				

المصدر: إعداد الباحثتين

بالنسبة للجدول أعلاه فانه يوضح أن نسبة العمال الذين كان التزامهم الاستمراري ضعيفا هو 06.89 % أي 04 عمال، في حين تقارب أن عدد العمال ذوي الالتزام الاستمراري المتوسط شكل الفئة الأكبر بنسبة مئوية بلغت 56.89 % أي بلغ عددهم 33 عاملا، في حين أن العمال ذوي الالتزام الاستمراري المرتفع بلغ عددهم 21 أي بنسبة 36.20 % ، الأمر الذي جعل العينة ككل تصنف في المستوى "متوسط " حيث أن متوسطها بلغت قيمته: 3.425.

3.1.3-عرض النتائج الخاصة بمستوى الالتزام المعياري:

جدول (15) عرض النتائج الخاصة بمستوى الالتزام المعياري.

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	لا أشعر بأي التزام للبقاء في العمل في المؤسسة	3.58	1.13	متوسط
2	ليس من حقي حاليا مغادرة المؤسسة حتى ولو كان ذلك في مصلحتي	3.31	1	متوسط
3	سأشعر بتأنيب الضمير لو أني غادرت المؤسسة الآن	3.46	0.91	متوسط
4	هذه المؤسسة تستحق الوفاء	4.03	0.71	مرتفع
5	لن أغادر مؤسستي لأن لدي شعور بالواجب اتجاه الأشخاص الذين يعملون فيها	3.39	1.24	متوسط
6	إني ممتن بالكثير لمؤسستي	2.67	1.19	متوسط
	بعد الالتزام المعياري	3.41	0.54	متوسط

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من الجدول أيضا أن بندا ولحدا فقط من جاء في المستوى مرتفع حيث بلغ متوسطه 4.03 ، في حين أن كل البنود الخمسة جاءت في مستوى متوسط حيث تراوح متوسطها الوزني بين 3.58 و2.67 وهو ما جعل المتوسط الحسابي للالتزام الاستمراري يبلغ القيمة 3.41 والتي تقدر بأنها متوسطة.

جدول (16) توزع العاملين تبعا لمستوى الالتزام المعياري.

	مستوى ضعيف 01----2.33	مستوى متوسط 2.34---3.66	مستوى مرتفع 3.67-----05	المجموع
الالتزام المعياري	04	35	19	58
النسبة المئوية	%6.89	% 60.34	% 32.75	% 100
بعد الالتزام المعياري = 3.410				

المصدر: إعداد الباحثتين

بالنسبة للجدول أعلاه فانه يوضح أن نسبة العمال الذين كان التزامهم المعياري ضعيفا هو 06.89 % أي 04 عمال ،في حين تقارب أن عدد العمال ذوي الالتزام المعياري المتوسط شكل الفئة الأكبر بنسبة مئوية بلغت 60.34 % أي بلغ عددهم 35 عاملا، في حين أن العمال ذوي الالتزام المعياري المرتفع بلغ عددهم 19 أي بنسبة 32.75 % ، الأمر الذي جعل العينة ككل تصنف في المستوى "متوسط " حيث أن متوسطها بلغت قيمته: 3.410.

4.1.3- عرض النتائج الخاصة بالالتزام التنظيمي:

جدول (17) عرض النتائج الخاصة بمستوى الالتزام التنظيمي.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
1	الالتزام العاطفي	3.57	0.81	متوسط	1
2	الالتزام الاستمراري	3.42	0.61	متوسط	2
3	الالتزام المعياري	3.41	0.54	متوسط	3
	الالتزام التنظيمي	3.46	0.53	متوسط	/////

المصدر: إعداد الباحثتين

يمثل الجدول 17 ملخصا للجداول السابقة ، ويتضح أن الالتزام التنظيمي جاء في المستوى متوسط إذ قدر متوسطه الحسابي 3.469، كما يتبين ومن خلال قيمة المتوسط الحسابي للأبعاد الثلاثة أنها جاءت على الترتيب الآتي: الالتزام العاطفي يليه الالتزام الاستمراري وأخيرا الالتزام المعياري.

جدول (18) توزع العاملين تبعا لمستوى الالتزام التنظيمي.

	مستوى ضعيف 2.33----01	مستوى متوسط 3.66--2.34	مستوى مرتفع 05-----3.67	المجموع
الالتزام التنظيمي	03	32	23	58
النسبة المئوية	% 5.17	% 55.17	% 39.65	% 100
بعد الالتزام التنظيمي = 3.571				

المصدر: إعداد الباحثتين

بالنسبة للجدول أعلاه فانه يوضح أن نسبة العمال الذين كان التزامهم التنظيمي ضعيفا هو 05.17 % أي 03 عمال ، في حين تقارب أن عدد العمال ذوي الالتزام العاطفي المتوسط شكل الفئة الأكبر بنسبة مئوية بلغت 55.17% أي بلغ عددهم 32 عاملا، في حين أن العمال ذوي الالتزام العاطفي المرتفع بلغ عددهم 23 أي بنسبة 39.65 % ، الأمر الذي جعل العينة ككل تصنف في المستوى "متوسط " حيث أن متوسطها بلغت قيمته: 3.410.

2.3- عرض النتائج الخاصة بالفروق في الالتزام التنظيمي:

1.2.3- عرض النتائج الخاصة بالفروق في الالتزام تبعا لمتغير الجنس.

جدول (19) يوضح نتائج الفروق في الالتزام تبعا لمتغير الجنس:

متغيرات الدراسة			العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة SIG	التقدير
الالتزام العاطفي	الجنس	ذكور	27	19.77	5.20	-2,49	0.016	دال عند0.05
		إناث	31	22.87	4.24			
الالتزام الاستمراري	الجنس	ذكور	27	19.84	3.97	-2,09	0.04	دال عند0.05
		إناث	31	21.48	3.30			
الالتزام المعياري	الجنس	ذكور	27	19.66	3.94	-1,75	0.08	غير دال
		إناث	31	21.16	2.45			
الالتزام التنظيمي	الجنس	ذكور	27	58.92	10.50	-2,74	0.00	دال عند0.01
		إناث	31	65.51	7.72			

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من الجدول أن قيم اختبار (T) للالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري جاءت دالة عند المستوى 0.05 حيث كانت دلالتها تتراوح بين 0.016 و 0.041 ، كما أن قيمة اختبار (T) للالتزام التنظيمي جاءت دالة عند المستوى 0.01 حيث كانت قيمة الدلالة 0.008 ، أما بالنسبة للالتزام المعياري فقد بلغت قيمة الدلالة 0.084 وهي أكبر من 0.05 أي أنها ليست دالة، وعليه هناك فروق دالة في كل من الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس ، في حين أنه لا توجد فروق في الالتزام المعياري تبعا لمتغير الجنس.

كما أن قيمة اختبار (T) السالبة تعني أن الفروق هي لصالح فئة الإناث واللاتي تفوقن في متوسطهن الحسابي على الذكور في الالتزام التنظيمي وكل أبعاده.

2.2.3- عرض النتائج الخاصة بالفروق في الالتزام تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول (20) يوضح نتائج الفروق في الالتزام تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية :

متغيرات الدراسة			العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة SIG	التقدير
الالتزام العاطفي	الحالة الاجتماعية	متزوج	32	21.531	4.578	0.17	0.86	غير دال
		أعزب	26	21.307	5.409			
الالتزام الاستمراري	الحالة الاجتماعية	متزوج	32	20.500	3.893	-011	0.90	غير دال
		أعزب	26	20.615	3.611			
الالتزام المعياري	الحالة الاجتماعية	متزوج	32	19.718	3.484	-1.96	0.054	غير دال
		أعزب	26	21.384	2.829			
الالتزام التنظيمي	الحالة الاجتماعية	متزوج	32	61.750	9.490	-0.60	0.54	غير دال
		أعزب	26	63.307	9.922			

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من خلال الجدول أن جميع قيم اختبار (T) للالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة غير دالة حيث تراوحت قيمة الدلالة بين 0.054 و0.908 وكلها أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، وعليه فلا توجد فروق في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

3.2.3- عرض النتائج الخاصة بالفروق في الالتزام تبعا لمتغير المنصب المشغول :

جدول (21) يوضح نتائج الفروق في الالتزام تبعا لمتغير المنصب المشغول :

المتغيرات			مصادر الاختلاف	درجة الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	متوسط التباين	قيمة F	الدلالة	القرار
الالتزام العاطفي	المنـ	أستاذ إداري مهني	بين المجموعات	2	39,56	19,78	0.81	.45	غير دال
			داخل المجموعات	55	1342,65	24,41			
			الكل	57	1382,22	///////			
الالتزام الاستمراري	المنـ	أستاذ إداري مهني	بين المجموعات	2	15,57	7,785	0.54	.58	غير دال
			داخل المجموعات	55	780,77	14,19			
			الكل	57	796,34	/////////			
الالتزام المعياري	المنصب	أستاذ إداري مهني	بين المجموعات	2	8,64	4,32	0.39	.67	غير دال
			داخل المجموعات	55	607,78	11,05			
			الكل	57	616,43	/////////			
الالتزام التنظيمي	المنصب	أستاذ إداري مهني	بين المجموعات	2	168,59	84,29	0.90	.41	غير دال
			داخل المجموعات	55	5119,74	93,08			
			الكل	57	5288,34	////////			

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من خلال الجدول أن جميع قيم اختبار (F) للالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة غير دالة حيث تراوحت قيمة الدلالة بين 0.410 و0.678 وكلها أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، وعليه فلا توجد فروق في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى لمتغير المنصب المشغول.

4.2-3. عرض النتائج الخاصة بالفروق في الالتزام تبعا لمتغير الخبرة المهنية

جدول (22) يوضح نتائج الفروق في الالتزام تبعا لمتغير الخبرة المهنية :

المتغيرات			مصادر الاختلاف	درجة الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	متوسط التباين	قيمة F	الدلالة	القرار
الالتزام العاطفي	الخبرة المهنية	≥ 5 سنوات	بين المجموعات	2	116,50	58,250	2.53	0.089	غير دال
		6--10	داخل المجموعات	55	1265,73	23,013			
		≤ 11 سنة	الكل	57	1382,22	/////////			
الالتزام الاستمراري	االخبرة المهنية	≥ 5 سنوات	بين المجموعات	2	63,99	31,997	2.40	0.100	غير دال
		6--10	داخل المجموعات	55	732,35	13,315			
		≤ 11 سنة	الكل	57	796,34	///////			
الالتزام المعياري	االخبرة المهنية	≥ 5 سنوات	بين المجموعات	2	37,25	18,626	1.76	0.180	غير دال
		6--10	داخل المجموعات	55	579,17	10,531			
		≤ 11 سنة	الكل	57	616,43	//////////			
الالتزام التنظيمي	االخبرة المهنية	≥ 5 سنوات	بين المجموعات	2	619,32	309,661	.64	.033	دال عند 0.05
		6--10	داخل المجموعات	55	4669,02	84,891			
		≤ 11 سنة	الكل	57	5288,34	/////////			

المصدر: إعداد الباحثتين

يتضح من الجدول أن قيم اختبار (F) بالنسبة للالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري والالتزام المعياري كلها ليست دالة إذ تراوحت قيمة الدلالة بين 0.089 و0.180 وعليه فلا توجد فروق في أبعاد الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية

بينما يبين الجدول أن قيمة الدلالة لاختبار(F) الخاص بالالتزام التنظيمي بلغت 0.033 وهي أقل من 0.05 وعليه فالفروق دالة ، أي أنه توجد فروق في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

3.3- مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة:

1.3.3-.مناقشة الفرضية الأولى: مستوى التزام العاملين بمركز التكوين المهني متوسط.

1.1.3.3-مناقشة الفرضية الفرعية : مستوى الالتزام العاطفي للعاملين بمركز التكوين المهني متوسط.

من خلال ما تم عرضه في الجدولين (11) (12) أين بلغ المتوسط الحسابي للعاملين على بعد الالتزام الانفعالي 3.571 أي أن مستوى الالتزام العاطفي جاء متوسطا، و عليه فقد تحققت فرضية الدراسة، وتتماشى نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العزيز 2010 ، في حين اختلفت مع نتائج كل من حنونة 2006 ، السياني 2015 و جقيدل 2015 .

2.1.3.3- مناقشة الفرضية الفرعية : مستوى الالتزام الاستمراري للعاملين بمركز التكوين المهني متوسط

من خلال ما تم عرضه في الجدولين (13) (14) أين بلغ المتوسط الحسابي للعاملين على بعد الالتزام الانفعالي 3.425 أي أن مستوى الالتزام الاستمراري جاء متوسطا، و عليه فقد تحققت فرضية الدراسة، وتتماشى نتيجة هذه الدراسة مع نتائج كل من دراسة العزيز 2010 و دراسة السياني 2015 ، في حين اختلفت مع نتائج كل من حنونة 2006 و جقيدل 2015 .

3.1.3.3- مناقشة الفرضية الفرعية : مستوى الالتزام المعياري للعاملين بمركز التكوين المهني متوسط

من خلال ما تم عرضه في الجدولين (15) (16) أين بلغ المتوسط الحسابي للعاملين على بعد الالتزام الانفعالي 3.410 أي أن مستوى الالتزام الاستمراري جاء متوسطا، و عليه فقد تحققت فرضية الدراسة، وتتماشى نتيجة هذه الدراسة مع نتائج كل من دراسة العزيز 2010 و دراسة السياني 2015 ، في حين اختلفت مع نتائج كل من حنونة 2006 و جقيدل 2015 .

مما سبق ومن خلال نتائج الجدولين(17) (18) حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي للالتزام التنظيمي 3.571 والتي تعني أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء متوسطا فقد تحققت الفرضية الأولى للدراسة ، وتتفق الدراسة في نتيجتها مع دراسة العزيز 2010 ودراسة السياني 2015 ، واختلفت مع دراسة حنونة 2006 ودراسة جقيدل 2015 .

ويمكن إرجاع الاختلاف بين الدراسة الحالية ودراسة حنونة إلى عامل الزمن ، فبين سنة 2006 و2025 هناك تغيرات كبيرة مست المنظومة الاقتصادية وخاصة الدخل الفردي والقدرة الشرائية للعامل مع صعوبة أو استحالة وجود بديل مقبول عن المنظمة وهو ما يجعل الفرد متقبلا وضعه ولكن ليس بالشكل الذي يمكن الحكم عليه أنه نمثل وتوحد مع المنظمة، وقد اتضح ذلك خاصة في الالتزام العاطفي .

أما الاختلاف بين الدراسة الحالية ودراسة جقيدل فيمكن أن يرجع ذلك إلى طبيعة المنظمة محل الدراسة،حيث أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز تختلف حتما عن مركز التكوين المهني سواء من ناحية المهام أو تنظيم العمل وحتى المدخول المادي . وهي عوامل قد تؤثر بشكل كبير في مستوى الالتزام كما سبق الإشارة إليه.

وتجدر الإشارة إلى أن ترتيب أبعاد الالتزام التنظيمي حسب الجدول (17) والذي جاء على النحو الآتي: الالتزام العاطفي ثم الالتزام الاستمراري ثم الالتزام المعياري ، قد وافق نفس ما توصلت إليه دراسات نعموني 2006 و العزيز 2010 و السياني 2015 في رتبة الالتزام العاطفي بينما اختلفت مع نفس الدراسات في ترتيب الالتزام المعياري والاستمراري ، فقد أشارت هذه الدراسات إلى تفوق الالتزام المعياري على الاستمراري بينما العكس في دراستنا الحالية، ويمكن إرجاع ذلك إلى عدم رغبة العاملين في مغادرة المؤسسة نظرا للظروف المواتية لهم أو لعدم رغبتهم في البداية في تجربة جديدة بمنظمة جديدة ، بينما التزامهم المعياري فربما يرجع ذلك لعدم قدرتهم على مطابقة قيم المنظمة مع قيمهم أو اعتبارهم العمل أمر يدخل في أداء الواجب قانونيا ورسميا بدون النظر إلى بعده الأخلاقي والمعياري.

2.3.3-مناقشة الفرضية الثانية: هناك فروق في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى لمتغيرات: الجنس، الحالة الاجتماعية، المنصب المشغول، الخبرة المهنية.

1.2.3.3- مناقشة الفرضية الفرعية : توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى لمتغير الجنس.

من خلال ما تم عرضه في الجدول (19) والذي أكد دلالة الفروق في كل من الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري والالتزام التنظيمي في حين لم تكن الفروق دالة في الالتزام المعياري، وعليه يمكن الحكم على أن الفرضية تحققت ولصالح فئة الإناث، وتتماشى هذه النتيجة مع دراسة حنونة 2006 و دراسة جقيدل 2015 والتي توصلت أيضا إلى فروق في الالتزام التنظيمي لصالح الإناث، ويمكن تفسير ذلك للتغيرات الثقافية الاجتماعية والاقتصادية والتي أصبحت المرأة من خلالها تتمتع بهامش كبير للحرية والاستقلالية في الدراسة والعمل، هذا المكسب المفقود سابقا ، إضافة إلى طابع المرأة و هو تفادي كل ما يثير المشاكل وخاصة خارج المنزل هو ما يجعل المرأة أكثر ارتباطا والتزاما في عملها من الرجل.

2.2.3.3- مناقشة الفرضية الفرعية: توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

من خلال ما تم عرضه في الجدول (20) والذي أكد عدم دلالة الفروق في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، وعليه يمكن الحكم على أن الفرضية تحققت، ويمكن تفسير ذلك بأن هذا المتغير وهو الحالة الزواجية لا يؤخذ بعين الاعتبار في إسناد المهام أو الترقيات أو غيرها، كما أن العائد المادي للزواج عند العامل في المنظمة الجزائرية بسيط جدا ، بحيث لا يشكل أي فرق جوهري، من جهة ثانية إن حجم المطالب والالتزامات الاجتماعية للعامل لا تتبدل كثيرا ، حيث أن غالب غير المتزوجين يعولون عائلاتهم الكبيرة دون النظر إلى غلاء المعيشة والتي لا يمكن مواجهتها حتى في حال الاكتفاء بالإنفاق على نفسه ، في مقابل أن المتزوجين يعولون عائلاتهم النووية بشكل أساسي .

3.2.3.3-مناقشة الفرضية الفرعية: توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى لمتغير المنصب المشغول.

من خلال معطيات الجدول (21) والتي بينت أن جميع الفروق غير دالة إحصائيا، وهذا ما يعني أنه لا توجد فروق في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى لمتغير المنصب المشغول، وعليه فالفرضية الفرعية تحققت ، وتتماشى هذه النتيجة المحصل عليها مع نتيجة دراسة حنونة 2006 وعاشوري 2015 والسياني 2015 ، والتي توصلت كلها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المنصب المشغول أو نوع الوظيفة، ويفسر هذا إلى أن الالتزام هو قناعة العامل بما يؤديه من واجبات وما يتلقاه إثر ذلك من تعزيزات ، بعيدا عن المنصب الذي يشغله أو الوظيفة التي يمارسها، فأي موظف مهما كان في منصب عال أو خاص إذا لم يجد المناخ المناسب للعمل ولم يستطع أن يمارس مهامه بنوع من الاستقلالية والحرية أو أنه لا يلق التعزيز المناسب عن ما يبذله من مهام فإن التزامه التنظيمي حتما سيتأثر ويضعف ، والعكس فبعض العمال البسيطين قد يمارسون عملهم بتفان لإحساسهم بأن جهودهم محل تقدير من منظمتهم.

4.2.3.3- مناقشة الفرضية الفرعية : توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

من خلال معطيات الجدول (22) والتي بينت أن جميع الفروق غير دالة إحصائيا، وهذا ما يعني أنه لا توجد فروق في الالتزام التنظيمي وأبعاده تعزى لمتغير المنصب المشغول، وعليه فالفرضية الفرعية لم تتحقق، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عاشوري 2015 والتي أثبتت عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي تعزى للأقدمية أو الخبرة المهنية، في حين أنها اختلفت مع دراسات كل من حنونة 2006 والسياني 2015 وجقيدل 2015، ويمكن إرجاع ذلك ربما إلى خصائص العينة حيث لا توجد فروق كبيرة وجوهرية في فئات الخبرة

حيث كانت ثلاثة فئات فقط مع تقارب في الفواصل والحدود بين هذه الفئات ، مثلا بين 5 و 6 سنوات بين 10 و11 سنة ...الخ.

يمكن أيضا أن نستنتج أن عامل الخبرة المهنية لم يعد مؤثرا في المنظمة مثل المستوى التعليمي أو الشهادة ، وهي التعديلات التي أدخلت على تنظيم الوظيفة في الجزائر من خلال ما يسمى بالدرجات المهنية، فسنوات الخبرة ليس لها التأثير الكبير في المسار المهني إلا في الفئة المهنية الواحدة .

ويمكن تلخيص نتائج الدراسة والتي تتعلق بالعاملين بمركز التكوين المهني فضيلة سعدان – بسكرة – في العناصر الآتية:

- مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين جاء متوسطا.
- مستوى الالتزام العاطفي للعاملين جاء متوسطا.
- مستوى الالتزام الاستمراري للعاملين جاء متوسطا.
- مستوى الالتزام المعياري للعاملين جاء متوسطا.
- ترتيب أبعاد الالتزام التنظيمي هي كما يلي: العاطفي فالاستمراري ثم المعياري.
- توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام العاطفي والاستمراري والتنظيمي للعاملين تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام المعياري للعاملين تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي والالتزام العاطفي والاستمراري والمعياري للعاملين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي والالتزام العاطفي والاستمراري والمعياري للعاملين تعزى لمتغير المنصب المشغول.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام العاطفي والاستمراري والمعياري للعاملين تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي للعاملين تعزى لمتغير الحالة الخبرة المهنية.

-توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أظهرت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمركز التكوين المهني جاء في حدود المستوى المتوسط، يمكن اقتراح جملة من التوصيات العملية والعلمية التي من شأنها الإسهام في تعزيز هذا المتغير الحيوي والارتقاء بالأداء المؤسسي.

أولًا، توصي الدراسة بضرورة إيلاء اهتمام أكبر بتنمية الالتزام التنظيمي لدى العمال والموظفين، من خلال تبنّي سياسات إدارية داعمة تعزّز شعورهم بالانتماء والاستقرار الوظيفي، وتعمل على مواءمة أهداف المؤسسة مع تطلعاتهم المهنية والشخصية.

ثانيًا، تُبرز النتائج أهمية تحسين المناخ التنظيمي داخل مراكز التكوين المهني، عبر توفير بيئة عمل تتسم بالعدالة والوضوح في الأدوار والمسؤوليات، وتشجيع التواصل الفعّال والمشاركة في اتخاذ القرار، لما لذلك من أثر مباشر في تعزيز التزام العاملين تجاه مؤسستهم.

ثالثًا، توصي الدراسة بالتركيز على البعد القيمي في الممارسات التنظيمية، من خلال ترسيخ القيم التنظيمية المشتركة ونشر ثقافة مؤسسية إيجابية، خاصة في ظل ضعف مستوى الالتزام المعياري مقارنة ببقية الأبعاد، بما يسهم في تعزيز الشعور بالواجب والمسؤولية الأخلاقية تجاه المؤسسة.

رابعًا، تؤكد الدراسة على الدور المحوري للقيادة الإدارية في بناء وتنمية الالتزام التنظيمي، وذلك عبر تبنّي أنماط قيادية قائمة على الدعم والتحفيز والاعتراف بالجهود المبذولة، بما يساعد على استقطاب العاملين والمحافظة عليهم، وتحفيزهم على بذل جهود إضافية في العمل.

خامسًا، توصي الدراسة بأهمية الاستثمار المستمر في تنمية الموارد البشرية، من خلال برامج التكوين والتدريب التي تستجيب لحاجات العاملين وتساعدهم على تطوير كفاءاتهم المهنية، الأمر الذي يعزز ثقتهم بالمؤسسة ويزيد من درجة ارتباطهم بها.

سادسًا، تدعو الدراسة إلى تشجيع البحث العلمي في مجال الالتزام التنظيمي داخل مؤسسات التكوين المهني، وذلك بإجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات إضافية ذات صلة، مثل الرضا الوظيفي، والاحتراق الوظيفي، والدافعية، مع توسيع نطاق الدراسة ليشمل أكثر من مركز، بما يسمح بتعميم النتائج بدرجة أعلى من الدقة والموضوعية.

4-الخلاصة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بمركز التكوين المهني، إلى جانب تقصّي مدى وجود فروق ذات دلالة في هذا الالتزام تبعًا لجملة من المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية، شملت الجنس، والحالة الاجتماعية، والمنصب المشغول، والخبرة المهنية. وقد أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة جاء في حدود المستوى المتوسط، وهو ما انسحب كذلك على مختلف أبعاده.

وتُعد هذه النتيجة مؤشرًا يستدعي اهتمام القائمين على تسيير مراكز التكوين المهني، لما لها من انعكاسات مباشرة على جودة الأداء المؤسسي وفعاليته. فبلوغ الالتزام التنظيمي مستوى متوسط لا يحقق الاستغلال الأمثل لطاقات العاملين، ولا ينسجم مع حجم الأدوار المتعددة التي تضطلع بها هذه المراكز، والتي لا تقتصر على التكوين المهني فحسب، بل تمتد لتشمل أبعادًا تربوية واجتماعية واقتصادية ذات أثر بالغ في المجتمع.

وفي هذا الإطار، تبرز الحاجة الملحّة إلى تبنّي آليات واستراتيجيات عملية من شأنها تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي لدى العمال والموظفين، من خلال تحسين ظروف العمل، وتطوير أساليب التحفيز، وتعزيز الشعور بالعدالة والانتماء المؤسسي. كما تؤكد نتائج الدراسة أهمية التوجه نحو إجراء بحوث مستقبلية تستهدف الكشف عن العوامل الجوهرية المؤثرة في الالتزام التنظيمي، سواء تلك المرتبطة بالخصائص الشخصية للأفراد، أو بالعوامل التنظيمية، أو بالقيم الاجتماعية السائدة داخل المنظمة.

وتكتسب الدعوة إلى تعميق البحث في منظومة القيم لدى الأفراد والمنظمة أهمية خاصة، لاسيما في ضوء احتلال الالتزام المعياري المرتبة الأخيرة مقارنة ببقية أبعاد الالتزام التنظيمي، الأمر الذي يعكس حاجة واضحة إلى ترسيخ القيم التنظيمية المشتركة وتعزيز البعد القيمي في الممارسات الإدارية.

كما تُبرز الدراسة أهمية التركيز على متغيرات القيادة الإدارية والمناخ التنظيمي في الأبحاث المستقبلية، باعتبارهما من العوامل الأساسية في استقطاب العاملين وجذبهم في مرحلة أولى، ثم الإسهام في تشكيل وتنمية التزامهم التنظيمي في مرحلة لاحقة، بما يضمن استدامة الأداء ورفع مستوى الفعالية المؤسسية.

وفي الختام، تشير الباحثتان إلى أن نتائج هذه الدراسة تظل محصورة في إطار المكان الذي أُجريت فيه، الأمر الذي يحدّ من إمكانية تعميمها. وعليه، توصي بإجراء دراسات مماثلة تشمل أكثر من مركز تكوين مهني، بما يسمح بتوسيع قاعدة البيانات وتحقيق مستوى أعلى من الدقة والموضوعية في تعميم النتائج.

-الاحالات والمراجع:

عبيدات ، محمد، وأبو نصار، محمد، و مبيضين، عقلة (1999)، *منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات*، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية الجامعة الأردنية: دار وائل للنشر.

جقيدل، سمية(2015)،*العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي* ، رسالة ماجستير ،جامعة بسكرة، الجزائر.

حنونة،سامي ،ابراهيم ، حماد(2006)، *قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة*، رسالة ماجستير،الجامعة الاسلامية غزة،فلسطين.

عاشوري، أسماء(2015)، *الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية*، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، الجزائر.

نعموني،مراد(2006)، *القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغيير التنظيمي* ، جامعة الجزائر، الجزائر.

العزيز، وردة(2010)، *علاقة الالتزام التنظيمي بالاحتراق النفسي* ،رسالة ماجستير، جامعة الجزائر ، الجزائر

السياني، ماجد قاسم(2015)، *قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة*، جامعة عدن، اليمن.

Uwe P. Kanning & Anka Hill(2012) Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six Languages *Journal of Business and Media Psychology* 5814 | Hochschule Fresenius : Wera Aretz **7**

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

بن خرارة، فتيحة وعزي، ايمان (2026). مستوى الالتزام التنظيمي عند العاملين دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين –فضيلة سعدان– بسكرة . *مجلة العلوم النفسية والتربوية*. 12(3)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 169-188.