

أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الاقتصادية – دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للمياه وحدة الوادي

The effect of organizational commitment on job absorption at the economic institution - field study in the Algerian company for water Eloued unit

أحمد تي¹، بوبكر نعرورة²، عادل غربي³ Ahmed Tei¹, Boubaker narora², Adel gherbi³

¹جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي (الجزائر)، tei-ahmed@univ-eloued.dz

²جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي (الجزائر)، naroura-boubaker@univ-eloued.dz

³جامعة صفاقس (تونس)، gherbiadel1001@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/06/08

تاريخ القبول: 2021/06/01

تاريخ الاستلام: 2021/03/01

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بشركة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، وتحديد مستوى كل منهما، حيث تم جمع المعلومات بواسطة استمارة استبيان تم تقديمها إلى عينة عشوائية من 39 عامل. وبعد التحليل باستخدام برنامج (SPSS.25). توصلت الدراسة إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل السن والخبرة المهنية.

كلمات مفتاحية: التزام تنظيمي؛ استغراق وظيفي؛ الجزائرية للمياه.

تصنيف JEL: M1، M12، M14.

Abstract: This study aims to highlight the impact of organizational commitment on job involvement in its three dimensions among the employees of Algerian Water Company Unit in El-oued & determine the level of these dimensions, where the information was collected by means of a questionnaire that was submitted to a random sample of 39 workers. And After analyzing collected survey data using statistical software (SPSS.25). The study found a statistically significant impact relationship between organizational commitment and job involvement in that institution which was under study, as well as the absence of statistically significant differences in the level of organizational commitment with regards to age factor and years of work experience in that previously mentioned institution.

Keywords: organizational commitment; job absorption; Algerian water.

Jel Classification Codes : M1, M12, M14.

Résumé : L'objectif de cette étude est de montrer l'effet de l'engagement réglementaire dans les carrières professionnelles avec ses trois dimensions (enthousiasme, sincérité et excès au travail) chez les employés de la société Algérienne des Eaux - l'Unité D'Eloued et pour atteindre l'objectif de l'étude, la méthode descriptive est utilisée. un questionnaire a été élaborée à un échantillon aléatoire de 39 travailleurs. Après analyse à l'aide du programme (SPSS.25), l'étude a atteint un certain nombre de résultats, dont le plus important est l'existence d'une relation d'impact entre l'engagement réglementaire et la carrière fonctionnelle dans l'établissement étudié, il y a un niveau élevé d'engagement réglementaire et de dépassement de poste chez les travailleurs, ainsi que l'absence de différences significatives. Une statistique sur le niveau d'engagement organisationnel dans l'établissement étudié attribué au facteur d'âge et à l'expérience professionnelle.

Mots-clés : engagement réglementaire; Usure fonctionnelle; L'eau algérienne.

Jel Classification Codes : M1, M12, M14.

1. مقدمة:

إن فشل أو نجاح أي منظمة في وقتنا الحالي يعتمد على مواردها البشرية، ففي ظل التنافس الكبير بين المنظمات وانفتاح الأسواق، تسعى المنظمات اليوم وتجتهد أن تمتلك أفراد يتميزون بالجدية أكثر في أدائهم لأعمالهم وأكثر ارتباطاً واندماجاً بها، ومدى شعورهم بالارتباط بالمنظمة وقيمها وأهدافها، حيث يحسون أنهم جزء لا يتجزأ من وجود المنظمة، وأن تستمر لدى أولئك العاملين الرغبة في البقاء فيها طواعية والالتزام منهم اتجاهها. إن تلك السمات والملامح في العاملين تبرز المعالم الأساسية لسلوك الالتزام التنظيمي. لذا أصبح من الضروري أن تدرك المنظمة ضرورة الاحتفاظ بهذه الموارد والكفاءات البشرية التي تحوزها، وتسعى لتحقيق التزامها التنظيمي والاحتفاظ بها، وبالتالي لا بد من توفير المناخ الملائم الذي من شأنه أن يرفع من مستوى التزام العامل لمنظمتها، ومن جهة أخرى لإطلاق طاقاتهم ومهاراتهم والتعامل معهم بثقة عالية.

ويعد الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة المرتبطة بمجموعة من المتغيرات المتصلة بالسلوك التنظيمي، فهو يعبر عن الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته ومن ثم فالاهتمام والاستغراق بها يتعلق بالنواحي العاطفية والعقلية لينعكس ذلك بشكل واضح في مشاعر الرضا والتقدير العالي للذات، حيث يرتبط الاستغراق الوظيفي بالنواحي العاطفية والعقلية معاً، فهو يتأثر بالنواحي العاطفية مثل مشاعر الرضا والسعادة والقلق والتوتر والاستياء.....، لذا أصبح هذا المفهوم مفتاحاً رئيسياً لتفعيل دافعية الأفراد وبمثابة المصدر المحفز للعاملين ومفتاحاً للتطوير الشخصي والرضا عن بيئة العمل، وتوجيه السلوك نحو تحقيق الهدف. وهو ما أصبحت تدركه المنظمات اليوم من خلال سعيها لتعزيز مشاركة العاملين في مختلف أعمال المنظمة، كما أصبح مطلباً تحرص كل منظمة الحفاظ على المستوى المتميز في درجاته وانعكاساته عبر أنشطتها التنظيمية والسلوكية.

1.1 إشكالية الدراسة:

من خلال التوطئة السابقة الذكر ونظراً لأهمية الموضوع جاء هذا المقال ليناقش الإشكالية التالية: هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة؟ وللإجابة على هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة التالية:

- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الحماس في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الاخلاص في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الانغماس في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى للعوامل الديمغرافية (العمر، الاقدمية) عند مستوى معنوية 05%؟

2.1 الفرضيات:

بناءً على الاشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية، تم صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة.

- الفرضيات الفرعية:

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الحماس في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة.

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الاخلاص في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة.

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الانغماس في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى للعوامل الديمغرافية (العمر، الأقدمية) عند مستوى معنوية 05%.

3.1 أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية محوري الدراسة، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي، وما لهما من تأثيرات واضحة على الأفراد العاملين والمؤسسة، والدور الفعال لكلا المتغيرين لتحقيق أهداف المؤسسة، لكون كلاهما من الموضوعات الحيوية المعاصرة في الحفاظ على فعالية واستمرار المؤسسة.

4.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- تسليط الضوء على موضوع الالتزام التنظيمي وازدياد أهميته في التأثير على سلوك الأفراد العاملين بالمؤسسات الاقتصادية؛

- التعرف على علاقة التأثير بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛

- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر موظفيها؛

- إبراز لواقع الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

2. الدراسات السابقة:

- دراسة (محمود السيد إمام، 2019)، بعنوان: الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين في شركات السياحة المصرية فئة "أ". ولتحقيق هدف الدراسة، فقد تم توزيع 405 استمارة استقصاء على عينة عشوائية من العاملين في شركات السياحة فئة "أ"، بينما تم الاعتماد على تحليل 370 استمارة صالحة للتحليل. كما استخدم الباحث الاستمارة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.24)، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها أن الاستغراق الوظيفي يؤدي إلى انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركات السياحة المصرية فئة "أ".

- دراسة (سامي سليم سالم أبو طه، حسن محمد عبد العال، 2019)، بعنوان: دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي. هدفت الدراسة إلى بيان دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي ومدى مساهمتها في تعزيز الانتماء وخلق بيئة تنظيمية تنعكس بشكل إيجابي على الوزارة، إذ تمحور جوهر البحث في إلقاء الضوء على واقع القيادة الإبداعية في وزارة الداخلية الفلسطينية- قطاع غزة، والتعرف على متطلبات القيادة الإبداعية وكيفية النهوض والارتقاء بواقع العمل في الوزارة كمدخل لتنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، كما استخدم الباحثان الاستمارة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها وخلص البحث إلى ضرورة تنمية ثقافة التطوير والتحسين المستمر من خلال وجود القيادة المتفهمة للواقع الموجود حتى تستطيع الوزارة القيام بدورها الرئيس، ألا وهو تقديم خدمة متميزة للجمهور تتمكن من خلالها حفظ الأمن والسلم المجتمعي حسب الخطط والبرامج المرسومة.

- دراسة (علي يونس ميا، رامي أكرم مزيق، 2017)، بعنوان: مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية. هدفت الدراسة إلى دراسة مدى توافر الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية، وتحديد مستواه وفق أبعاده: الحماس في العمل، الإخلاص في العمل، الانغماس في العمل، أستخدمت الاستبانة كمصدر رئيس في الحصول على البيانات والمعلومات، حيث تم توزيع (170) استبانة على العاملين، وأعيد منها (161) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي، وبنسبة استجابة بلغت (94.7%). وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.23)، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها أن مستوى الاستغراق

الوظيفي بشكل عام مرتفع وبأهمية نسبية (75.98%)، أما بالنسبة لأبعاده فقد احتل بعد الإخلاص في العمل في المرتبة الأولى يليه بعد الانغماس في العمل، وأخيرا بعد الحماس في العمل.

- دراسة (ولاء صافي، 2017)، بعنوان: العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص. يهدف البحث إلى التعرف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، وإلى الكشف عن مستوى كل منهما، وفيما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث تعزى إلى متغيري المؤهل العملي وسنوات الخبرة، ولتحقيق هدف الدراسة فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص والبالغ عددهم (150) ونسبة 25% من المجتمع الأصلي، وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.23)، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها: وجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي، هناك مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، وأيضا هناك فروق دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث تعزى إلى متغيري المؤهل العملي وسنوات الخبرة.

- دراسة (لعون عطية، 2016) بعنوان: الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الحماية المدنية بولاية الجلفة. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة متغير الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة بالمشرفين، الثقة بالزملاء، الثقة بالإدارة العليا للمنظمة) في التنبؤ بالالتزام التنظيمي بأبعاده (الأخلاقي، المستمر، المعياري) لدى عمال الحماية المدنية لولاية الجلفة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستعملت الدراسة الاستبانة كوسيلة للحصول على البيانات، على عينة الدراسة قوامها 670 عامل بالمؤسسة محل الدراسة، واعتمد الباحث فيها على النسخ الاصلية لمقياس الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.20) وحزمة (AMOS.20). حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: تتمتع عينة الدراسة بمستوى متوسط من الثقة التنظيمية ومستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي، لا توجد علاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة، وأخيرا لا تسهم الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاث في تفسير الالتزام التنظيمي بأبعاده (الأخلاقي، المستمر، المعياري).

- دراسة (Raymond and Mjoli, 2012)، بعنوان: العلاقة بين الاستغراق والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العاملة بشرق لندن وجنوب أفريقيا "motor-car". هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستوى التشغيلي داخل مصانع شركة مرسيدس المتواجدة في شرق لندن وجنوب أفريقيا، حيث درست الرضا والاستغراق الوظيفي كمتغيرات مستقلة بينما الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد جمعت البيانات من عينة عشوائية تضم 100 عامل، وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، توصلت الدراسة إلى جملة من نتائج أهمها: رغم الارتباط القوي بين كل من الرضا والاستغراق الوظيفي مع الالتزام التنظيمي، فإن نسبة تباين الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي أعلى منها بالنسبة للاستغراق الوظيفي، الرضا الوظيفي الداخلي والرضا الوظيفي الخارجي ترتبط بنفس الدرجة مع الالتزام التنظيمي.

- دراسة (Cherubin, 2011)، بعنوان: الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي. هدفت الدراسة لبحث العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الغير الربحية الموجودة في الجزء الشمالي الشرقي من الولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق هدف الدراسة فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة تكونت من 65 عاملا، وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، توصلت الدراسة إلى جملة من نتائج أهمها: هناك ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث، كما أنه لا توجد فروق إحصائية بين راء أفراد العينة تعزى للجنس أو العمر أو العرق، بينما توجد فروق إحصائية بين راء أفراد العينة تعزى لمستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة.

- دراسة (Mohsan and Faizan, 2011)، بعنوان: أثر الاستغراق الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية ودوره في الأداء الوظيفي في القطاع المصرفي في باكستان. هدفت الدراسة إلى بحث أثر الاستغراق الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

ودوره في الأداء الوظيفي في القطاع المصرفي في باكستان. ولتحقيق هدف الدراسة فقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة تكونت من 112 عاملاً، وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين كل من الاستغراق الوظيفي وكل من سلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي للدور لدى العاملين، حيث أن تأثير الاستغراق الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية أقوى من تأثيره على الدور الوظيفي لدى العاملين.

- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تتفق أغلب الدراسات التي تم عرضها سابقاً مع الدراسة الحالية من حيث المنهج المطبق وهو المنهج الوصفي والطريقة وأدوات الدراسة المعتمدة على الاستبيان، كما تتفق مع الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغير الاستغراق الوظيفي ومتغير الالتزام التنظيمي وهي دراسة كل من (ولاء صافي، 2017) و (Raymond and Mjoli, 2012) اللتان تناولتا العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق، في حين أن الدراسات التالية تناولت أحد متغيرات الدراسة الحالية، وهي: دراسة (سامي سليم سالم أبو طه، حسن محمد عبد العال، 2019) التي ركزت على دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي، ودراسة (محمود السيد إمام، 2019) والتي أبرزت تأثير الاستغراق الوظيفي على متغير مستوى الاحتراق الوظيفي، ودراسة (لعون عطية، 2016) التي ركزت على متغير الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وأيضاً دراسة (Cherubin, 2011) التي ركزت على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي، ودراسة (Mohsan and Faizan, 2011) التي تناولت أثر الاستغراق الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة. أما من حيث هدف الدراسة فتتفق أغلب الدراسات مع هدف الدراسة الحالية والمتمثل في التعرف وقياس أبعاد متغير الاستغراق الوظيفي ومتغير الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة خصوصاً دراسة كل من (ولاء صافي، 2017) و (Raymond and Mjoli, 2012) اللتان ركزتا على دراسة علاقة التأثير بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة.

أما أوجه الاختلاف فيتمثل في بيئة الدراسة، حيث تحاول هذه الدراسة محاولة دراسة واقع الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بيئتنا المحلية ومعرفة درجة تأثيره على مستوى الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاث.

3. الإطار النظري للالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي:

1.3 مفاهيم أساسية حول الالتزام التنظيمي:

1.1.3 مفهوم الالتزام التنظيمي:

دخل مفهوم الالتزام التنظيمي في اهتمام الباحثين سنة 1956 بدراسة (Whyte)، أين برز هذا المفهوم في السلوك التنظيمي، حيث توالى الدراسات التي اعتبرت الالتزام التنظيمي أهم الموضوعات البحثية الحديثة، فقد كان بورتر وسميث سنة 1970 (Smith & Porter) من أوائل الباحثين الذين قدموا تعريفاً للالتزام التنظيمي، حيث عرفاه بأنه القوة النسبية لتطابق أو تماثل الفرد مع مؤسسة معينة والمشاركة فيها (قعود و سلامي، 2020، صفحة 46).

عرفه (John) بأنه الشعور بالارتباط القوي والعاطفة للمنظمة التي يعمل بها الفرد من خلال الإيمان بأهدافها وقيمها والرغبة في بذل الجهود والمحافظة على عضويته فيها (John, 2010, p. 28).

الالتزام التنظيمي هو الدرجة التي تحدد مدى التطابق بين أهداف الفرد والمنظمة بغرض المشاركة والعضوية المستمرة للمنظمة (خوين، 2015، صفحة 129).

كما عرفه (Buchanan) بأنه: ارتباط جزئي وعاطفي بأهداف وقيم المؤسسة، ودور الشخص فيما يتعلق بهاته الأهداف والقيم بالمؤسسة، من أجل مصلحتها الخاصة بغض النظر عن قيمتها المفيدة تماماً. (قعود و سلامي، 2020، صفحة 46).

الالتزام التنظيمي هو ارتباط الفرد وتوافقه واحتوائه مع المنظمة التي يعمل فيها، وهو تعبير عن رغبة الموظف في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيقها (بودبزة و يوب، 2019، صفحة 27).

يعبر عن الارتباط النفسي للعاملين بالمنظمة ويقلل من احتمال مغادرتهم لها، وهو رغبة قوية لدى العاملين للبقاء في المنظمة، وتحقيق أهدافها وتقبلها والاستعداد للعمل على انجاز الطموح التنظيمي (Eliyana, 2019, p. 145).

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي يعتبر أحد المفاهيم الأساسية التي تصف العلاقة بين العاملين والمنظمات جنباً إلى جنب، حيث يبرز سلوك الالتزام التنظيمي كأحد مظاهر التزام الأفراد بأهداف وقيم وتوجهات المنظمة التي يعملون فيها، وشعورهم بالارتباط بالمنظمة وقيمها وأهدافها، حيث يحسون أنهم جزء لا يتجزأ من وجود المنظمة، ويشعرون بالاعتزاز بالعمل، واستيعاب أهدافها والاستعداد لبذل جهود فيها نتيجة لوجود هذه الرابطة الطوعية، لذا فهو عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم، وهذا ما يعزز مدى رغبتهم في الاستمرار بها مدة أطول طواعية والتزاماً منهم اتجاهها، والسعي إلى تحقيق أهدافها.

2.1.3 أهمية الالتزام التنظيمي:

إن للالتزام التنظيمي أهمية باللغة ودور كبير في نجاح المنظمة وديمومة استمرارها وتحقيق أهدافها، ويمكن بيان أهميته في النقاط التالية:

- الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل؛
- مجال الالتزام التنظيمي جذب كل من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه؛
- الالتزام التنظيمي يساعد إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة (كاظم، 2009، صفحة 155)؛
- زيادة تماسك الأفراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار التنظيمي؛
- زيادة معدل التوافق بالقيم والأهداف بين الفرد والمنظمة، ما يؤدي إلى رفع مستوى الروح المعنوية للأفراد؛
- زيادة معدلات الأداء والإنتاجية؛
- انخفاض مستوى دوران العمل والغياب؛
- قلة الخلافات التي تحصل بين الأفراد العاملين والإدارة (خوين، 2015، صفحة 130).

3.1.3 أبعاد الالتزام التنظيمي:

تعددت الدراسات حول أبعاد الالتزام التنظيمي وتنوعت اختلافاتها، والمدخل الحديث لدراسة الالتزام التنظيمي يركز على ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي:

- **الالتزام العاطفي Affective Commitment**: وهو الارتباط النفسي بالمؤسسة نتيجة تأثر الفرد بدرجة إدراكه لخصائص عمله، من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة ومدى قربيه من المشرفين، كما يتأثر هذا البعد بدرجة إحساس الفرد بالسماح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات في البيئة التنظيمية التي يعمل فيها سواء ما يتعلق منها بعمله أو ما يخص الفرد نفسه، بالإضافة إلى التغذية الراجعة التي يحصل عليها من الإشراف (بني عيسى و أبازيد، 2014، صفحة 364).
- **الالتزام المستمر Continuous Commitment**: وهو يعبر عن الرغبة القوية في التمسك بأهداف وقيم المنظمة وعدم القدرة على التضحية بها لزيادة التكاليف المترتبة عليها، واستعداد الفرد للبقاء في المنظمة بسبب استثماراته الشخصية التي لا يمكن له الاستغناء عنها، وتتمثل (علاقات زملاء العمل، التقاعد، المهنة والمهارات، مدة الخدمة، المنافع الأخرى)، كل هذه تجعل ترك المنظمة للعمل في مكان آخر أمراً مكلفاً بدرجة كبيرة بالنسبة للفرد (فليج، 2010، صفحة 180). ولقد كشفت البحوث والدراسات أن الالتزام بالاستمرارية يشمل بعدين فرعيين هما: الالتزام بالاستمرارية لقلة بدائل التوظيف، وبسبب التضحية المتصورة للاستثمارات المفقودة مع ترك المنظمة (Keskes, 2018, p. 04).
- **الالتزام المعياري Normative Commitment**: ويختص بإحساس الموظف بالتزامه بالبقاء في المنظمة، ومما يعني ذلك الإحساس بعناية المنظمة بموظفيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي الذي يتجاوز مجرد إشراكه في تصميم الإجراءات وتنفيذ العمل ليصل إلى وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة (حمياني و بن احمد، 2019، صفحة 406).

وللقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد دور كبير في بلورة هذا النوع من الالتزام، فشعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المنظمة قد ينبع من القيم والمبادئ، الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة (التوجه الثقافي أو العائلي) أو بعد دخوله

المنظمة (التوجه التنظيمي)، وقد يكون للقيم العائلية أو الأعراف أو الدين الذي يؤمن له الفرد الأثر في تكوين الالتزام المعياري. (بن طالب و حجاج، 2020، صفحة 39)؛

يشير (Meyer and Herscovitch) أن كل بعد من الالتزام التنظيمي يختلف عن الآخر، وأن الاختلافات الرئيسية ترجع إلى العقلية والذهنية المفترضة لتوصيف الالتزام التنظيمي. بمعنى آخر يساهم كل بعد من الالتزام التنظيمي في زيادة احتمالية استمرار العامل في المنظمة، لكن طبيعة التفكير العقلي تختلف من عامل لآخر (هريكش و حديد، 2020، صفحة 18).

2.3 الاستغراق الوظيفي:

لقد أجريت العديد من الدراسات على مدى السنوات القليلة الماضية حول موضوع الاستغراق الوظيفي، وكل واحد منها كشفت زوايا مختلفة من هذا المفهوم، حيث كان الهدف من ذلك معرفة أفضل الممارسات لإشراك الموظفين والاحتفاظ بهم، ومعرفة أهم العوامل المؤدية إلى تحقيق رضا الموظف، وارتباط وشعور الموظفين بالمنظمة.

يعود أصل مصطلح الاستغراق الوظيفي إلى سنة 1920 في الدراسات التي أجريت عن مدى استعداد مجموعة من الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية، وخير مثال على الاستغراق الوظيفي تجارب هوثورن، حيث أشار إلى ارتباط وشعور الموظفين بالمنظمة، واستعدادهم لبذل قصارى جهدهم لصالح المنظمة، وربط (Kahn) أصول الاستغراق بنظرية دور السلوك لـ (Goffman) وتدرس نظرية الدور السلوك الفردي الذي تشكله مطالب وقواعد الأشخاص الآخرين، وبالتالي يعتقد منظرو نظرية الدور أن الأفراد يجب أن يتوافقوا مع توقعات اجتماعية معينة، وهذه التوقعات ترتبط بأدوار هؤلاء الأفراد التي يشغلونها، وفي هذا المعنى يمكن توقع سلوك الأفراد من خلال تحليل أدوارهم (عبد العال و سالم أبو طه، 2019، صفحة 80).

1.2.3 تعريف الاستغراق الوظيفي:

عرف (Bevan) وزملائه الموظف المستغرق بأنه: الشخص الذي يعي ويُدرك سياق الأعمال، ويعمل عن كثب مع زملاء العمل لتحسين الأداء الوظيفي لصالح المنظمة، وتعرف (Sweem) الاستغراق الوظيفي بأنه: التزام واتصال الموظف بالوظيفة والمنظمة (Sweem, 2008, p. 26).

وبحسب (Gibbons) فإن استغراق الموظفين هو عبارة عن علاقة رفيعة العواطف وعقلية والتي يمتلكها الموظف اتجاه عمله والذي يؤثر فيها المنظمة أو المدير أو زملاء العمل في المقابل من أجل تطبيق الجهود المنظورة الإضافية في عمله (Gibbons, 2006, p. 59).

ووفقاً لتعريف (Perrin) فإن مصطلح استغراق الموظفين يشير إلى مدى بذل الموظفين جهداً تقديرياً في عملهم، بما يتجاوز الحد الأدنى من تنفيذ الوظيفة، في شكل الوقت الإضافي، والقدرات العقلية أو الطاقة. وسوف تعالج استراتيجية الاستغراق جميع الوسائل التي يمكن للمنظمة استخدامها لتعزيز هذا النوع من الجهد (الجاف و العبادي، 2012، صفحة 79). عرف (Pollock) الاستغراق الوظيفي بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به (محمد ماضي، 2014، صفحة 24).

مما سبق فإن الاستغراق الوظيفي إدراك الموظفين لأهمية العمل في حياتهم، والنتائج عما يحققه العمل للعاملين من إشباع لحاجاتهم في العمل، وبالتالي فهو يمثل الدرجة التي يندمج فيها الأفراد مع الوظيفة التي يمارسونها ويستشعرون أهميتها، مما يدفعهم للعمل بأقصى قدراتهم بما في ذلك الاستعداد للقيام بمسؤوليات إضافية مع الرضا التام عن إنجازها، إضافة إلى مبادراتهم في تقديم الأفكار المبدعة.

2.2.3 أهمية الاستغراق الوظيفي:

تتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي (إمام، 2019، صفحة 319):

- يعمل الاستغراق الوظيفي على زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، ويجعل الفرد أكثر التزاماً نحو عمله وشركته، كما أنه يعزز من إنتاجية العاملين وكفاءتهم؛

- يعد وسيلة لتحسين وزيادة دافعية العاملين نحو العمل، كما أنه يحقق النمو، والرضا الشخصي للفرد، ويشجعه على تحسين وتنمية مهاراته وقدراته؛
 - الاستغراق الوظيفي أحد المداخل التي تستخدم في تنمية وتحسين جودة العمل، حيث أن التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام بالعمل يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي تجاه عمله، وأكثر بقاءً فيه؛
 - يساعد في المحافظة على العاملين الأكثر كفاءة؛
 - يساعد الاستغراق الوظيفي في تقليل معدلات الغياب والتأخر عن العمل، وهو أيضا عامل مؤثر في تحفيز العاملين لأداء مهامهم بشكل صحيح؛
 - يؤثر بشكل كبير على العديد من النتائج التنظيمية والسلوكية، حيث يعمل على زيادة مستوى الأداء، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتقليل النية لترك العمل، كما يتمتع الأفراد الأكثر استغراقا بالمشاعر الإيجابية مثل السعادة والفرح والحماس، كما يتمتعون بصحة جيدة بعيدا عن مشاعر الاحتراق الوظيفي، مما يزيد من إنتاجيتهم ويجعلهم يؤدون أعمالهم بشكل أفضل، كما يجعلهم أكثر ابتكارا.
- ### 3.2.3 استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي :

- يقترح (Tiwari) أن تطوير استراتيجيات الاستغراق الوظيفي في ضوء العوامل التي تؤثر على الاستغراق، وهذه الاستراتيجيات هي:
- العمل نفسه: تعتمد على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف، والتي تحفز الدوافع الذاتية نحو العمل (محمد ماضي، 2014، صفحة 27).
 - بيئة العمل: ستهتم هذه الاستراتيجية بزيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد ويعتقد أن الموظفين الذين يتمتعون بأنفسهم، والذين تم دعمهم وتطويرهم، والذين يشعرون بالوفاء والاحترام في العمل سوف يقدمون أفضل الخدمات للعملاء، والسبب وراء تفكير المنظمة برغبته في إلهام الموظفين هو كون استعداد الموظفين للقيام بذلك نابعاً من شعورهم بالفخر لما تمثله المنظمة لهم، أي الخدمة، الجودة والقيمة، فهي تجعل الفارق بين التجربة الجيدة للعملاء والتجربة الفاشلة (بوساق و حرايرية، 2018، صفحة 207).
 - القيادة: ينبغي لاستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقادة من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاستغراق، وسيشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعد على فهم كيفية توقعات عملهم والمهارات التي يحتاجون لاستخدامها، ولكن التأثير الأكبر سيكون من قبل مزج أساليب متنوعة من التعلم مثل إعادة التعلم، والتدريب والتوجيه. ويجب الاعتراف أيضا بأن عملية إدارة الأداء يمكن أن تقدم للمديرين التنفيذيين إطاراً مفيداً يمكن من خلاله نشر مهاراتهم في تحسين الأداء على الرغم من زيادة الاستغراق (الجاف و العبادي، 2012، صفحة 81).
 - فرص النمو الشخصي: ينبغي أن يستند وضع استراتيجيات توفير فرص التطوير والنمو إلى خلق ثقافة التعلم، الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين، والموظفين عموماً كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون منها باستمرار. ووصف (Reynolds) ثقافة التعلم بأنها وسيلة النمو التي من شأنها أن تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية، بما في ذلك التعلم، وتحتوي على الخصائص التالية: التحويل وليس الإشراف، إدارة التعلم الذاتي وليس الأوامر، وبناء قدرات طويلة الأجل وليست تصحيحات على المدى القصير، وسيتم تشجيع التعلم المستقل، ويعتقد (Sloman) بأنه يحدث عندما يسعى الأفراد بنشاط لاكتساب المعارف، والمهارات التي تعزز أهداف المنظمة (مزيق و ميّا، 2017، صفحة 55).
 - فرص المساهمة: تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة، بل إنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم على أن ي قولوا كلمتهم، وتأكيد القيمة

الأساسية في المنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع والاستجابة لأية مساهمات يقدمها أفرادها (بوساق و حرايرية، 2018، صفحة 208).

4.2.3 أبعاد الاستغراق الوظيفي :

تبنى العديد من الباحثين الأبعاد التالية (مزريق و ميّا، 2017، صفحة 54):

- بعد الحماس في العمل: وهي الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني أثناء أداء العمل، والاستعداد لاستثمار الجهد في عمل واحد، ومواجهة الصعوبات باعتماد مستوى عالي من الطاقة والمرونة العقلية.
- بعد الإخلاص (التفاني) في العمل: ويشير إلى مدى ارتباط الفرد بقوة فيما هو محدد، مع بذل المزيد من الاهتمام والحماس والالهام والمنافسة، مما يتطلب المزيد من الانضباط الذاتي والاستعداد الدائم في حل مشكلة ما.
- بعد الانغماس (الاستيعاب) في العمل: وهو الاستغراق الكلي للفرد بوظيفته، نتيجة الشعور بالرضا أثناء أداء المهمة، وشعوره بالمتعة بعمله، هذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف في العمل.

3.3 دور الالتزام التنظيمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي:

للاستغراق الوظيفي أثر كبير على السلوكيات التنظيمية المختلفة مثل الغياب ومعدل دوران العمل، وعلى زيادة الرضا الوظيفي للعاملين وغيرها من السلوكيات التنظيمية الإيجابية، حيث إن الاستغراق في العمل مرتبط بالالتزام التنظيمي، حيث أنه من المتوقع أو من المفترض أن العاملين ذوي المرتبات الدنيا والذين يشغلون وظائف أقل سيكونون أكثر عُرضه لاحتمال ترك العمل وتزيد معدلات الغياب والتأخر عن العمل، والأفراد الذين لديهم مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي هم من المرجح أن يكونوا قد زاد لديهم مستوى الالتزام التنظيمي العاطفي (صبري و فرج، 2020، صفحة 8).

وقد كشفت العديد من الدراسات عن وجود علاقة إيجابية قوية بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث أشارت العلاقة الإيجابية بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي إلى أن الموظفين الملتزمين بوظائفهم من المرجح أن يلتزموا بالبقاء في منظماتهم، ومن ناحية أخرى يرتبط الاستغراق الوظيفي بشكل إيجابي بأداء الموظف، وأشارت الأبحاث أن الموظفين الملتزمين بمؤسساتهم ليسوا فقط حريصون على الالتزام بمؤسساتهم بل من المحتمل أيضًا أن يبذلوا مزيدًا من الجهد لأجل نجاحهم في أعمالهم والذي سينعكس على نجاح مؤسساتهم وبالتالي يجب أن يكونوا أفضل أداءً من الموظفين غير الملتزمين.

وهناك فوائد عديدة يمكن أن تستفيد منها المنظمات نتيجة الالتزام التنظيمي الذي يؤدي إلى تعزيز وتنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين فيها، ومن أهمها الأداء المتميز للعمل والإبداع فيه، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم وبالتالي على إنتاجية المنظمة، كما أن الالتزام يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة وإنجاز الأعمال بكفاءة (بني عيسى و ابازيد، 2014، صفحة 364).

4. الطريقة والأدوات:

1.4 منهج الدراسة:

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة من خلال إجابات المستجوبين حول محاور وفقرات الاستبيان، وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، أما البيانات الثانوية فتتمثل في الكتب العلمية والدراسات السابقة والمنشورات والمجلات العلمية.

2.4 مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال شركة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، حيث تم توزيع 47 استمارة استبيان، وتم استرداد 44 استبيان، واستبعد 05 استمارات لأنها غير صالحة للدراسة، ما يعني أن عدد الاستمارة الصالحة للدراسة 39 استمارة.

3.4 أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، حيث تضمن الجزء الأول الخاص بالتعريف بموضوع البحث والبيانات العامة الخاصة بالفئة المستهدفة، في حين تم تخصيص الجزء الثاني لمتغيرات الدراسة، حيث قسم الجزء الثاني عبارات خاصة بالمتغير المستقل (الالتزام التنظيمي)، وعبارات خاصة بالمتغير التابع (الاستغراق الوظيفي)، وتم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي للإجابة على عبارات الجزء الخاص بمتغيرات الدراسة.

4.4 صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بقياس الصدق الظاهري للاستبيان، أي قمنا بتوزيعه على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير من أجل الأخذ بأرائهم من حيث مدى مناسبة العبارات المقترحة ومدى سلامة صياغتها، وبالاكتفاء على الملاحظات والتوجيهات التي أبدوها المحكمون قمنا بإجراء التعديلات المقترحة.

5.4 ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة قمنا بتطبيق طريقة ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات، حيث تشير هذه الطريقة إلى قوة الارتباط والتماسك بين عبارات المقياس، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول 1: معامل الثبات الفاكرونباخ

المحاور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
الالتزام التنظيمي	12	0.868
الاستغراق الوظيفي	20	0.926
مجموع المحاور	32	0.925

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لفقرات أداة الدراسة يساوي 0.925، ويدل ذلك على ارتفاع معامل الثبات وهذا ما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفعالة لهذه الدراسة، ويمكن تطبيقها بثقة.

6.4 الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، قمنا بترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية spss.25، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية وهي:

- اختبار الفاكرونباخ (Cronbach Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان؛
- التكرارات: بهدف وصف خصائص عينة الدراسة، وبيان عدد مفرداتها، وفقا للإجابات تجاه محاور وأبعاد الدراسة؛
- النسب المئوية بهدف تحديد نسبة التكرارات سواء لخصائص عينة الدراسة، أو إجابات مفردات العينة على عبارات الاستمارة؛
- المتوسط الحسابي بهدف حساب متوسط الإجابة على كل عبارة من عبارات الاستمارة؛
- الانحراف المعياري: بهدف تحديد مدى ابتعاد القراءات عن مركز تجمعها لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة؛
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة مدى ارتباط المتغير المستقل بالمتغير التابع؛
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع؛
- تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA.

5. النتائج ومناقشتها:

1.5 التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة:

نعمل على تقديم تحليل للخصائص الديموغرافية للعينة، وكذا تحليل إجابات أفراد العينة لمتغيرات الدراسة.

1.1.5 تحليل الخصائص الديموغرافية للعينة:

تكونت عينة الدراسة من (39) مفردة تم تجميعها عن طريق الاستبيان موجه للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، ووصفت عينة الدراسة وفقا لمتغيرات: الجنس، العمر، الأقدمية، وفيما يلي الوصف لعينة الدراسة وهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 2: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديمغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	35	89.7%	الأقدمية	أقل من 05 سنوات	13	33.3%
	أنثى	04	10.3%		من 5 إلى أقل من 10 سنوات	07	17.9%
	المجموع	39	100%		من 10 إلى أقل من 15 سنة	12	30.8%
العمر	أقل من 30 سنة	06	15.4%		15 سنة فأكثر	07	17.9%
	30 إلى أقل من 40 سنة	22	56.4%		المجموع	39	100%
	أقل 40 إلى 50 سنة	10	25.6%				
	أكثر من 50 سنة	01	2.6%				
	المجموع	39	100%				

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يشير الجدول رقم (02) إلى أن توزيع العينة من حيث الجنس كانت نسبة الذكور تمثل (89.7%) بينما كانت نسبة الإناث تمثل (10.3%)، أما من ناحية العمر كانت أكبر نسبة للفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة بـ (56.4%)، مما يعني أن أغلب الأفراد العاملين في أوج نشاطهم وعطائهم، أما بخصوص معيار الأقدمية في العمل فكانت نسب توزيعهم كالتالي: أقل من 05 سنوات (33.3%)، أما بخصوص فترة من 5 إلى أقل من 10 سنوات (17.9%)، والنسبة في المجال من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة (30.8%)، أما الفئة من 15 سنة فأكثر كان تمثيلها بنسبة (17.9%)، وهذا دليل على أغلب عمال واطارات المؤسسة يمتلكون أقدمية معتبرة في الوظيفة.

2.1.5 تحليل متوسطات إجابات أفراد العينة لأبعاد متغيرات الدراسة:

يمكن تلخيص ذلك في الجدول التالي:

الجدول 3: متوسطات إجابات أفراد العينة لأبعاد متغيرات الدراسة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
01	الالتزام العاطفي	2.4615	0.44992	01	الموافقة
02	الالتزام المستمر	2.3782	0.42485	02	الموافقة
03	الالتزام المعياري	2.3590	0.54951	03	الموافقة
الاتجاه العام للمحور التنظيمي		2.3996	0.42500	الموافقة	
الحماس في العمل		2.8308	0.36574	01 الموافقة	
الخلاص في العمل		2.8154	0.35655	02 الموافقة	
الانغماس في العمل		2.4654	0.50721	03 الموافقة	
الاتجاه العام للمحور الاستغراق الوظيفي		2.6530	0.36997	الموافقة	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

من خلال التحليل الإحصائي يتضح أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لعبارات الالتزام التنظيمي كانت إيجابية حيث كان المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المحور 2.39 وهو يقع في مجال الموافقة والقبول وانحراف معياري قدره 0.425، وقد احتلت العبارات المشكلة لبعد الالتزام العاطفي الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 2.46 وانحراف معياري 0.449، واحتل بعد

الالتزام المستمر الترتيب الثاني بمتوسط حسابي 2.37 وانحراف معياري 0.424، واحتل الترتيب الأخير بعد الالتزام المعياري بمتوسط حسابي 2.35 وانحراف معياري 0.549.

أما بخصوص المحور الثاني الخاص بالاستغراق الوظيفي كانت متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة كلها ايجابية، حيث كان المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المحور 2.65 وهو يقع في مجال الموافقة والقبول وانحراف معياري قدره 0.369.

2.5 اختبار وتحليل الفرضيات:

1.2.5 اختبار الفرضية الرئيسية:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

يوضح الجدول أسفله نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين:

الجدول 4: نتائج اختبار أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي

Sig	F	B	R Square	R
0.003	10.329	0.407	0.197	0.467

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.46) وهي تدل على وجود ارتباط بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.197) وهي قيمة تدل على أن الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل يساهم بـ (19.7%) في الاستغراق الوظيفي، في حين أن باقي القيمة (80.3%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (10.329)، وقيمة مستوى المعنوية (0.003) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة. كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.407)، وهذا يعني أن التغير في وحدة واحدة من الالتزام التنظيمي يؤدي إلى التغير في مستوى الاستغراق الوظيفي.

2.2.5 اختبار الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والحماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 5%.

للإجابة على هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 5: نتائج اختبار أثر الالتزام التنظيمي والحماس في العمل

Sig	F	B	R Square	R
0.073	3.412	0.272	0.084	0.291

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي والحماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.29) وهي تدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.084) وهي قيمة تدل على أن الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل يساهم بـ (8.4%) في بعد الحماس في العمل، في حين أن باقي القيمة (91.6%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط غير معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (3.412)، وقيمة مستوى المعنوية (0.073) وهي أكبر من (0.05) وهذا يدل على عدم وجود قيم معنوية دالة وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

- الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاخلاص في العمل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 5%.

للإجابة على هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 6: نتائج اختبار أثر الالتزام التنظيمي في الاخلاص في العمل

Sig	F	B	R Square	R
0.062	3.692	0.276	0.091	0.301

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي والاخلاص في العمل في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.301) وهي تدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.091) وهي قيمة تدل على أن الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل يساهم بـ (9.1%) في بعد الاخلاص في العمل، في حين أن باقي القيمة (90.9%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط غير معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (03.692)، وقيمة مستوى المعنوية (0.062) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود قيم معنوية دالة وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

- الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والانغماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 5%.

للإجابة على هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 7: نتائج اختبار أثر الالتزام التنظيمي في الانغماس في العمل

Sig	F	B	R Square	R
0.000	21.881	0.747	0.392	0.610

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط بين الثقة بالالتزام التنظيمي والانغماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.610) وهي تدل على وجود ارتباط قوي بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.392) وهي قيمة تدل على أن الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل يساهم بـ (39.2%) في بعد الانغماس في العمل، في حين أن باقي القيمة (60.8%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (21.881)، وقيمة مستوى المعنوية (0.00) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة. كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.747) وهذا يعني أن التغير في وحدة واحدة من الالتزام التنظيمي يؤدي إلى التغير في مستوى الالتزام التنظيمي.

- الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى للعوامل الديمغرافية (العمر، الاقدمية) عند مستوى معنوية 5%.

الجدول 8: تباين وجهات نظر المستجوبين حول واقع الالتزام التنظيمي حسب عامل العمر والاقدمية

sig	F	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	بين المجموعات	العمر
0.583	0.658	0.116	3	0.349	داخل المجموعات	
		0.177	35	6.191	الكلي	
			38	6.540	بين المجموعات	الخبرة
0.442	0.919	0.159	3	0.478	داخل المجموعات	
		0.173	35	6.062	الكلي	
			38	6.540		

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يوضح الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي $\text{Sig} > 0.05$ بالنسبة للالتزام التنظيمي مع متغير العمر، مما يدل على عدم وجود اختلافات في وجهات نظر المستجوبين حول واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل العمر.

كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي $\text{Sig} > 0.05$ بالنسبة للالتزام التنظيمي مع عامل الخبرة المهنية، مما يدل على عدم وجود اختلافات في وجهات نظر المستجوبين حول واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل الاقدمية. وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) حول واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل العمر والخبرة المهنية.

6. الخاتمة:

كان الهدف من هذه الدراسة الكشف عن تأثير أبعاد الالتزام التنظيمي على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تتوفر مستويات مرتفعة من أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري) في المؤسسة محل الدراسة.

- توفر بعد الالتزام العاطفي بمستويات أكثر من بعدي الالتزام المستمر والعاطفي في المؤسسة محل الدراسة.

- تتوفر مستويات مرتفعة من أبعاد الاستغراق الوظيفي (الحماس في العمل، الاخلاص في العمل، الانغماس في العمل) في المؤسسة محل الدراسة.

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الحماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الاخلاص في العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الانغماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) حول واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل العمر.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) حول واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل الخبرة المهنية.

- التوصيات:

- توسيع إدراك العاملين لأهمية كل من الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي من خلال القيام بحملات توعية لهم.

- على الإدارة دعم الاستقرار النفسي للعمال وتحفيزهم.

- سعي المؤسسة لتوفير المناخ الملائم الذي من شأنه أن يرفع من مستوى التزام العامل للمؤسسة، مما يساهم في زيادة الالتزام التنظيمي.

- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف ومنحهم صلاحيات أكثر، بما ينعكس على بناء الثقة التنظيمية في العاملين ويزيد من مستوى الاندماج والاستغراق في العمل.

7. قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- أحمد ديب محمد ماضي. (2014). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية – غزة.
- أحمد محمد بني عيسى، رياض أحمد ابازيد. (2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. مجلة دراسات للعلوم الادارية، 41 (02)، الصفحات 362-374.
- إكرام بودبزة، أمال يوب. (2019). أثر التغيير التنظيمي على الالتزام التنظيمي للعاملين من وجهة نظرهم - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للرخام بسكيكدة. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية 12 (01)، الصفحات 24-39.
- حسن عبد الله كاظم. (2009). الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام وأثرها في الالتزام التنظيمي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 02 (14)، الصفحات 151-164.
- حسن محمد عبد العال، سامي سليم سالم أبو طه. (2019). دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة أوراق اقتصادية. 03 (01)، الصفحات 75-101.
- حكمت محمد فليح. (2010). تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83، الصفحات 166-202.
- رامي أكرم مزيق، علي يونس ميّا. (2017). مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية. مجلة جامعة البعث، 39 (67)، الصفحات 43-67.
- زينة بوساق، عتيقة حرايرية. (2018). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة هيروودوت، العدد 08، الصفحات 200-211.
- سندس رضوي خوين. (2015). الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد بحث تطبيقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية- مساهمة مختلطة. مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 35، الصفحات 119-143.
- صبرينة حمياني، لخضر بن احمد. (2019). دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية-دراسة حالة خزانة ولاية الجلفة. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12 (01)، الصفحات 401-418.
- فاطمة بن طالب، عبد الرؤوف حجاج. (2020). أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين بالقطب الجامعي الثاني جامعة قاصدي مرباح ورقلة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 16 (01)، الصفحات 33-48.
- نصرالدين قعودة، منيرة سلامي. (2020). أثر مستوى الالتزام التنظيمي في تقليل من نية ترك العمل لدى العاملين- دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة. مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، 04 (01)، الصفحات 42-54.
- محمد الهاشمي يوسف صبري، خليفة المقطف فرج. (2020). الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع. مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، 01 (05)، الصفحات 01-29.
- محمود السيد إمام. (2019). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 08، الصفحات 316-338.
- مسعود هريكش، مختار حديد. (2020). أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي لأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 06 (04)، الصفحات 10-29.

- ولاء جودت الجاف، هاشم فوزي العبادي. (2012). استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل. مجلة دراسات إدارية، 05 (09). الصفحات 72-106.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Eliyana, A. M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. European Research on Management and Business Economics, 25(3), pp 144-150.
- Hafiz, A. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employees Performance Evidence From Banking Sector of Lahore. Arabian Journal of Business and Management Review, 07(02).
- Gibbons, j. (2006). Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications . The Conference Board .New York.
- John, D. (2010). Leadership Style and Organizational Commitment: the Moderating Effect of Locus of Control. ASBBS Annual Conference: Las Vegas, Vol.17, No.1.
- Keskes, I. S. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of leader-member exchange. Journal of Management Development, 37(3), pp. 1-21.
- Susan, S. (2008). Engaging a Talent Management Strategy for the 21st Century: A Case Study of How Talent Management is Defined and Initiated .Midwest Academy of management Doctoral student paper.