

نظام العمل بالعقود وأثره على الالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية في شركة تأمين الحروقات CASH

كريمة سعودي

جامعة الجزائر -2-

ملخص:

يعتبر العمل من الحتميات الاجتماعية لكل إنسان، وهو الوسيلة الأساسية لكسب الرزق وضمان العيش، كما أنه حق من الحقوق الدستورية لكل شخص بلغ من العمر 19 سنة فما فوق، فمن خلاله يصبح الشخص مسؤول عن نفسه وعن عائلته، ويصبح أيضا شخص فعال في المجتمع الذي يعيش فيه، يشارك في بناءه وفي تنمية إقتصاده، كما أن التحولات التي عرفت الجزائر في السياسة الاقتصادية الحديثة بتطبيق نظام اقتصاد السوق، وما نتج عنه من تحول في علاقة العمل، حيث أصبحت عقود العمل محددة المدة بعد ما كانت غير محددة المدة. لذا أصبحت علاقات العمل تضع العامل الجزائري في مواقف مهنية متقلبة وغير ثابتة، ما سيؤثر على إلتزام العامل، ومن ضمن أبرز المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تسلط الأضواء عليها الإلتزام التنظيمي، نظرا لفوائده المتعددة التي تبين أنه يحققها للمنظمات، حيث أنه عنصر جوهري في فهم سلوكيات الموظفين في محيط العمل وتفسيرها.

الكلمات الدالة: عقود العمل، عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة، الإلتزام التنظيمي.

مقدمة :

لقد كان ينظر إلى العمل منذ مطلع القرن العشرين على أنه مجموعة من الحركات والإجراءات المحددة التي يجب على الفرد القيام بها في زمن معين من أجل تحقيق أكبر قدر من الإنتاجية، إلا أن هذه النظرة إختفت حيث أصبح يعطي للعامل أهمية كبيرة، وذلك بالنظر إلى المؤسسة على أنها تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعة من الأفراد.

تماشيا مع هذا التحول بادر المشرع الجزائري بتعديل القوانين المنظمة لعلاقات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي، ومحاولة إضفاء الطابع التعاقدي على علاقة العمل في قانون العمل الجزائري، هذا ما جعل المؤسسات تعمل بعقود ثنائية مختلفة الصيغة، أي تكريس مبدا حرية التعاقد بين العمال والسماح لهم بالتفاوض حول مدة العقود وإجراءات تنفيذها وكيفية تحديدها وفق ما تنص عليه الاتفاقات الجماعية وما تحدده المادة 12 من قانون العمل 90- 11 المعدل. وإذا كان هذا الإجراء يتفق وسياسة الدولة في تحفيز أصحاب العمل على الإستثمار في المشاريع وخلق المزيد من مناصب الشغل للأعداد الهائلة من العاطلين، ففي المقابل أصبح بالإمكان التخلي عن فكرة ديمومة العمل في بعض مناصب العمل واللجوء إلى نظام التعاقد لمدة محددة على سبيل الإستثناء ووفق حالات وشروط محددة بموجب ما ينص عليه القانون.

نجد من الدراسات الحديثة التي تناولت موضوع عقود العمل، دراسة للباحث صوشي كمال (2007)، بعنوان: "مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية"، إذ حاول الباحث من خلال هذه الدراسة معرفة إذا كان نظام العمل بالعقود يؤثر على دافعية العمال إيجابيا أم سلبيا، وخلصت نتائج البحث إلى تأكيد الفرضية الإجرائية التي مفادها يؤثر نظام العمل بالعقود سلبا على دافعية العمال.

نقلا عن ورده العزیز (2006) تشير الدراسات التي تناولت علاقة الجنس بالالتزام التنظيمي، إلى تباين النتائج المتوصل إليها، حيث توصلت إلى وجود

علاقة عكسية بينهما، ونذكر منها (Koch & Steers 1978, Morris & Sherman 1981, Mathieu and Zajac 1990, Huselied & Day 1991)، وذلك نتيجة لأسباب عديدة يرجع معظمها لارتفاع معدلات توقعات وطموحات الذكور وسعيهم المستمر لتحقيق عائد مادي ومعنوي أفضل، علاوة على تزايد الخيارات والبدائل الوظيفية أمام الذكور كلما ارتفع تأهيله العلمي.

منه فدراستنا تشمل عقد العمل بنوعيه وعلاقته بالالتزام التنظيمي، ولأننا نلاحظ في وقتنا الحالي دخول المرأة شتى الميادين وتقلدها عدة مناصب اخترنا متغير الجنس لإلقاء الضوء على الفروق الموجودة في مستوى الالتزام التنظيمي بين الرجل والمرأة ونبين طبيعتها إن وجدت.

بناءً على ما سبق جاءت الدراسة الحالية للإجابة على التساؤلات التالية:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة في أبعاد الالتزام التنظيمي؟

- هل هناك فروق بين الجنسين في مستوى الالتزام التنظيمي؟

وللإجابة على هذه التساؤلات قمنا بصياغة فرضيات البحث كالتالي:

الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الالتزام التنظيمي حسب طبيعة العقد.

وتتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات جزئية هي كالتالي:

الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة في الالتزام التنظيمي العاطفي حسب مقياس L'OCQ.

الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة في الالتزام التنظيمي المستمر حسب مقياس L'OCQ.

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة في الالتزام التنظيمي المعياري حسب مقياس L'OCQ.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الالتزام التنظيمي

التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

يتطلب مثل هذا النوع من البحوث، تقديم تعاريف إجرائية واضحة لمتغيرات البحث وذلك ليكون هناك توافق بين الباحث والقارئ، أما عن تعاريف هذه الدراسة فهي:

1. عقود العمل:

وهي تتمثل في نوعين هما:

- عقد العمل المحدد المدة CDD: هو ذلك العقد الكتابي أو الشفهي بين أصحاب العمل أو الهيئة المستخدمة والعامل للقيام بمهمة لمدة محددة ومعلن عنها مقابل أجر متفق عليه.

- عقد العمل غير المحدد المدة CDI: هو ذلك العقد الكتابي أو الشفهي بين الهيئة المستخدمة والعامل للقيام بمهمة ما مع عدم مراعاة للمدة مقابل أجر متفق عليه.

2. الالتزام التنظيمي:

يعرف الالتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية عامة تعبر عن تطابق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة، وتسمح بالتنبؤ بإرادة الفرد في تحقيق عمل نوعي داخل المؤسسة، فهو يعبر عن قبول من جانب الأفراد لأهداف المنظمة ورغبة في بذل أكبر عطاء وجهد ممكن، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة.

منهج الدراسة :

المنهج هو طريقة البحث التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات والبيانات، وتصنيفها وتحليلها، وهو كذلك يخدم المعرفة العلمية فلا معرفة علمية بدون منهج.

وفي إطار بحثنا هذا وللتحصيل على معرفة علمية موضوعية كان لابد من انتهاجنا منهجا علميا يساعدنا في الوصول إلى الهدف المنشود من هذه الدراسة، فارتأينا استعمال المنهج الوصفي المقارن كمنهج رئيسي لدراستنا بإعتباره أحد مجالات استخدام المنهج الوصفي والذي يناسب طبيعة موضوعنا، حيث يتميز هذا النوع من البحوث بتصميم يقترب من الظروف التجريبية بحيث يمكن الباحث باستخدام مجموعتين أو أكثر ثم إجراء المقارنات بينهما مع التأكد من تكافؤ أفراد المجموعتين في الخصائص الأساسية، مع اختيار أفراد العينة اختيارا عشوائيا، والفرق الأساسي بين البحوث التجريبية والبحوث الوصفية والمقارنة أن الأول يستخدم مجموعتين على الأقل أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة مع تحكم الباحث في المتغير المستقل وإبقاء جميع الظروف ثابتة، أما البحث الوصفي المقارن فليس هناك أي مؤشر يدل على اختلاف المجموعتين بالإضافة أن هذا البحث لا يسعى إلى مراقبة ظروف البحث (عبد الكريم بوحفص، 2001)

مجالات الدراسة :

1. المجال المكاني:

تمت الدراسة بشركة تأمين المحروقات "Campanie d'Assurances Hydrocarbures" والمعروفة باسم CASH، تابعة للقطاع العام ذات طابع خدماتي، أنشأت سنة 1999 حصريا من أجل عمليات التأمين وإعادة التأمين في قطاع المحروقات كالنفط والغاز، وهي تقع في 01 شارع سعيد حمدين- بئر مراد رايس-الجزائر.

2. المجال الزماني:

أجريت هذه الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من: 2013/03/10 إلى 2013/06/12، حيث وبعد الحصول على الموافقة المبدئية لإجراء البحث، قام الباحث بالتردد على الشركة الوطنية لتأمين المحروقات CASH وتوزيع المقياس.

3. المجال البشري:

تمت الدراسة على عمال الشركة الوطنية لتأمين المحروقات CASH.

عينة الدراسة:

تتمثل العينة في مجموعة من الأفراد الذين يتم سحبهم من المجتمع الأصلي بحيث تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي من خلال تجانس الصفات والخصائص بين أفرادها وأفراد المجتمع، فالعينة يجب أن تكون انعكاساً شاملاً لصفات وخصائص مجتمع الدراسة. (الرشيد صالحي بشير، ب ت، ص 145)

وقد تكونت عينة الدراسة الأساسية من 40 عاملاً متواجدين في بمديرية الشركة و10 متواجدين في الوكالة التابعة لها، من أصل 100 عامل.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على إختيار أفراد عينة البحث بطريقة مقصودة، بناءً على معيار عقود عمل الغير محدد المدة CDI ومحدد المدة CDD، تم إختيار وبطريقة عشوائية 25 فرداً من العمال الذين يعملون بعقود العمل الغير محدد المدة CDI من أصل 50 عامل بهذا العقد، كما تمت وبنفس الطريقة إختيار 25 فرداً من العمال الذين يعملون بعقود العمل محدد المدة CDD، وذلك من خلال الوثائق التي تحصلنا عليها من طرف إدارات الشركة التي تحتوي على كل المعلومات اللازمة.

أدوات جمع ومعالجة البيانات:

لإجراء أية دراسة يتوجب على الباحث إتباع تقنيات معينة حسب نوع وطبيعة هذه الدراسة، حيث تكون سليمة وملائمة للحصول على معلومات وافية

وموضوعية في نفس الوقت، ونظرا لطبيعة الموضوع الذي يدخل في إطار الدراسات الوصفية، فقد اهتمت الباحثة إلى استخدام الأدوات التالية:

1. المقابلة: حيث تم استعمال المقابلة مع المسيرين قصد الحصول على جميع المعلومات الخاصة بالعمال المتعاقدين في عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل الغير محدد المدة.

2. السجلات والوثائق: استعملت بفرض معرفة تاريخ الشركة وطبيعة نشاطها، وكذا معرفة العمال الذين يعملون في عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل الغير محدد المدة، ومعرفة عددهم.

3. الإستبانة: تعتبر الإستبانة أداة مهمة لجمع البيانات خاصة في البحوث الوصفية، نقلا عن كمال عبد الحميد زيتون (2004) يعرفه درفر في قاموس علم النفس، أنها عبارة عن أسئلة تتعلق بموضوع معين أو موضوعات عديدة بهدف الحصول على المعلومات حول هذا الموضوع من خلال إجابة المستجيبين، وللإستبيان عدة أنماط منها الاستبيان المقيد، والإستبيان المقيد المفتوح.

لقد تم إختيار الإستبانة تماشيا مع طبيعة الدراسة من جهة، والمعلومات المراد الحصول عليها من جهة أخرى، استنادا إلى متغيرات الدراسة، وتم توزيع الإستبيان على العمال مباشرة وعبر البريد الإلكتروني الخاص بكل عامل، وتم تقسيم هذا الإستبيان إلى محورين أساسيين هي:

1.3. المحور الأول: يشمل المحور الأول كل من التعليم، والبيانات العامة ذات صلة بالعامل، كالجنس والسن والحالة العائلية والمستوى التعليمي والمركز الذي يشغله العامل في الشركة، إضافة إلى نوع عقد العمل، وقد تم دمجها في هذا المحور نظرا لأهميتها في تزويد الباحث بمعلومات مهمة حول خصائص أفراد عينة الدراسة خاصة مع تأكيد الدراسات الامبريقية علاقة هذه المتغيرات الشخصية بالالتزام التنظيمي خاصة.

2.3. المحور الثاني: يتضمن المحور الثاني البنود المرقمة من (1) إلى البند رقم (18)، الخاصة بالالتزام التنظيمي لماير وآخرون (1993) Mayer et al، حيث اهتمت

الباحث لإستخدامه، كونه يتماشى وطبيعة الدراسة وفرضياتها، كما يسمح بقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة عكس بعض المقاييس الأخرى التي يأخذ صاحبها بعد واحد أو بعدين فقط من الالتزام. على غرار ما أكدته (Beker، وكذا مقياس أورلي موداي وشتمان، ومقياس (Mowday & al (1982، الذين اختلفوا في نظرتهن للالتزام التنظيمي، حيث تميزت النظرة للالتزام في فترة الستينات كونه بناء وحيد البعد، غير أن ماير وآخرون، أكدوا أن الالتزام التنظيمي بناء متعدد الأبعاد حيث عرفوه باعتباره القوة النسبية لتطابق قيم الفرد واندماجه في المنظمة، وإرادته في بذل مجهودات في سبيلها، والرغبة في مواصلة العمل والبقاء عضوا في التنظيم. وبعد الاطلاع على هذه المقاييس، زاد اقتناع الباحث استخدام مقياس الالتزام التنظيمي (Mayer et al (1993، نظرا للميزات التي يتميز بها حيث ومن الأسباب المقنعة التي فضلت هذا المقياس عن غيره من المقاييس، تميزه بدرجة ثبات عالية، هذا ما أكدته الدراسات الإمبريقية التي أجريت في العالم بصفة عامة، والجزائر بصفة خاصة وسهولة تكيفه للمجتمع المدروس، وفي هذا الصدد أكد مراد نعموني (2006) أن المقياس صمم بشكل يمكن تكيفه لمختلف المجتمعات المدروسة، كما أكد نفس الباحث العديد من الدراسات الإمبريقية، قد أكدت أن مقياس الالتزام التنظيمي يتميز بدرجة عالية من الثبات.

يسمح مقياس الالتزام التنظيمي لماير وآخرون بقياس الالتزام التنظيمي من خلال ثلاثة أبعاد هي:

- الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري.

الأساليب الإحصائية المستعملة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم الإعتماد على عدة أساليب للمعالجة الإحصائية وذلك بإستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) نسخة رقم (18)، فيمايلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي قام الباحث بإستخدامها.

عرض النتائج على ضوء الفرضيات:

بعد المعالجة الإحصائية لدرجة المبحوثين على مقياس الإلتزام التنظيمي،
نعرض فيما يلي النتائج الأساسية للبحث:

1. عرض النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على وجود فروق بين العمال بعقد محدد المدة والعمال
بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام التنظيمي.

حيث توقعنا وجود فروق بين العمال بعقد CDI والعمال بعقد CDD في
مستوى الإلتزام التنظيمي.

ولإختبار هذه الفرضية تم إختيار إختبار T.test لعينتين مستقلتين، ولدراسة
الفرضية وفحص دلالة الفروق بين العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد غير
محدد المدة في مستوى الإلتزام التنظيمي، حيث يظهر من خلال الجدول (01) أن
الأفراد العاملين بعقد CDI قد بلغ 25 عاملا في كما بلغ أيضا عدد العاملين
بعقد CDD 25 عاملا، وكما يتبين في نفس الجدول أن المتوسط الحسابي
للعاملين بعقد CDI بلغ 57,76 بإنحراف معياري قدره 11,08، في حين قدر
المتوسط الحسابي للعمال بعقد CDD ب 56,88 بإنحراف معياري قدره 10,04،
وبمقارنة المتوسطين يظهر بأن هناك فرق يساوي 0,88، ولإختبار دلالة هذا الفرق
تم تطبيق T.test حيث تظهر النتائج المعروضة في الجدول أن قيمة الإحصاء T
بلغت 0,29 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ وعلى أساس هذه
النتائج نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، أي أنه لا توجد فروق
ذات دلالة إحصائية بين العمال بعقد CDI والعمال بعقد CDD في مستوى
الإلتزام التنظيمي.

نوع العقد	العينة	المتوسط الحسابي للالتزام	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية (df)	الدلالة الإحصائية (α)
عمال بعقد CDI	25	57,76	11,08	0,29	48	0.01
عمال بعقد CDD	25	56,88	,0411			

وكما ذكرنا آنفا أن هذه الفرضية تنفرد إلى ثلاث فرضيات جزئية هي كالتالي:

1.1. عرض النتائج على ضوء الفرضى الجزئية الأولى:

وتنص الفرضية الجزئية الأولى على وجود فروق بين العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الالتزام العاطفي.

ولإختبار هذه الفرضية تم إختيار إختبار T.test لعينتين مختلفتين مستقلتين، حيث يظهر من خلال الجدول (06) أن المتوسط الحسابي للعاملين بعقد CDI بلغ 21,52 بإنحراف معياري قدره 4,86، في حين قدر المتوسط الحسابي للعمال بعقد CDD ب 19,32 بإنحراف معياري قدره 4,66، وبمقارنة المتوسطين يظهر بأن هناك فرق يساوي 2,2، ولإختبار دلالة هذا الفرق تم تطبيق T.test حيث تظهر النتائج المعروضة في الجدول أن قيمة الإحصاء T بلغت 1,63 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ وعلى أساس هذه النتائج نرفض الفرضية البديلة ونقبل

الفرضية الصفرية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال بعقد CDI والعمال بعقد CDD في مستوى الإلتزام العاطفي.

الجدول رقم (02): يبين نتائج تطبيق اختبار T لدراسة دلالة الفروق في متوسط مستوى الإلتزام بين عمال بعقد CDI والعمال بعقد CDD.

نوع العقد	العينة	المتوسط الحسابي للإلتزام	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية (df)	الدلالة الإحصائية (α)
عمال بعقد CDI	25	21,52	4,86	1,63	48	0.01
عمال بعقد CDD	25	19,32	4,66			

2.1. عرض النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

وتتص الفرضية الجزئية الثانية على وجود فروق بين العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام المستمر.

ولإختبار هذه الفرضية تم إختيار اختبار T.test لعينتين مختلفتين مستقلتين، حيث يظهر من خلال الجدول (03) أن المتوسط الحسابي للعاملين بعقد CDI بلغ 17,52 بإنحراف معياري قدره 3,54، في حين قدر المتوسط الحسابي للعمال بعقد CDD ب 18,44 بإنحراف معياري قدره 4,39، وبمقارنة المتوسطين يظهر بأن هناك فرق يساوي - 0,92، ولإختبار دلالة هذا الفرق تم تطبيق T.test حيث تظهر النتائج المعروضة في الجدول أن قيمة الإحصاء T بلغت -0,81 بدرجة حرية قدرها 48 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، وعلى أساس هذه النتائج نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، أي أنه لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية بين العمال بعقد CDI والعمال بعقد CDD في مستوى الإلتزام المستمر.

الجدول رقم (03): يبين نتائج تطبيق اختبار T كدراسة دلالة الفروق في متوسط مستوى الإلتزام بين عمال بعقد CDI والعمال بعقد CDD.

نوع العقد	العينة	المتوسط الحسابي للإلتزام	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية (df)	الدلالة الإحصائية (α)
عمال بعقد CDI	25	17,52	3,54	-0,81	48	0.01
عمال بعقد CDD	25	18,44	4,39			

3.1. عرض النتائج على ضوء الفرضي الجزئية الثالثة:

وتتص الفرضية الجزئية الأولى على وجود فروق بين العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام المعياري.

ولإختبار هذه الفرضية تم إختيار إختبار T.test لعينتين مختلفتين مستقلتين، حيث يظهر من خلال الجدول (04) أن المتوسط الحسابي للعاملين بعقد CDI بلغ 18,72 بإنحراف معياري قدره 5,43، في حين قدر المتوسط الحسابي للعمال بعقد CDD ب 19,12 بإنحراف معياري قدره 5,16، وبمقارنة المتوسطين يظهر بأن هناك فرق يساوي 19,12، ولإختبار دلالة هذا الفرق تم تطبيق T.test حيث تظهر النتائج المعروضة في الجدول أن قيمة الإحصاء T بلغت -26,0 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ وعلى أساس هذه النتائج نرفض الفرضية البديلة

ونقبل الفرضية الصفرية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال بعقد CDI والعمال بعقد CDD في مستوى الإلتزام المعياري.

الجدول رقم (04): يبين نتائج تطبيق اختبار T لدراسة دلالة الفروق في متوسط مستوى الإلتزام بين عمال بعقد CDI والعمال بعقد CDD.

نوع العقد	العينة	المتوسط الحسابي للإلتزام	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية (df)	الدلالة الإحصائية (α)
عمال بعقد CDI	25	18,72	5,43	-26,0	48	0.01
عمال بعقد CDD	25	19,12	5,16			

2. عرض النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

والتي جاءت كآلاتي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الإلتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة.

حيث توقعنا وجود فروق بين الجنسين في مستوى الإلتزام التنظيمي، ولإختبار هذه الفرضية تم إختيار إختبار T.test لعينتين مختلفتين مستقلتين، ولدراسة هذه الفرضية وفحص الدلالة الفروق بين الجنسين في مستوى الإلتزام التنظيمي، حيث يظهر من خلال الجدول رقم (04) أن عدد الأفراد العاملين الذكور قد بلغ 30 عامل، في حين بلغ عدد العاملات 20 عاملة، كما تبين في نفس الجدول، المتوسط الحسابي للعاملين الذكور بلغ 61,03 بإنحراف معياري قدره 9,12، في حين بلغ المتوسط الحسابي للعاملات 51,75 بإنحراف معياري 10,08، وبمقارنة المتوسطين يظهر بأن هناك فرق يساوي 9,28 ن، ولإختبار دلالة

هذا الفرق تم إختبار T.test ، حيث تظهر النتائج المعروضة في الجدول أن قيمة الإحصاء T بلغت 3,37 بدرجة حرية 48 وهي قيمة دالة عند مستوى $\alpha = 0.01$ ، وعلى أساس هذه النتائج نقبل الفرضية البديلة والتي توافق توقعاتنا بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الإلتزام التنظيمي.

الجدول رقم (04): يبين نتائج تطبيق إختبار T كدراسة دلالة الفروق بين الجنسين في مستوى الإلتزام بين عمال بعقد CDI والعمال بعقد CDD.

نوع العقد	العينة	المتوسط الحسابي للإلتزام	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية (df)	الدلالة الإحصائية (α)
الذكور	25	61,03	9,12	3,37	48	0.01
الإناث	25	51,75	10,08			

مناقشة النتائج:

بعدما قمنا بتحليل وعرض النتائج الخاصة بمتغير الإلتزام التنظيمي، تبين لنا عدم تحقق الفرضية الأولى التي مفادها أن هناك فروق بين العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام التنظيمي.

حيث توقعنا أن معدل التزام العمال بعقد عمل غير محدد المدة يكون أكبر مقارنة بالعمال بعقد عمل محدد المدة، وذلك لأن العمال بعقد عمل غير محدد المدة لديهم أسباب عديدة للإلتزامهم نحو المنظمة التي يعملون بها وذلك لإستقرارهم النفسي والمهني والإجتماعي، كما أن المؤسسة التي تعتمد على عقد CDI تساعد العمال على تحقيق أهدافه البيولوجية والسيكولوجية، ويكون لذلك أثر في زيادة إلتزامه اتجاهها، فلا يبحث عن ضالته في مؤسسات أخرى، إلا أنه تبث العكس حيث أننا لم نجد أية فروق بين المجموعتين، كما

أثبتت دراسات عديدة عكس ما توصلنا إليه ، ومن بين هذه الدراسات نجد دراسة (تقالة حكيمة 2008) حيث أشارت إلى أن عقد العمل غير محدد المدة من الظروف التي لها تأثير كبير على إلتزام العمال للمنظمة التي ينتمون إليها.

تظهر النتائج التي تم التوصل إليها أن قيمة T المحسوبة قد بلغت 0,29 وهي قيمة دالة ، عند مستوى دلالة 0,01 ودرجة 48 وهذا مايشير لى عدم وجود فروق بين عقد العمل غير محدد المدة وعقد العمل محدد المدة في متغير الإلتزام التنظيمي.

نعتقد أن عدم ظهور هذه الفروق يعود بالدرجة الأولى إلى عملية التعلم التي تحدث لدى العامل عن طريق النماذج الموجودة على مستوى بيئته ، يعني بذلك أن هذا العامل الذي لا يتمتع بالإلتزام نحو مؤسسته قد إكتسب ذلك من خلال ملاحظته لنماذج أولت بهذا الإلتزام ، إلا أنها لم تتحصل على المعززات ، أو ما يسميه باندورا في نظريته بالتعزيز البديل Vicavat ، وهذا ما قد يكون أحد الأسباب الرئيسية التي أدت إلى عدم الإلتزام سواء عند عمال بعقد العمل غير محدد المدة أو بعقد العمل محدد المدة.

وقد يكون عدم إلتزام العمال أيضا إلى نقص الثقة بين العمال ومروسيهم ، وهذا الوضع هو السائد في المجتمع ، حيث لاتوجد ثقة بين الحاكم والمحكوم ، مما ينتج عنه عدم إلتزام الأفراد العاملين للمؤسسة التي ينتمون لها.

أما في عرض نتائج الفرضيات الجزئية الثلاث، نجد الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها وجود فروق بين العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام العاطفي ، فقد تم رفض صحة الفرضية ، لذا فتحن نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية والقول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام العاطفي.

ونجد أيضا عدم قبول الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها وجود فروق بين العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام

المستمر وقبول الفرضية الصفريّة أي عدم وجود العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام المستمر.

وعدم قبول الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها وجود فروق بين العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام المعياري، وبالتالي نقبل الفرضية الصفريّة أي عدم وجود العمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد عمل غير محدد المدة في مستوى الإلتزام المعياري.

فنجد أن الفرضيات الجزئية الثلاثة لم تتحقق، ويمكننا أن نفسر عدم وجود فرق فيما توصل إليه الباحث (مراد نعموني 2006) إلى أنه كلما كان حب العامل للمنظمة التي ينتمي إليها وإيمانه بقيمها (الإلتزام العاطفي) كلما شعر بواجب البقاء للعمل (الإلتزام المعياري)، وقد جاءت هذه النتائج لتؤكد بعض ما توصلت إليه الدراسات التي ترى بأن الإلتزام العاطفي والإلتزام المعياري متقاربان إلى درجة أنه يصعب التفريق بينهما، أما الإلتزام العاطفي والإلتزام المستمر فهما متباينان بشكل واضح، وقد يكون السبب في عدم تحقق الفرضيات الجزئية الثلاث هو العلاقة التي تربط هذه الأبعاد ببعضها البعض.

ومن خلال تحقق الفرضية الثانية والتي تقول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي بين الجنسين لصالح جنس الذكور، وقد يرجع السبب في ذلك إلى الأعباء والمسؤوليات الاجتماعية التي تقع على عاتق المرأة، الأمر الذي يؤثر سلباً على زيادة إلتزامها نحو المنظمة، بينما تقع مسؤولية الإنفاق والعمل وتأمين إحتياجات الأسرة على الرجل الذي يريد الحفاظ على الوظيفة فيصبح على إستعداد لبذل درجة كبيرة من الجهد لصالح منظّمته بالإضافة إلى تأثير العوامل التنظيمية المرتبطة بالمنظمة

نعتقد أيضاً أن من الأسباب التي جعلت الذكور أكثر إلتزام من الإناث، كون الإناث لديهم السند المتمثل في الأب ومن ثم الزوج عكس الذكور، حيث

أن إعتمادهم الكلي يكون على أنفسهم وليس على غيرهم، هذا ما يزيد في مستوى التزامهم.

قائمة المراجع:

1. الرشيد صالحي بشير(ب.س). مناهج البحث التربوية. رؤية تطبيقية مبسطة. دار الكتاب. الجزائر.
2. العزيز ورده (2010). علاقة الإلتزام التنظيمي بالإحتراق النفسي. رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. غير منشورة. جامعة ال جزائر.
3. بوحفص عبد الكريم (2001). أسس ومناهج البحث في علم النفس. ديوان المطبوعات. الجزائر. ط1.
4. تقال حكيم (2008). التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل. رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. غير منشورة. جامعة الجزائر.
5. صوشي كمال(2007). مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية. رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية منشورة. جامعة.
6. كمال عبد الحميد زيتوني (2004). منهجية البحث العلمي التربوي والنفسي من المنظور الكمي والكيفي.علام الكتب نشر وتوزيع وطباعة، الإسكندرية.ط1.
7. نعموني مراد (2006). اتساق القيم وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي في مرحلة التغير. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. غير منشورة جامعة الجزائر.

8. Meyer.J.P & Allen. (1996).The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization

9. Mowday R.T. Porter L.W.et Steers R.M. (1982), Employee-organization: the psychology of commitment, absenteeism and turnover, New-York, Academic press.