



تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات

دراسة ميدانية.مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية

Analysis of the level of organizational commitment of patrol workers

A field study at the Algerian Foundation for the Pipe Industry, Alpha Pipe, in Ghardaia

بوعمامة سنقاري¹، عبد الرحمان بقادير²

¹ جامعة غرداية (الجزائر)، sengari.bouamama@unv-ghardaia.dz

² جامعة غرداية (الجزائر)، bakdir.abderrahman@unv-ghardaia.dz

تاريخ الإرسال: 2023/04 /01؛ تاريخ القبول: 2023/05/14؛ تاريخ النشر: 2023/06/25

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات وهذا للكشف عن اختلاف الالتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الشخصية (المستوى التعليمي، السن)، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطبيق مقياس الالتزام التنظيمي لـ ماير، ألان وسميث، 1993، و تطبيقه على 120 عاملا من عمال الدوريات، وقد تم في هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى إثر ذلك وبعد المعالجة الإحصائية للفرضيات ومن خلال تطبيق البرنامج الإحصائي (SPSS20) توصلنا إلى أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات تعزى لمتغير المستوى التعليمي والسن.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، عمال الدوريات

ABSTRACT

This study aimed to analyze the level of organizational commitment among patrol workers and this is to reveal the difference in organizational commitment according to personal variables (educational level, age). In this study, we have relied on the descriptive analytical approach, and as a consequence and after the statistical treatment of the hypotheses and through the application of the statistical program (SPSS20), we concluded that there are no statistically significant differences in the level of organizational

commitment among the patrol workers due to the variable of educational level and age.

Keywords: organizational commitment, patrol workers

1. مقدمة:

يعتبر المورد البشري من أهم عناصر المؤسسة، وهو محور العملية الإنتاجية من خلال تحريك مختلف نشاطاتها وتنظيم كل عملياتها والتي قد تساعد في نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها أو إلى العكس من ذلك، فالعمل الذي كان لا يتعدى بعض الحركات الجسمية والمجهودات الفكرية البسيطة، أصبح اليوم يتميز بالتعقيد واتخذ عدة جوانب وهذا نظرا لتغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية والتي ترتبط ارتباطا مباشرا وغير مباشر بالعمل الذي يقوم به الإنسان، مما ينتج عنه مجموعة من السلوكيات التي قد تنعكس إيجابا على المنظمة وعلى كفاءة إنتاجها ومن بين هذه السلوكيات نجد الالتزام التنظيمي، وهو من الأمور المهمة التي تناولتها الأبحاث والدراسات نظرا لأهميته في زيادة الكفاءة الإنتاجية للأفراد، مما يؤثر حتما في أدائهم ودافعيتهم للعمل ومن ثم في أداء وكفاءة وفاعلية المنظمة والنجاح في تحقيق أهدافها.

إد يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين في المجال التنظيمي والسلوكي، وقد أخذت أبعاد كثيرة ومختلفة، حيث تعدت دراسة الالتزام التنظيمي من مجرد دراسة وفحص الطرق المختلفة لقياس الالتزام إلى دراسة النتائج السلوكية للصور والأشكال المختلفة للالتزام التنظيمي.

ويرجع سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة حيث أن الفرد هو حجر الأساس في أي منظمة، وأهميته تفوق أهمية أي عنصر من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، في نفس الوقت فإن الفرد له اتجاهاته

وتفكيره وآراءه الخاصة، وعواطفه و دوافعه و طموحاته التي توجه سلوكه وتتحكم به وبذلك نجد صعوبة في التحكم والسيطرة على أي من مكونات البيئة النفسية للفرد، كما ألا يمكن استخدام معايير ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية و السلوك التنظيمي اتجاه جميع الأفراد العاملين في المنظمة، إذ أن كل فرد منهم له ما يميزه عن غيره، و الفرد نفسه يتغير من موقف إلى آخر و من وقت لآخر، بحسب ما يؤثر فيه و ما يحرك تفكيره. (فاروق و عبد المجيد ، 2005، صفحة 284)

إن الالتزام التنظيمي الذي يعبر به الفرد عن ارتباطه النفسي الذي يشعر به تجاه منظمته، يولد لديه الرغبة القوية للمحافظة على عمله وبذل أقصى جهوده للبقاء فيه، والذي يتجلى في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله بكل تفان وإخلاص، فالالتزام التنظيمي القوي يزيد من ارتباط الفرد بعمله، ويقلل من السلوك السلبي كإهمال والتقصير في العمل والغياب المتكرر وترك العمل.

وعلى ضوء ما سبق ذكره، يمكن القول أن هذه الدراسة جاءت لمعالجة أحد جوانب هذا الموضوع وذلك من خلال تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، وهذا للكشف عن اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الشخصية (المستوى التعليمي ، السن). وقد وقع اختيارنا لهذه الفئة من العمال لاعتقادنا أنها أكثر عرضة لجملة من التأثيرات على حياتهم ، التي قد نجد من بينها النفسية والاجتماعية، مما يتولد لديهم مجموعة من الاختلالات التي تؤدي بدورها إلى خلق مجموعة من السلوكات المرتبطة بالعمل والتي من بينها الالتزام التنظيمي، فالعمل الدوري الذي تنتهجه المؤسسات يحتم على العمال التواجد في أوقات عمل مخالفة للإيقاع البيولوجي، خاصة أثناء الليل حينما يعم السكون ويخلد الناس إلى النوم، كما أن هذا الوضع

يجعل العامل في مثل هذا النظام للعمل يتبع إيقاعا خاصا به مخالفا للإيقاع اليومي للأسرة وللمجتمع. إن هذه العوامل وغيرها كفيلة بأن تخلق حالة من الاضطرابات النفسية قد تؤثر على حالته الانفعالية والنفسية وبالتالي على سلوكه التنظيمي لدى المؤسسة التي ينتمي إليها، وعليه وفي هذا الاطار يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

2 . تساؤلات الدراسة:

- هل يختلف مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية تعزى لعامل السن؟

3 . فرضيات الدراسة:

- يختلف مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية تعزى لعامل السن.

4. أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الدراسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية تبعا لبعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في المستوى التعليمي والسن.

5 . مفهوم الالتزام التنظيمي:

5 . 1 . التعريف النظري:

يعد الالتزام التنظيمي أحد مفاهيم العلوم السلوكية وظاهرة نفسية، يتأثر بالعديد من المتغيرات، ولذلك لم يتم الاتفاق على تعريف محدد له رغم الاهتمام الذي حظي به من قبل العديد من الباحثين، وذلك بسبب تعدد الاتجاهات وزوايا النظر التي اعتمدها، الأمر الذي أدى إلى تعدد تعريفاته وتصنيفاته وعليه سنحاول عرض أهم هذه التعريفات فيما يلي:

الالتزام في اللغة يعني: العهد ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم للشيء المداوم عليه ويعني كذلك العهد والقرب والنصرة والمحبة.

أما اصطلاحاً فقد تعددت وتباينت التعاريف وذلك باختلاف الباحثين واختلاف زاوية نظر كل منهم لهذا المفهوم الهام والتي منها ما يلي:

تعريف (بورتر وسميت 1970): حيث نظرا إليه من منظور نفسي ووصفاه بأنه: توجه يتسم بالفعالية والايجابية نحو المنظمة. (القرشي، 1998، صفحة 15)

كما يرى (بوكانان 1974 Buchanan) بأن فهم الالتزام واستيعابه يتم من خلال مؤشرات الثلاثة (التطابق، والانتماء، والولاء) وقد عبر عنه بأنه: "قوة إيمان الفرد وقبوله لأهداف المنظمة وقيمها، والرغبة في بذل قصارى الجهود لصالحها والمحافظة على عضويته فيها". (خضير و آخرون، 1996، صفحة 77)

كما يرى (ستيرز 1977 steers) الالتزام بأنه: "انتماء الفرد القوي لمؤسسته وإسهامه الفعال فيها." (سلامة، 2003، صفحة 45)

أما (أوريلي وشاتمن، 1980 Oreily and Chatman) فيركزان على المنظور النفسي للالتزام ويعرفانه بأنه: "الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة، مما يدفعه إلى الاندماج في العمل والى تبني قيم المنظمة.

أما تعريف (موداي 1989Mowday) فيعتبر من أبرز التعريفات التي استخدمت على نطاق واسع في الأدبيات والدراسات السابقة فقد عرف الالتزام التنظيمي على أنه: قوة ارتباطيه تتعلق باندماج الفرد واستغراقه في منظمته الخاصة. (سلمان، 2004، صفحة 78)

كما عرفه (عبد الوهاب وخطاب، 1993) بأنه "استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه سلوك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء منه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة، كالإستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية". (الوهاب و السيدة عيدة ، 1993، صفحة 58)

بينما يرى (محمد الطعمانة، 1997) أن الالتزام التنظيمي هو "حاصل تفاعل ثلاثة عناصر أساسية هي:

- التطابق: هو درجة تبنى الفرد لأهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها باعتبارها تمثل قيمه وأهدافه.
- الانهماك (الاستغراق): أي انهماك الفرد وانغماسه بصورة متكاملة في كافة نشاطاته وأدواره التي يقوم بها في المنظمة التي يعمل بها.
- الإخلاص والوفاء: هو الشعور بالارتباط القوي والعاطفة للمنظمة التي يعمل بها الفرد بحيث يحس بأن المنظمة جزء من ذاته وكيونته". (الطعمانة و أحمد ، 1997، صفحة 110)

ومن خلال ما سبق يمكن القول إن الالتزام التنظيمي يقوم على فكرة أساسية وهي التزام الفرد بمنظمته، أو حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمته واقتناعه

بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياتها، حيث يسعى لإنجاح هذه المنظمة وبذل قصارى جهوده والتزاماته لتحقيق ذلك.

5. 2. التعريف الإجرائي بالالتزام التنظيمي:

يعبر عنه بأنه استعداد العامل في نظام الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية لبذل أقصى جهد لصالح هذه الشركة ورغبته الشديدة في البقاء فيها، وانتمائه لها، والحفاظة على سمعتها ومصيرها، واعتزازه بأنه عضو فيها وهو ما تحدده الدرجة المتحصل عليها في مقياس الالتزام التنظيمي المطبق في الدراسة.

6. الإطار المنهجي للدراسة:

6. 1. منهج البحث المستخدم في الدراسة:

يعرف منهج البحث بتعريفات متعددة لعل من أشملها التعريف الذي أورده فوزي غرايبة وآخرون بوصفه "أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة، تهيمن على سير العمل و تحدد عملياته حتى تصل إلى نتيجة معينة". (غرايبة و آخرون ، 2002، صفحة 30)

ولقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي. حيث يستهدف المنهج الوصفي تقرير خصائص موقف معين أي وصف العوامل الظاهرة. (دويدار، 1999، صفحة 184)

ويعرف بأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محدد وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة والمشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة."

6. 2. عينة الدراسة:

تعتبر المعاينة مجموعة من العمليات تسمح بانتقاء مجموعة فرعية من مجتمع البحث بهدف تكوين عينة. (أنجرس، 2004، صفحة 301)

بلغ مجتمع البحث قيد الدراسة (282) عامل بمصلحة الانتاج بشركة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب، حيث يعرف مجتمع البحث على أنه "مجموعة خصائص لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي. (أنجرس، 2004، صفحة 298)

حيث تم اختيار العينة بطريقة قصدية تحقق هدف الباحث بحيث تم توزيع (150) استبيان وهو ما يمثل أكثر من نصف مجتمع البحث وهي تمثل نسبة (38%) من المجتمع الأصلي المقدر بـ 740 عاملا، وهي عينة كافية للدراسة وفي الأخير تم استرجاع (130) استبيان، وتم استبعاد (10) استبيانات لعدم اكتمال الإجابة، حيث بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للمعالجة الإحصائية (120).

6. 3 . خصائص عينة الدراسة:

سنعرض فيما يلي نتائج عينة الدراسة الأساسية وفق الخصائص والسمات الشخصية:

■ خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب السن:

جدول رقم (01) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب السن.

النسبة المئوية	التكرار	السن
53%	64	أقل من 35 سنة
47%	56	أكبر من 35 سنة
100%	120	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (01) أن العمال الأقل من (35 سنة) يمثلون (64) عاملا بنسبة (53%)، أكثر من العمال الأكبر من (35 سنة) الذين يمثلون (56) عاملا بنسبة (47%).

خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (02) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
7,5%	09	ابتدائي
32,5%	39	متوسط
34%	41	ثانوي
26%	31	جامعي
100%	120	المجموع

يتضح من خلال الجدول (02) أن عدد العمال الذين يحملون المستوى الثانوي نال الحيز الأكبر بـ (41 عاملا) وذلك بنسبة (34%)، ويليه المستوى المتوسط الذي كان عدده (39 عاملا) بنسبة 32,5%، بينما كان عدد الجامعيين (31 عاملا) بنسبة (26%)، وفي الأخير جاء المستوى الابتدائي بـ (09 عمال) وذلك بنسبة (7,5%).

6. 4. حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: تتمثل في عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية التي تضم 740 عاملا، واقتصرت الدراسة على عمال مصلحة الإنتاج التي تضم 282 عاملا يعملون بنظام عمل (8x3).

- الحدود الزمنية: أُنجزت هذه الدراسة من شهر فيفري 2018 إلى شهر ماي من نفس السنة.

- الحدود المكانية: مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية الواقعة بالمنطقة الصناعية بنورة بغرداية.

5.6. أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس خاص بالالتزام التنظيمي. يعرف الاستبيان على أنه " أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب." (ملحم، 2000، صفحة 307) إذن فهو عبارة عن أداة لجمع المعلومات عن طريق استخدام استمارة تحوي مجموعة من الأسئلة مبنية ومصنفة صممت خصيصا لخدمة أغراض موضوع الدراسة، مصاغة البدائل.

6 . 6 . وصف أداة الدراسة:

ب – الالتزام التنظيمي:

تتمثل الأداة في مقياس الالتزام التنظيمي لـ **ماير، ألان وسميث، 1993**

■ خطوات بناء الاستبيان:

بعد الاطلاع على الأدب النظري لموضوع الدراسة ومجموعة من مقاييس الالتزام التنظيمي لكل ماير، ألان وسميث، و بوتر وزملائه، ومقياس جورج وزملائه، ومقياس كوردن وزملائه، ومقياس ثورنين، ومقياس مارش ومافري تم اعتماد مقياس الالتزام التنظيمي لـ **ماير، ألان وسميث (1993)** يتكون من (18) بند تقيس 3 أبعاد هي: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري. وقد بني هذا المقياس بطريقة يمكن تكييفه لمختلف مجتمعات البحث، وتعتمد الإجابة عليه على سلم يتكون من 5 إجابات وفق طريقة ليكرت.

يتميز المقياس بدرجة عالية من الثبات حيث قدر معامل ثبات الالتزام العاطفي بـ 0.85 والالتزام المستمر بـ 0.79 والالتزام المعياري بـ 0.73.

وقد كانت كل بنود الاستبيان إيجابية ماعدا البنود (3،4،6،8،9،10،11،13) ويتم الإجابة عليها وفق سلم ليكرت، وانطلاقاً من ذلك تكون أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها العامل على هذا المقياس بالنسبة لكامل العبارات هي (90) درجة وأقل درجة يمكن أن يحصل عليها العامل هي (18).

في الأخير وبعد الاطلاع على الأدب النظري لموضوع الدراسة واعتماد المقاييس المناسبة للدراسة، تم تصميم استبيان يتكون من جزأين وهي كما يلي:

الجزء الأول: يشتمل على البيانات الشخصية للمبحوثين وهي: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية.

المجال الثاني: يقيس الالتزام التنظيمي ويتكون من (18) بند موزعة على ثلاثة أبعاد وهي كالآتي:

الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري.

جدول رقم (03) يوضح أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي

البعد	اسم البعد	البنود
البعد الأول	الالتزام العاطفي	06 – 01
البعد الثاني	الالتزام المستمر	12 – 07
البعد الثالث	الالتزام المعياري	18 – 13

وقد تم الاعتماد على درجات مقياس ليكرت الخماسي في تصميم الاستبيان وهي الآتي :

جداول رقم (04) يوضح بدائل أدوات الدراسة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	البند / البدائل
1	2	3	4	5	البند الإيجابية
5	4	3	2	1	البند السلبية

7. الخصائص السيكو مترية للأداة:

حتى يتم التأكد من صلاحية الأداة المستخدمة يجب حساب الصدق والثبات.

7. 1. صدق المقياس:

يقصد بصدق المقياس أن يقيس الاختبار ما وضع لأجله. وقد عرفه جلفورد (1954) بأنه "تحديد لمعامل الارتباط بين الاختبار وبعض المقاييس أو محكات الأداء في مواقف الحياة." (معمرية، 2012، صفحة 180)

لمعرفة صدق الأداة المصممة تم استخدام نوعين من الصدق:

1.1.7. الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)

حيث تم أخذ نسبة (33%) من الطرف الممتاز (القسم العلوي)، ونسبة (33%) من الطرف الضعيف (القسم السفلي)، وذلك بتطبيق اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين الحسابيين للمجموعتين وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (05) يوضح نتائج حساب الصدق التمييزي لأداة الالتزام التنظيمي

العينة العليا (ن = 11)		العينة الدنيا (ن = 11)		درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	22	-2,21	0,05

			6,19	58,6	5,17	13,5
--	--	--	------	------	------	------

نلاحظ من خلال الجدول (05) أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (-2,21) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0,05) مما يدل على أن لها القوة والقدرة التمييزية بين المجموعتين، وبالتالي فهذا يؤكد صدقها.

2.1.7. الصدق الذاتي:

وهو في الحقيقة يمثل العلاقة بين الصدق والثبات، أن هذا النوع من الصدق يقوم على الدرجات التجريبية بعد التخلص من أخطاء القياس (عند حساب الثبات) تصبح حقيقية، وبما أنها صارت حقيقية يمكن اعتبارها محكا ينسب إليه صدق الاختبار.

يعرف الصدق الذاتي بأنه صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس. وبذلك تصبح الدرجات الحقيقية للاختبار هي الميزان الذي ننسب إليه صدق الاختبار.

لقد قدر الصدق الذاتي للالتزام التنظيمي بعد حساب الثبات بـ: 0,76: مما يدل على أن الاستبيان صادق وفعلا يقيس ما أعد لقياسه.

2.7. ثبات المقياس:

يؤكد التعريف الشائع للثبات، أنه يشير إلى إمكانية الاعتماد على أداة القياس أو على استخدام الاختبار، وهذا يعني أن ثبات الاختبار هو أن يعطي نفس النتائج باستمرار، إذا ما استخدم أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة. (صابر و مرفت علي، 2002، صفحة 165)

وقد تم حساب الثبات بطريقتين:

1.2.7. طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية، حيث تم حساب النصف الأول للعبارات الفردية لدرجات الالتزام التنظيمي وكذلك النصف الثاني من الدرجات للعبارات الزوجية، ليتم بعد ذلك حساب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين، ليتم التعديل باستخدام معادلة سبيرمان براون، وعلى إثر ذلك تم الحصول على النتائج الآتية كما هو موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (06) يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لأداة الالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة	بعد التعديل	قبل التعديل	معامل الارتباط
0,01	0,59	0,41	

نلاحظ من الجدول (06) أنه بعد تطبيق معامل الارتباط بيرسون تحصلنا على معامل ارتباط "ر" يساوي 0,41 وبعد تعديل هذه القيمة بمعادلة سبيرمان براون تحصلنا على ثبات قدره 0,59 وهو ما يدل على ثبات الاختبار بالنسبة للالتزام التنظيمي.

2.2.7. طريقة ألفا كرونباخ:

يشير بشير معمرية إلى أن معامل ألفا كرونباخ هو مقياس الاتساق الداخلي للاختبار، ويرتبط ثبات الاختبار بثبات بنوده. (معمرية، 2012، صفحة 284) بعد حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لاستبيان (الالتزام التنظيمي) خلصنا إلى النتائج التالية المبينة في الجدول أدناه:

جدول رقم (07) يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لأداة الالتزام التنظيمي

الأداة	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
الالتزام التنظيمي	18	0,79

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الالتزام التنظيمي قدرت بـ (0,79) وهي قيمة تدل على ثبات مقياس الالتزام التنظيمي.

8 . الأساليب الإحصائية المستعملة:

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ بيانات أداة الدراسة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 20). وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

8 . 1 . النسب المئوية: وقد استعملت في هذه الدراسة من أجل تقدير عدد أفراد مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الوسيطة (، السن، المستوى التعليمي).

8 . 2 . المتوسط الحسابي: الهدف من حسابه هو معرفة متوسط درجات أفراد العينة، وكذلك استخدامه في الانحراف المعياري وكذلك استعماله في معادلة الاختبار "ت" (النيل، 1987، صفحة 102)

8 . 3 . الانحراف المعياري: الهدف منه معرفة قيمة تباعد درجات الأداة عن متوسطها الحسابي وكذا استخدامه في معادلة الاختبار "ت".

8 . 4 . معامل الارتباط بيرسون: يستعمل لمعرفة قوة العلاقة بين متغيرين كميين (جودة، 2008، صفحة 265)

وينبغي معرفة ملاحظة أن معامل ارتباط بيرسون تتراوح قيمته بين (1-) و (1)، فالقيمة (1-) تعني ارتباط سالب، والقيمة (1) تعني ارتباط موجب، والقيمة

(0) تعني عدم وجود ارتباط بين المجموعتين أو المتغيرين. (علام، 1999، صفحة 119)

8 . 5 . معامل ألفا كرونباخ: لمعرفة ثبات الاختبار.

8 . 6 . معامل الارتباط سبيرمان براون: لتصحيح ثبات الاختبار.

8 . 7 . اختبار (ت) (T): لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المجموعات وفق السن والمستوى التعليمي.

8 . 8 . تحليل التباين الأحادي: لقياس الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المجموعات في درجة الالتزام التنظيمي وفق المؤهل العلمي.

9 . عرض وتحليل النتائج:

9 . 1 . عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تشير الفرضية الأولى إلى وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي.

وللتحقق من مدى صحة الفرضية قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova) للفروق بين متوسطات عدة مجموعات والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليه.

جدول رقم (08) يبين نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس دلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف المستوى التعليمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	179,005	3	59,668	1,111	غير دالة
داخل	6228,961	116	53,698		

					المجموعات
			119	6407,967	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول (08) أن قيمة أنوفا (F) المحسوبة بلغت (1,111) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدالتين (0,01) و(0,05) مما يدل على أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي.

9. 2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية تعزى لعامل السن.

وللتأكد من صحة الفرضية قمنا بتطبيق اختبار "ت" للفروق بين متوسطي مجموعتين والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم(09) يبين نتائج اختبار "ت" للفروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال تبعا لعامل السن.

العمر	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" الجدولة	مستوى الدلالة
أقل من 35 سنة	64	56,562	6,842	118	-0,404	2,25	غير دالة
أكبر من 35 سنة	56	57,107	7,919				

المصدر: من إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول (09) أن قيمة "ت" المحسوبة بلغت $(-0,404)$ أقل من قيمة "ت" المجدولة $(2,25)$ عند درجة حرية (118) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الداليتين $(0,01)$ و $(0,05)$ مما يدل على أنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية تعزى لعامل السن.

10 . مناقشة وتفسير النتائج:

بعد أن قمنا في العنصر السابق بعرض نتائج الفرضيات، سنقوم فيما يلي بمناقشتها وتفسيرها تبعا للدراسات السابقة والإطار النظري الخاص بمتغيرات الدراسة.

10. 1 . مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى إلى وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي، وبعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (08) تبين لنا عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي، مما يدل على أن المستوى التعليمي لا يعتبر في حد ذاته كمحدد للالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات، ومنه نقول أن الفرضية لم تتحقق، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الفضلي فضل صباح (1997) حول علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية، حيث كشفت عن عدم وجود فروق في الالتزام التنظيمي باختلاف المؤهل العلمي، ودراسة الشمالي

(2002) حول علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية، حيث توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والمؤهل العلمي.

وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة أيمن المعاني (1999) التي توصلت إلى وجود فروق ظاهرية في العلاقة بين الولاء التنظيمي والمستوى التعليمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية، ودراسة بيكر (1992) التي هدفت إلى دراسة تأثير الخصائص الشخصية على مستوى الالتزام التنظيمي في المنظمات العسكرية، وتوصلت إلى وجود علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والمستوى التعليمي، أي أن الموظفين الأكثر تعليماً كانوا أكثر التزاماً.

ومن خلال قراءتنا لنتيجة الفرضية المدروسة (الأولى) يمكن تفسير عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي، إلى عوامل أخرى والتي قد تلعب دوراً مهماً في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات، منها نظام التحفيز والمكافآت الذي تنتهجه المؤسسة، ومن جهة أخرى فإن لكل بحث متغيراته التي يمكن أن تؤثر على نتيجته، خاصة منها الظروف البيئية والزمينية وخصائص العينة.

10 . 2 . مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تشير الفرضية الثانية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية تعزى لعامل السن، وبعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (09) تبين لنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا

بايب بغرداية تعزى لعامل السن، إذ نستنتج أن السن لا يعتبر في حد ذاته كمحدد للالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات، ومنه نقول أن الفرضية لم تتحقق، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الفضلي فضل صباح (1997) التي توصلت إلى وجود علاقة سالبة بين العمر والالتزام التنظيمي، في علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقة العمل ما بين الرئيس وتابعيه، وتختلف مع الكثير من الدراسات، كدراسة دخيل الله الدخيل الله (1995) بعنوان: مقدمات الالتزام لدراسة أكاديمية، حيث أظهرت أن للعمر تأثير مباشر على الالتزام التنظيمي، ودراسة أيمن المعاني (1999) التي توصلت إلى وجود فروق ظاهرية في العلاقة بين الولاء التنظيمي والعمر، ودراسة بيكر (1992) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين العمر والالتزام التنظيمي حول تأثير الخصائص الشخصية في مستوى الالتزام التنظيمي، ودراسة (Frank 1992 etpatericia) حول آثار العمر على الرضا الوظيفي، وخلصت إلى أن للسن علاقة هامة بالالتزام، حيث أن العمال الأكبر سنا أقل ميولا لمغادرة الشركة.

ومن خلال قراءتنا لنتيجة الفرضية من جهة ، والدراسات السابقة من جهة أخرى، يمكن تفسير عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية إلى عدم وجود اختلاف بين كبار السن وصغار السن في مستوى الالتزام التنظيمي، وأن التقارب في المستوى التعليمي وفي السن، قد يحدث نوعا من التكافؤ في الفرص والحوافز، الذي بدوره يولد الرغبة في العمل والبقاء والاستمرار في المنظمة، من جهة ومن جهة أخرى قد تكون هناك رغبة من العامل بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب في الحصول على بعض الامتيازات منها (الترقية ، زيادة الأجر... إلخ). هذا بالإضافة إلى أن العامل لديه احتياجات يتحتم عليه تلبيتها، المعنوية وخاصة منها المادية التي

تؤدي إلى الرفع من مستواه المعيشي والاجتماعي، وهذا ما يعطينا إشارة واضحة إلى أن السن ليس عاملا محددًا للالتزام التنظيمي في حد ذاته، وإنما يرتبط الأمر بمؤشرات أو بعوامل أخرى تحيط بالموظف كنوع الوظيفة التي يمارسها والمؤسسة التي يشتغل بها والظروف والإمكانيات المتاحة وسماته وخصائصه الشخصية ومساره المهني.

11. خاتمة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها حاولنا تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية وهذا للكشف عن اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الشخصية (المستوى التعليمي ، السن).

وبعد تطبيق إجراءات الدراسة توصلنا إلى أنه ليس هناك اختلاف وفروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية تعزى لمتغيري المستوى التعليمي وفارق السن، إذ نستنتج من خلال ذلك أن متغيري المستوى التعليمي والسن لا يعتبران في حد ذاتهما كمحددان للالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بل هناك عوامل أخرى، تتعلق بالجانب التنظيمي والحالة الاجتماعية للعمال، بالإضافة إلى السمات والخصائص الشخصية لديهم واحتياجاتهم المادية والمعنوية، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن لعلاقة المؤسسة بالبيئة الخارجية ومتغيراتها تأثيرها المباشر على العمال بحيث توجه سلوكياتهم وتحرك دوافعهم نحو تحقيق أهدافهم.

نظرا للأهمية البالغة للالتزام التنظيمي فإنه من الأهمية أن تجرى الكثير من المحاولات الجادة لتعزيزه لدى العمال، كونه ظاهرة تنظيمية مهمة لها الأثر البالغ في زيادة الولاء للعاملين من خلال تمسكهم بمنظمتهم وارتباطهم بها.

وعلى ضوء ذلك خلصنا في الأخير إلى جملة من الاقتراحات تتمثل فيما يلي:

- ضرورة تنمية وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى العمال مما ينعكس إيجابا على سلوكهم وتصرفاتهم ويرجع بالفائدة على المؤسسة.
 - العمل على تنمية روح المبادرة والإبداع عن طريق تبني برامج تشجيعية للأفكار الإبداعية ومحاولة العمل بها، مما يخلق شعورا بالرضا والالتزام لدى العاملين بالمؤسسة.
 - إزالة الحواجز بين المسؤولين المباشرين والعمال، بإجراء لقاءات مستمرة معهم، للتعرف من خلالها على مشاكلهم، وكذا وجهات نظرهم حول ممارستهم للعمل، ومناقشتهم بموضوعية، إذ يؤدي ذلك إلى شعورهم بمكانتهم المهمة في المؤسسة وأنهم جزء منها مما يعزز التزامهم وثقتهم بها.
 - الاهتمام بالعوامل التي لها أهميتها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العمال، وتجعلهم فريقا واحدا مما يزيد من دافعيتهم ويعزز من ثقتهم وولائهم لمؤسستهم.
 - يجب على المؤسسة العمل على ضرورة تحسين المستوى العلمي والتأهيلي لموظفيها، لما له من دور بارز في زيادة الالتزام التنظيمي.
- وعلى ضوء ما سبق نقترح إجراء مجموعة من البحوث التي قد تكون لها الإضافة العلمية وهي كما يلي:

- إجراء بحوث مماثلة على عينة من عمال المؤسسات الاقتصادية التي تنتهج نظام العمل بالدوريات.
- إجراء دراسات ارتباطية تخص العوامل التنظيمية والوظيفية لدى نفس العينة من العمال كالأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- دراسة علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالالتزام التنظيمي.
- دراسة علاقة المناخ التنظيمي بالالتزام التنظيمي.

قائمة المراجع:

- أحمد سلمان. (2004). تأثير الضغوطات الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة، جمهورية مصر العربية: جامعة عين شمس.
- بشير معمريه. (2012). *أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته*. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- خضير، و وآخرون. (1996). *الإلتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة*. مجلة *إتحاد الجامعات العربية* (31)، الصفحات 74-105.
- رتيبة سلامة. (2003). *الممارسات الإدارية لمديري المدارس والثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين* (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية الدراسات العليا، الأردن: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- سامي محمد ملحم. (2000). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. الأردن: دار المسيرة.
- سوزان محمد القرشي. (1998). *الولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدينة جدة، بعض المحددات والآثار* (رسالة ماجستير). كلية الاقتصاد والإدارة/قسم الإدارة العامة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- صلاح الدين محمود علام. (1999). *القياس والتقويم التربوي والنفسى*. القاهرة: دار الفكر العربي .
- عبد الفتاح محمد دويدار. (1999). *مناهج البحث في علم النفس*. مصر: دار المعرفة الجامعية

- فاطمة عوض صابر، و خفاجة مرفت علي. (2002). أسس ومبادئ البحث العلمي. الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.
- فوزي غرابية، و آخرون . (2002). أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية. عمان: دار وائل.
- فيليه فاروق، و السيد عبد المجيد . (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة.
- محفوظ جودة. (2008). التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS. عمان: دار وائل للنشر.
- محمد الطعمنة، و عبد الحليم أحمد . (1997). أثر العوامل الشخصية والتنظيمية في بناء الولاء التنظيمي كما يراها العاملون في وحدات القطاع العام في الأردن. أبحاث مركز الدراسات الأردنية جامعة اليرموك.
- محمد علي عبد الوهاب، و خطاب السيدة عيدة . (1993). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: مكتبة عين شمس.
- محمود السيد أبو النيل. (1987). الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي. بيروت: دار النهضة للطباعة والنشر.
- موريس أنجرس. (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية. (بوزيد وآخرون صحراوي، المترجمون) الجزائر: دار القصبة للنشر.