

ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية
شعبة: علم النفس
تخصص: علم النفس تنظيم وعمل



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم
التربية والأرطفونيا

رقم:...../.....

العنوان:

قيم العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي
لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس : تخصص علم النفس العمل
وتنظيم و تسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. صافي محمد

إعداد الطالبتين:

➤ توهامي مسعودة

➤ بن يحي أسماء

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
جلالي الناصر	أستاذ محاضر (أ)	جامعة عمار ثليجي الأغواط	رئيسا
صافي محمد	أستاذة محاضر (أ)	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مشرفا ومقررا
بوفاتح محمد	أستاذ تعليم العالي	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مناقشا



جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

ميدان : العلوم الإنسانية والاجتماعية



الموضوع :

قيم العمل وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي
لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص : علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

- إشراف الأستاذ:

• د. صافي محمد

- إعداد الطالبتين :

• توهامي مسعودة

• بن يحي أسماء

السنة الجامعية : 2022 / 2023

شكر وتقدير

ولله الشكر في الأول والأخر على توفيقه و نعمه و كريم عونه و الحمد لله ذي المَنَّ
و الفضلِ والإحسان حمدا يليقُ بجلالته و عظمته :

بسم الله الرحمن الرحيم :

(وَاذْ تَأْتِن رُبُكُم لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي لشديد)

ثم إننا لمدينون بالشكر الجزيل والتقدير والعرفان للأستاذ الفاضل د- صافي محمد
الذي أشرف على هذا البحث .

والشكر إلى كل من ساعدنا على إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد
و ختاماً نسأل العليّ القدير أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه و أن يجعله علماً نافعا
و يسهل به طريقاً إلى الجنة.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من وهبوني الحياة والأمل ،

والنشأة على الشغف الاطلاع والمعرفة، ومن علموني أن أرتقي سلم الحياة
بحكمة وصبر ، وإحسانا ووفاء لهما : والدي العزيز، ووالدتي العزيزة حفظهما
الله وأدامهما نورا لدربي.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين من كانوا عوناً لي
في رحلة بحثي : سعد، بلال، محمد، أسامة.

وأخيراً إلى أساتذتي وأهل الفضل عليا الذين غمروني بالحب والتقدير والنصيحة
والتوجيه

سائلة المولى عز وجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة .

إلى كل طالب علم سعى بعلمه، ليفيد الإسلام والمسلمين بكل ما أعطاه الله من
علم ومعرفة. .

توهامي مسعودة

إهداء

إلى التي أفضلها عن نفسي، فهي التي ضحت من أجلي
والتي لم أراها يوماً ما تدخر جهداً في سبيل إسعادي دائماً ،
إليك وحدك أُمي الحبيبة حفظها الله ورعاها ، إلى الذين هم ملاذي ورمز فخري
واعتزازي فأنا منهم وهم مني إخواني محمد، داود
إلى كل من ساهم في تلقيني ولو بحرف في حياتي الدراسية
أهديكم هذا العمل المتواضع راجياً من الله تعالى أن يمننا بعونه وتوفيقه .

بن يحي أسماء

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية :

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين قيم العمل و الإلتزام التنظيمي وكذا تحديد مستويات إدراك العمال لقيم العمل و مستوى الإلتزام التنظيمي السائد لدى العينة إلى معرفة دلالة الفروق في قيم العمل والإلتزام التنظيمي حسب متغيري الجنس والحالة الاجتماعية .

اعتمدت الباحثتان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي ، حيث بلغت عينة الدراسة (30) عامل من إطارات ومتحكمين ومنفذين ، يعملون في مؤسسة سونلغاز بالأغواط، تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، تم استخدام (مقياس الإلتزام التنظيمي لنور سحيري 2017) ، و(مقياس قيم العمل لعبد الله بن أحمد محمد العطاس 2009) ، كما تم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة رقم (22)، فكانت نتائج الدراسة كما يلي:

1- توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل والإلتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات قيم العمل و الإلتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للجنس .

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات قيم العمل و الإلتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للحالة الاجتماعية .

الكلمات المفتاحية :

- الإلتزام التنظيمي - قيم العمل

Abstract :

This study aims to reveal the relationship between work values and organizational commitment and determine their nature, in addition to determining the levels of workers' perception of work values as well as the level of organizational commitment prevailing in the sample in addition to knowing the significance of differences in work values and organizational commitment according to gender and social status variables.

The researchers relied in this study on the descriptive correlational approach, so that the study sample reached (30) individuals from high tires, frames, controllers and implementers, working in Sonelgaz in Laghouat, and they were randomly selected, and (the organizational commitment scale of Nour Al-Huda **2017**), and (the scale of work values of Abdullah bin Ahmed Muhammad Al-Attas **2009**), and these data were also analyzed using the statistical packages program for the social sciences (SPSS) version No. (22), so the results of the study were as follows:

- 1- There is a statistically significant relationship between work values and organizational commitment among Sonelgaz workers in Laghouat.
- 2- There are no statistically significant differences in the degrees of work values and organizational commitment among the workers of Sonelgaz in Laghouat by sex.
- 3- There are no statistically significant differences in the degrees of work values and organizational commitment among the workers of Sonelgaz in Laghouat according to social status.

Keywords :

- Organizational Compliance – Business Values



قائمة المحتويات

/	شكر وتقدير
/	الإهداء
أ	ملخص الدراسة
01	المقدمة
	الفصل الاول : إشكالية الدراسة و إعتبراتها
02	1- إشكالية الدراسة
04	2- فرضيات الدراسة
04	3- اهمية الدراسة
05	4- اهداف الدراسة
06	5- التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة
07	6- تعقيب على الدراسات السابقة
09	خلاصة الدراسات السابقة
	الفصل الثاني : قيم العمل
10	تمهيد
11	1- مفهوم وأهمية قيم العمل
13	2- مصادر قيم العمل
17	3- تصنيف و آليات قيم العمل
21	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث : الالتزام التنظيمي
22	تمهيد
24	1- مفهوم ومداخل الالتزام التنظيمي
29	2- مراحل تطور الالتزام التنظيمي
32	3- المحددات والعوامل المساعدة على تنمية الالتزام التنظيمي
39	خلاصة الفصل

	الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية
40	تمهيد
41	1- منهج الدراسة
41	2- حدود الدراسة
41	3- مجتمع وعينة الدراسة
43	4- أدوات الدراسة
44	5- الدراسة الاستطلاعية
47	6- إجراءات التطبيق
47	7- الأساليب الإحصائية
48	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس : عرض النتائج وتفسيرها
49	تمهيد
50	1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
51	2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
52	3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
53	4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
54	5- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
55	الاستنتاج العام
56	الإقتراحات
57	الخاتمة
58	قائمة المصادر والمراجع
I	الملاحق

فهرس الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
42	خصائص العينة حسب الجنس	01
42	خصائص العينة حسب الحالة الاجتماعية	02
43	أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي	03
44	أبعاد مقياس قيم العمل	04
45	نتائج صدق مقياس الالتزام التنظيمي بطريقة الصدق التمييزي	05
45	نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا- كرومباخ لمقياس الالتزام التنظيمي	06
46	نتائج صدق مقياس قيم العمل بطريقة الصدق التمييزي	07
46	نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ لمقياس قيم العمل	08
50	قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات قيم العمل والالتزام التنظيمي	09
51	نتائج اختبار " ت " للفروق في قيم العمل حسب الجنس	10
52	نتائج اختبار " ت " للفروق في قيم العمل حسب الحالة الاجتماعية	11
53	نتائج اختبار "ت" للفروق في الالتزام التنظيمي حسب الجنس	12
54	نتائج اختبار "ت" للفروق في الالتزام التنظيمي حسب الحالة الاجتماعية	13

فهرس الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
17	مصادر قيم العمل	01
29	مراحل تطور الالتزام التنظيمي ل" بوتر" و " ماودي " (1988)	02
31	مراحل تطور الالتزام التنظيمي ل Buchanan (1974)	03

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
II مقياس الإلتزام التنظيمي	01
IV مقياس قيم العمل	02
VI صدق وثبات مقياس الالتمار التنظيمي	03
VI الصدق بطريقة الصدق التمييزي	04
VII الثبات بطريقة الفا كرونباخ	05
VII صدق وثبات مقياس قيم العمل	06
VII الصدق بطريقة الصدق التمييزي	07
VIII الثبات بطريقة الفا كرونباخ	08
IX خصائص عينة الدراسة حسب الجنس	09
IX خصائص عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	10
IX نتائج الفرضية الأولى	11
X نتائج الفرضية الثانية	12
XI نتائج الفرضية الثالثة	13
XII نتائج الفرضية الرابعة	14
XIII نتائج الفرضية الخامسة	15

المقدمة

يعتبر الإلتزام التنظيمي من اهم العوامل التي تؤثر على نجاح المؤسسات و استمراريتها ، وذلك لأنه يعكس مدى اندماج العمال في ثقافة وقيم المؤسسة ، ومن بين هذه القيم هي قيم العمل التي تشكل جزءاً أساسيا من الثقافة التنظيمية لأي مؤسسة .

وما يزيد من أهمية الإلتزام التنظيمي هي: تلك السلوكيات المترتبة عنه، كالروح المعنوية التي تساعد على انسجام فريق العمل، و تعمل على بناء ثقافة تنظيمية ذات مستوى رفيع، وتعزز الثقة في أعضاء المجموعة و القيادة ، بالإضافة الى قلة التسبب والكسل داخل المنظمة ليساهم كل ذلك في رفع وزيادة الكفاءة في الاداء من خلال الإندماج مع المنظمة و تحقيق اهدافها .

والمنظمة هي مجموعة من الأفراد التي تعمل معا على تحقيق أهداف مشتركة وتسعى الى تغيير إيجابي في المجتمع ، من خلال وضع مجموعة من الخطط والبرامج ، فتعمل المنظمة على تسخير إدارة الموارد البشرية باعتبارها نظاما فرعيا للقيام بجملة من الوظائف المتعلقة بالموارد البشرية والتي يتغلغل نشاطها في جميع الأنظمة الفرعية .

كما يقع على عاتق الإدارة العليا للمنظمة التحلي بقيم العمل اللازمة لتوفير بيئة عمل سليمة ومناخ تنظيمي صحي، من خلال رسم السياسات والتخطيط لتنفيذ مشروع المنظمة باعتبارها الجهاز المسؤول عن اتخاذ القرارات التي من شأنها ان تساهم في إنجاز مهمة المنظمة، وضبط علاقة الأفراد العاملين بمنظمتهم، بالإضافة إلى رصد البيئة التي تحيط بالمنظمة من منافسين قد يهددون بقاء المنظمة.

تحتوي الدراسة على خمسة فصول يتضمن الفصل الأول الإشكالية واعتباراتها ، والفصل الثاني خاص بقيم العمل ونتناول فيه مفهوم قيم العمل ، أهميتها ، مصادرها ، التصنيف والاليات المتعلقة بقيم العمل .

أما الفصل الثالث والخاص بالالتزام التنظيمي سنتطرق إلى مفهوم و مداخل الإلتزام التنظيمي ، مراحل تطوره ، المحددات والعوامل المساعدة على تنميته ، أما فيما يخص الفصل الرابع سنتعرف من خلاله على الإجراءات الميدانية للدراسة بما فيها المنهج المستخدم واختيار العينة والأساليب الإحصائية المستخدمة ، وفي

الأخير يأتي الفصل الخامس الخاص بعرض وتحليل ومناقشة وتفسير فرضيات الدراسة ثم الوصول إلى استنتاج عام وتقديم مجموعة من الاقتراحات قبل ختم الدراسة بقائمة المراجع والملاحق.

الفصل الاول

اشكالية الدراسة واعتباراتها

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- اهمية الدراسة

4- اهداف الدراسة

5- التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة

6- تعقيب على الدراسات السابقة

خلاصة الدراسات السابقة

1-1- إشكالية الدراسة

إن السعي لدراسة القيم في مجال التنظيمات بصفة عامة ينصب على محاولة دراسة القيم وأثرها على سلوك الأفراد داخل التنظيم، خاصة في التنظيمات الاقتصادية باعتبار أنها تحتوي عنصرا بشريا هو مصدر التفاعل وحدث علاقة التأثير والتأثر ، وهذا العنصر البشري أيضا له القدرة على تشكيل ثقافة أخرى فرعية تسمى ثقافة المنظمة، ويأتي الحديث هنا عن العمل وعن القيم المرتبطة به حيث أن العمل بحد ذاته أصبح يمثل هوية الفرد الاجتماعية داخل المجتمعات الحديثة، مقارنة بما كان عليه في المجتمعات التقليدية عندما كانت الأسرة، أو القبيلة هي التي ينتسب إليها الفرد، والجانب الهام في القوى العاملة في مجال الخدمات الاقتصادية هو النوعية والرغبة في العمل والالتزام و التنظيم.

ويعد العمل والقيم المتعلقة به واحدة من قيم الحضارة الحديثة ومحركا رئيسيا من محركاتها وقيمة بارزة من قيم التراث العربي الإسلامي فضلا عن كونها مطلباً ملحا من مطالب تنظيم العلاقة بين المؤسسة وأفرادها العاملين ، فقيم العمل هي مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف الإداري وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتمي إليها وهي إلى جانب ذلك السياج المتبع الذي يحميه من الخطأ ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره أو يتنافى مع مبادئه، وتختلف قيم العمل من مجتمع إلى مجتمع كما تختلف من شخص إلى آخر، لكن هناك إجماعا على أهمية قيم العمل وضرورتها لأي كيان إنساني، أو أي منظومة إدارية خاصة في البلدان التي تسعى جاهدة لبناء نفسها وتطوير مؤسساتها وبنيتها الاجتماعية و الاقتصادية، وتختلف المجتمعات الانسانية في مدى اهتمامها بقيم العمل والتي يمكن تسميتها بثقافة العمل القائمة على حب العمل ودرجة الالتزام به لأنها تعبير عن التزام شخصي بين الفرد ومؤسسته والذي بدوره يجسد مستوى من الترابط الذي يحمله افراد التنظيم (دري، 2013 ، ص 5).

كما يعد موضوع الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة من المواضيع الحساسة التي تباحث فيها علماء الإدارة طويلا وأخذت منهم الكثير من الوقت والجهد، نظرا لكونها أهم مرتكز يضمن بقاء واستقرار المؤسسة، وكذا تحقيق أهدافها التي وجدت من أجلها، وسياسة الالتزام التنظيمي أصبحت ركنا أساسيا في الفلسفة الإدارية التي تدار بها المنظمات الحديثة، ويدرك قادة المنظمات أن التعامل بينهم وبين الأفراد المنتمون للمؤسسة

أفضل من التعامل مع الأفراد الغرباء فيها، ومع ذلك فإن تسرب الأفراد لا يتوقف على تسرب مباشر بخروج الفرد من المؤسسة، أو تسرب غير مباشر من خلال عزوف الفرد عن الأداء والعمل داخل المؤسسة وتأدية واجبه لهذا تعمل المؤسسات باستمرار بتقصي سلوك العاملين فيها في ظل تزايد تعقد العمل فيها وتشابكه والعمل بفاعلية، والمؤسسات الاقتصادية شأنها شأن المؤسسات الأخرى لا بد لها من السعي نحو خلق الالتزام التنظيمي من خلال تحفيز العاملين والحد من الصراع والغياب والدوران الوظيفي، وتحسين مخرجات المؤسسة، لأن الالتزام التنظيمي انعكاس لاتجاهات الأفراد وقيم العمل التي يكتسبونها وأنماطهم السلوكية، ويتأثر الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات بعدة عوامل منها ما هو سلوكي، ومنها ما هو متعلق بالعوامل الخارجية، ويمثل القيم الثقافية المجتمعية، ومنها ما هو متعلق بالمنظمة ذاتها مثل قيم العمل التي يكتسبها الأفراد داخل التنظيم (دري، 2013، ص 6).

وتشير بعض الدراسات منها : دراسة (محمد بن نانة، 2016) الى الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز الاغواط، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من 45 عاملا، وكان من أهم نتائج الدراسة ان الفرضية العامة تحققت وذلك بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) بمعنى أنه كلما كان هناك رضا وظيفي للعمال كلما ساهم ذلك في زيادة التزامهم وولائهم للمؤسسة.

وتشير دراسة (هاجر بحبيطة، 2018) الى قيم العمل لدى الطالب الجامعي المقبل على التخرج دراسة ميدانية، وقد إتبعنا الدراسة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من 100 طالب وطالبة، وكان من أهم نتائج الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمال تعزى لمتغير التخصص (علم الأحياء، حقوق، أدب ، علم النفس ، هندسة) لدى افراد عينة الدراسة.

وفي هذا السياق نطرح التساؤلات التالية والتي تمثل إشكالية موضوع دراستنا هذه كما يلي:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط؟
- 2- هل توجد فروق دالة إحصائية في قيم العمل تعزى للجنس ؟
- 3- هل توجد فروق دالة إحصائية في قيم العمل تعزى للحالة الإجتماعية ؟

4- هل توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى للجنس ؟

5- هل توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى للحالة الإجتماعية ؟

1-2- فرضيات الدراسة

- توجد علاقة دالة إحصائية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.
- توجد فروق دالة إحصائية في قيم العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للجنس .
- توجد فروق دالة إحصائية في قيم العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للحالة الإجتماعية.
- توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للجنس.
- توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للحالة الإجتماعية.

1-3- اهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة في النقاط التالية :

- 1-3-1- تعتبر القيم بصفة عامة، وقيم العمل بصفة خاصة من المتغيرات الهامة في تفسير الالتزام التنظيمي، فالالتزام التنظيمي يكشف عن ذات الفرد ويعكس القيم التي تعتبر أساسية لوجوده كشخص.
- 1-3-2- تتناول هذه الدراسة أحد المؤشرات الهامة في تحليل العديد من الظواهر السلوكية للأفراد العاملين في المنظمة وهو الالتزام التنظيمي، حيث أثبتت الدراسات أن هناك علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي ومعدل دوران العمل، وكذلك أيضا علاقته بنسبه الغياب والتأخير عن مواعيد العمل ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
- 1-3-3- تقدم الدراسة تحليلا للعلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز، هذا التحليل يمكن أن يمثل إضافة علمية للحصيلة الموجودة بالموازات من هذه الدراسات في مجال السلوك

التنظيمي والتي اهتمت بدراسة قيم العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها.

1-3-4- تتجلى الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كل ماتضيفه الى المكتبة الاكاديمية، من خلال سعيها لتوضيح طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وطبيعة العمل.

1-4- أهداف الدراسة

- معرفة العلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالأغواط.
- معرفة الفروق في درجات قيم العمل و الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط حسب الجنس .
- معرفة الفروق في درجات قيم العمل و الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط حسب الحالة الاجتماعية .

1-5- التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة

نتناول في هذا الجزء المصطلحات الرئيسية المستخدمة في الدراسة وذلك على النحو التالي:

1-5-1- قيم العمل

يعرف (Hofstade, et al.، 1990 وآخرون) القيم على أنها اعتقادات عامة تحدد لنا "الصواب من الخطأ، وكذلك الأشياء المفضلة وغير المفضلة".

بينما يعرف (Lock، 1994) القيم على أنها ما يتوق إليه الفرد سواء كان ذلك بوعي أو بدون وعي ويريد أو يحاول تحقيقه.

أما بالنسبة لقيم العمل، نجد أن *Kalleberg* يعرفها على أنها الاتجاهات العامة المرتبطة بالمعاني التي ينسبها الفرد لدور العمل وتمييزها عن الرضا بهذا الدور (وجيه عبد الستار، 2009، ص 380).

ولقد قدم كوين تعريفاً مشابهاً للتعريف السابق لقيم العمل على أنها الأحكام أو الموجهات نحو العمل، وبعد مراجعة مستفيضة للمفاهيم المختلفة لقيم العمل نجد أن مفهوم قيم العمل يشير إلى الموجهات السلوكية في كل الأنشطة التي تتصل بأي شكل من أشكال العمل وليس قاصراً على نشاط مهني معين.

1-1-5-1- التعريف الاجرائي

قيم العمل في هذا البحث يعرف بالدرجة التي يحصل عليها العمال بمؤسسة سونلغاز الاغواط في المقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل المستخدم في هذا البحث.

1-2-5-1- الالتزام التنظيمي

لقد عرف (حمودة، 1993) الالتزام التنظيمي على أنه إدراك من الفرد بتوافق قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف التنظيم الذي يعمل به، بينما عرف (Jones, 1996) الالتزام التنظيمي على أنه اتجاه يعكس قوة الترابط والتواصل بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها. ولقد عرف كل من (Allen & Meyer, 1990) الالتزام التنظيمي على أنه القوة النسبية لارتباط العامل وانخراطه في العمل مع منظمة معينة .

وبعد مراجعة مستفيضة نرى ان احسن تعريف هو أن الشخص الذي لديه التزام تنظيمي هو ذلك الشخص أو العامل الذي يرتبط شخصياً بالمنظمة التي يعمل بها، وكذلك أيضاً يزداد التوافق والتكامل بين أهدافه وأهداف المنظمة التي يعمل بها.

1-2-5-1- التعريف الاجرائي

هو تقبل الفرد لقيم وأهداف وسياسات المؤسسة التي يعمل بها بكل قناعة، ومحاولة تحقيق التوافق بينها وبين القيم والأهداف الخاصة به والعمل على تنمية عضويته فيها والشعور بالانتماء لها.

أي أن هذا المفهوم يشتمل على القناعة التامة بأهداف وقيم التنظيم والقوة والعمل وبذل الجهد والوقت من أجل تحقيق هذه الأهداف وأيضاً الارتباط العاطفي الذي يربط الفرد بالبقاء بالمنظمة

1-6-6- تعقيب على الدراسات السابقة

1-6-1- دراسة (عاشوري ابتسام، 2015) بعنوان الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة) ، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة (70) عامل، وكان من اهم النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و الالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة.

1-6-2- دراسة (عبد الرحمان ، 2018) بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة " هيبروك " للنقل البحري بوهران ، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، بحيث بلغت عينة الدراسة 207 افراد من إطارات سامية و إطارات ومتحكمين ومنفذين ، وكان من أهم نتائج الدراسة ان الفرضية العامة تحققت وذلك بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة (القيم التنظيمية و مستوى الالتزام التنظيمي).

1-6-3- دراسة (بن نانة ، 2016) بعنوان الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز الاغواط، وقد إتبتت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من 45 عاملا، وكان من أهم نتائج الدراسة ان الفرضية العامة تحققت وذلك بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) بمعنى أنه كلما كان هناك رضا وظيفي للعمال كلما ساهم ذلك في زيادة التزامهم وولائهم للمؤسسة.

1-6-4- دراسة (Mottaz, 1988) واستهدفت تحديد الطريقة التي بها مكافآت العمل مع قيم العمل في التأثير على الالتزام التنظيمي، باعتبارهما المحددات الأساسية للالتزام التنظيمي، وتقدير الأهمية النسبية للمكافآت الداخلية والخارجية كمحددات للالتزام التنظيمي و اختبار أثر المتغيرات الديموغرافية على الالتزام التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكافآت العمل والالتزام التنظيمي، أو بمعنى آخر أن مكافآت العمل لها تأثير ايجابي قوي على الالتزام التنظيمي، بينما قيم العمل لها تأثير سلبي ضعيف عليه، وأن المكافآت الداخلية تعد محددات فعالة أكثر للالتزام التنظيمي ويلبيها

المكافآت التنظيمية والاجتماعية الخارجية، بمعنى أن محتوى الوظيفة مكافئات داخلية هو المؤثر الأساسي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين.

1-6-5- دراسة (Kidrom, 1978) واستهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي، وان قيم العمل ارتبطت بالالتزام المعنوي بدرجة أكبر من الالتزام المحسوب.

1-6-6- دراسة (Dubintal,1975) واستهدفت التعرف على درجة اهتمام العاملين بالعمل والالتزام التنظيمي، ولقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين اهتمام العاملين بالعمل والتزامهم التنظيمي، حيث أن العاملين الذين أظهروا اهتماماً أساسياً بالعمل كانوا أكثر التزاماً من العاملين الذين لديهم اهتمامات أخرى.

خلاصة الدراسات السابقة

وبمراجعة الدراسات السابقة نجد أن هناك دراسات عديدة تم القيام بها في مجال قيم العمل من ناحية أو في مجال الالتزام التنظيمي من ناحية أخرى، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات العربية التي تناولت دراسة قيم العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، وفي ضوء ما تقدم نجد أن الدراسة الحالية تكتسب أهمية خاصة وذلك في محاولة سد النقص في مجال قيم العمل وعلاقتها على الالتزام التنظيمي، والذي يمكن من خلاله الوقوف على أنماط السلوك التنظيمي لدى الفئات المختلفة من العاملين في مؤسسة سونلغاز بالأغواط في المستويات الوظيفية المختلفة، وبالتالي يمكن تقديم برامج مناسبة قد تساهم في اكتساب أنماط سلوكية مرغوب فيها تساعد في النهاية على تحقيق أهداف الأفراد وذلك في إطار تحقيق أهداف وتطلعات المؤسسة .

الفصل الثاني

قيم العمل

- تمهيد
- 2-1- مفهوم وأهمية قيم العمل
- 2-2- مصادر قيم العمل
- 2-3- تصنيف و آليات قيم العمل
- خلاصة الفصل

تمهيد :

نالت القيم قدرا كبيرا من اهتمامات العلماء والباحثين على اختلاف انتماءاتهم العلمية، ويزداد هذا الاهتمام كلما اشتدت الحاجة إلى الكشف عن طبيعة هذه القيم ودورها كمتغير له أهميته في كافة نواحي الحياة (الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية).

و لذلك كان لا بد من التطرق إلى مفهوم قيم العمل، لان وضعها في إطارها الاجتماعي أولا قبل وضعها في إطارها التنظيمي من شأنه أن يسهل فهم العلاقة بينهما، وعلى اعتبار أن قيم العمل هي نتاج نفسي اجتماعي فهي تشكل الإطار المرجعي للسلوك الإنساني في التنظيم.

2-1- مفهوم وأهمية قيم العمل

2-1-1- مفهوم قيم العمل

تحتل قيم العمل أهمية كبرى في التنظيمات، إذ تعتبر أحد أهم المحددات التي تبنى عليها هذه الأخيرة، باعتبارها كانت مرتبطة بالقيم الاجتماعية في بدايتها، وقد ساهمت المنظمات الحديثة في إظهارها ومحاولة استغلالها فيما يخدم مصالح الأفراد و التنظيمات على حد سواء، فبالنسبة للأفراد فهي تلك الآليات التي تسمح لهم بالاندماج والتأقلم مع الزملاء في التنظيم، أما بالنسبة للتنظيم فنقصد قدرته على تحديد المعايير والسعي نحو ضبط اتجاهات العمال نحو تحقيق أهدافه، بمعنى جملة من الشروط على السبيل القانوني مثلا أو الإداري أو الثقافي، وسنحاول الاقتراب أكثر من مفهوم قيم العمل من خلال التعريفات التالية:

حيث يعرفها كل من (ديف فرانسيس ومايك وودوك): " بأنها الاعتقاد الذي تبنى عليه أعمالنا في المنظمات فهي عبارة اختيار بين الصالح و السيئ والمهم و الغير مهم " (ديف فرانسيس ومايك وودوك، 1995 ، ص 17).

و نجد كالبيرج يعرفها بأنها : " الاتجاهات العامة المرتبطة بالمعاني التي يتبناها الفرد لدور العمل وتميزها عن الرضا الوظيفي بهذا الدور " (المجلة العربية ، 1993 ، ص 28)، وبالتالي فإن الفرد ومن خلال المعاني التي يربطها بعمله والتي تحدد كذلك في البيئة التنظيمية المنتمي إليها، هذه المعاني هي التي تزيد من رضا العامل إيجابا أو تنقص رضاه عن العمل سلبا هذا الأمر يتأكد عندما نعلم أن القيم هي كذلك : " المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات المتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يصب في تسيير المنظمة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف " (عبد الحفيظ ، 1994 ، ص 51) ، إن مجموعة القيم المتمثلة من الأفراد هي جزء هام من ثقافة المؤسسة هذه الثقافة تعتبر بمثابة الموجه الذي يعمل على طبع الأفراد بمجموعة القيم التي تصب في مصلحة المؤسسة ابتداء ثم في مصلحة الفرد انتهاء، فالقيم هنا: " هي التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة وتعبّر عن ثقافة المنظمة، وهي أساسية في تحديد الاختيارات وتحفيز السلوك وصنع القرارات " (عمار، 2005، ص 146).

وتعرفها (كاثي انز) على أنها : " المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى لها المنظمة في تحقيق أهدافها " (أمل ، 2008 ، ص 176).

ويعرفها (مقدم عبد الحفيظ) : بأنها: "الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة، التي يدركها أعضاءها و يعايشونها ويعبرون عنها " (مقدم عبد الحفيظ ، 2010 ، ص 15) .

و تعرف أيضا بأنها : " القواعد والمعايير التي توجه السلوك الإداري للمدير نحو ما هو جيد و مرغوب فيه و صالح لتحديد الأسلوب الذي ينتهجه في إدارته للإدارة التي يعمل بها " (عبد الله ، 2009 ، ص 7) .

كما تعرف أيضا على أنها تلك القيم التي تحكم العمل وتحدد مستوى الأداء فيه مثلا لجودة العدالة، التنافس النمو، التطوير، و الكفاءة ، و هي أيضا : " القيم التي تسود المنظمة ككل و هي تمثل مجموعة القيم التي تواتر العاملون على تطبيقها في المنظمة، و هذه القيم هي النواة الثقافة المنظمة، هذه القيم غير ظاهرة أو غير ملموسة لكنها تظهر أوضح ما يكون عند وضع الأهداف و الخطط و رسم السياسات و تحديد نظم و طرق العمل، وتلعب الإدارة العليا إذا استمرت في تبني نفس القيم دورا كبيرا في ترسيخها " (أمل ، 2008 ، ص 99).

2-1-2- أهمية قيم العمل

تشكل القيم احد أهم الجوانب المهمة لفهم السلوك التنظيمي وتطويره بحيث أنها تشكل مصدر لفهم الاتجاهات و الدوافع التي يتبناها العاملون داخل المؤسسة والتي تؤثر على إدراكهم و طريقة فهمهم للأشياء و سنحاول تلخيص أهم النقاط التي تشكل أهميتها :

- تعتبر القيم معيارا يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من المبادئ السلوكية وكعامل موحد للثقافة العامة.

- تعتبر كمحدد للأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة و منسجمة مع القيم.

- أن القيم تتبؤنا بسلوك صاحبها متى عرف ما لديه من القيم والأخلاقيات في المواقف المختلفة و بالتالي يكون التفاعل معه في ضوء التنبؤ بسلوكه.

- تشير القيم إلى الكيفية التي سيتعامل معها الإنسان في المواقف المستقبلية وتساعده على التفكير فيما ينبغي أن يفعل اتجاه تلك المواقف والأحداث وتحدد له الأساليب و الوسائل التي اختارها بالإضافة إلى تغيير السلوك الصادر عن مستوى الجماعة و تحدد له أهداف حياته ومثله العليا ومبادئه الثابتة والمستقرة التي تحفظ له هذا التماسك و الثبات اللازم لممارسة حياة اجتماعية سليمة.

2-2- مصادر قيم العمل

تساهم في تكوين قيم العمل مصادر عديدة ومختلفة، نذكر منها:

2-2-1- المجتمع

تمثل البيئة الاجتماعية مصدر عوامل عديدة للفرد العامل، ونقصد بها الأبعاد المتعلقة بالأسرة و العلاقات الاجتماعية و الوضع الاجتماعي عموماً، حيث يمكنه التأثير إيجاباً أو سلباً على المنظمة.

و لهذا أولت المنظمة الحديثة الاهتمام بالعاملين وقيمهم و علاقاتهم الخاصة عندما تريد إقامة مشاريع، فعليها أن ترصد التغيرات في المجتمعات لتتمكن من التكيف معها (البونطي، 2004، ص 98).

فالقيم التي يؤمن بها المجتمع الرأسمالي الغربي تختلف عن القيم التي يؤمن بها المجتمع الشرقي، كونه لا يزال يتصف بالتجاذب و التقارب الأسري و الاجتماعي. أما المجتمع الغربي فإنه يتسم بالتفكك الاجتماعي نتيجة إيمانه بالقيم المادية في إطار العلاقات الاجتماعية السائدة (خيضر ، 2003 ، ص 85).

و كما يعمل المجتمع على تلقين قيم معينة للأفراد، تعمل المنظمة باعتبارها مجتمعا مصغرا من خلال التنشئة الاجتماعية على تثبيت القيم الضرورية للعمل من خلال التدريب، و هو نوع من التطبيع الاجتماعي يتعلم من خلاله الموظفون قيم المنظمة وأهدافها (القريوتي ، 1989 ، ص 166).

و تمر عملية التنشئة التنظيمية حسب (أندرو ديسيزلاقي و مارك جيدلاس) بثلاث مراحل :

✓ **المرحلة الأولى :** وتبدأ قبل دخول الموظفين إلى المنظمة، و تتضمن نشاطات مثل الحصول على

أكبر قدر من المعلومات حول حياة المنظمة.

✓ **المرحلة الثانية:** عندما يدخل الموظف فعلا في المنظمة و يحاول أن يصبح مشاركا و فاعلا في جماعة العمل.

✓ **المرحلة الثالثة :** و هي مرحلة الاستقرار، حيث لا بد من توفير حل لمشكلة الصراع المحتوم بين الجماعة التي ينتمي إليها الشخص وجماعات العمل الأخرى داخل المنظمة (اندرودي و مارك ، 1991 ، ص 217-218).

أما " **فيلدمان، Fildman**" فيقسم هذه المراحل من انتقال الفرد من مرحلة كونه عضوا جديداً، إلى مرحلة كونه عضوا فعالا و مؤثرا في جماعة العمل على النحو التالي:

- **مرحلة الحذر والتطلع :** في هذه المرحلة يكون العامل جديدا، و يتبنى مجموعة من التوقعات الواقعية بشأن وظيفته، و المؤسسة التي يعمل بها و نراه هنا يحدد ما إذا كانت هذه المؤسسة تشكل المكان المناسب، أو الملائم لما يتوفر لديه من قدرات و حاجات وقيم.

- **مرحلة التعلم والتأقلم :** يحاول الموظفون الجدد في هذه المرحلة التعرف على الأدوار المختلفة التي يؤديونها هم أنفسهم باعتبار هم أعضاء في الجماعة، و يكتشفون أيضاً عددا من المعايير المهمة التي تتحكم في تقييم أداء الجماعة وأعضائها وأثناء هذه المرحلة يبدأ الأعضاء الجدد في تكوين علاقات شخصية.

- **مرحلة إتقان الدور:** في هذه المرحلة يتقن الأفراد أداء أدوارهم التي ينبغي عليهم أداؤها، و من ثم ينتقلون إلى مرحلة يصبحون فيها أعضاء دائمين في الجماعة، و أثناء هذه المرحلة تتكون لديهم معرفة دقيقة بجميع جوانب معايير جماعة العمل (رونالد ، 1999 ، ص 364 - 365).

2-2-2- التعاليم الدينية

يمثل الدين أحد المصادر المهمة التي تستمد القيم منها ، بل إن الدين هو المصدر الرئيسي لقيم كثيرة، و من الأمثلة التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي الحديث الشريف الذي يحث على إتقان العمل، إذ جاء في الحديث الشريف: " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"، وكذلك حث الرسول الكريم على عدم الغش بقوله "من غشنا فليس منا"، و على إعطاء العامل أجره دون تأخير : " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"، و قوله صلى الله عليه وسلم: " كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته ".

2-2-3- التعليم

يعتبر الركيزة في إحداث التغيير في حياة الأفراد وتغيير بعض المفاهيم و المعتقدات إلى مفاهيم أخرى و تكوين قيم جديدة لديهم ، تتناسب و التغييرات الثقافية .

فيتم اكتساب القيم والمهارات والاتجاهات وغيرها من العوامل التي تحدد السلوك عن طريق عمليات التعليم المختلفة، نتيجة المرور بعدد من الخبرات و المواقف الخاصة بالحياة، و عن طريق التعلم يمكن تحسين أداء العمل مما يزيد الإنتاج و كفايته وكذا ضبط السلوك و توجيهه و تعديله في مجال التربية أو التدريب المهني و التريصات (فوزي ، 2005 ، ص 28).

2-2-4- جماعة العمل

أغلب التفاعلات اليومية و النشاطات تحدث داخل الجماعات التي تؤثر كثيرا على سلوك الأفراد ، و كما تؤثر الجماعة على العامل يؤثر هو في الجماعة، و هكذا فإن علاقة التأثير والتأثر هي علاقة متبادلة بين العامل و بقية أفراد الجماعة (طارق ، 2007 ، ص 198).

و مصدر القيم يتقرر من قبل جماعة العمل أو فريق العمل و التي تتعلق بالعمل ذاته و ظروفه و ليست الأخلاقيات الاجتماعية العامة، حيث بمرور الزمن يتكون الجماعة العمل تقاليد و قيم خاصة بها و تفرضها على أعضائها، فالفرد الذي يعيش في وسط جماعة يتعرض لضغوط نفسية متعددة تمارسها جماعة العمل عليه مثل عزله أو عدم التعامل معه و عدم دعوته لجلساتهم، مما يجعله اعتياديا ينصهر في بوتقة القيم التي تؤمن بها الجماعة في ميدان العمل، و لذلك فإن جماعة العمل تعد أحد أهم مصادر ترسيخ القيم لدى الأفراد (خيضر ، 2003 ، ص 87).

و جماعة العمل ليست مجرد مجموعة من الأفراد بل هي علاقات بين هؤلاء الأفراد؛ علاقات بين الإدارة والعاملين و بين العاملين بعضهم بعض، و بين جماعات العمل المختلفة و بين العاملين و نقابات العاملين و تقوم هذه العلاقات الإنسانية على مبادئ التفاهم والتعاون والاحترام المتبادل و الثقة المتبادلة بين أعضاء الجماعة العاملة (المداني ، 2018 ، ص 103).

2-2-5- القيادة

يعرف (جيم جرين James Gibbin) القيادة بأنها: "عملية التأثير على جماعة في موقف معين و وقت معين و ظروف معينة لاستثارة الأفراد و دفعهم للسعي برغبة لتحقيق أهداف المنظمة مانحة إياهم خبرة للمساعدة في تحقيق أهداف مشتركة و الرضا عن نوع القيادة الممارسة. يتضح من هذا التعريف أن القيادة عملية اجتماعية تسعى للتأثير على أفعال الأفراد المرؤوسين و سلوكهم واتجاهاتهم للعمل بجد و رغبة لتحقيق أهداف مشتركة مرغوبة (المداني ، 2019 ، ص 104) .

فالقائد الناجح هو من يستطيع إيجاد الدافعية والحماس و الرغبة و الاستعداد الطوعي لدى الأفراد و الامتثال لرغبات القائد، كما أن القائد الناجح هو أيضا يتأثر بأتباعه و دوافعهم وحاجاتهم و رغباتهم، وهكذا فالقيادة عملية اجتماعية مستمرة. و من أهم مهارات القائد الفعال مشاركة أتباعه في أعمال التأثير والسيطرة و اتخاذ القرارات، والقدرة على تشخيص المواقف و بناء الثقة مع العاملين، والمقدرة على فهم و استيعاب المبادئ التي تسترشد بها المنظمة وقيم العاملين والعمل على إحداث التوافق و الانسجام بينهما (المداني ، 2019 ، ص104).

إن أهمية القيادة كمصدر من مصادر قيم العمل تبرز في النسق القيمي الذي يتبناه القائد، فهذا النسق يحدد حجم المشاركة الذي سيسمح به للعاملين في اتخاذ القرارات المسؤولة الواجب إتاحتها لهم و بذلك يضع نفسه إما في الخاصة بهم. كما يحدد حجم اتجاه الديمقراطية (الشورى)، أو الأوتوقراطية (الاستبداد)، فالقائد الذي تشغل قيمة المساواة مكانا بارزا في نسقه القيمي سيكون حريصا على أن يزيل أو يقلل من مظاهر التفرقة والتمييز بينه و بين مرؤوسيه .

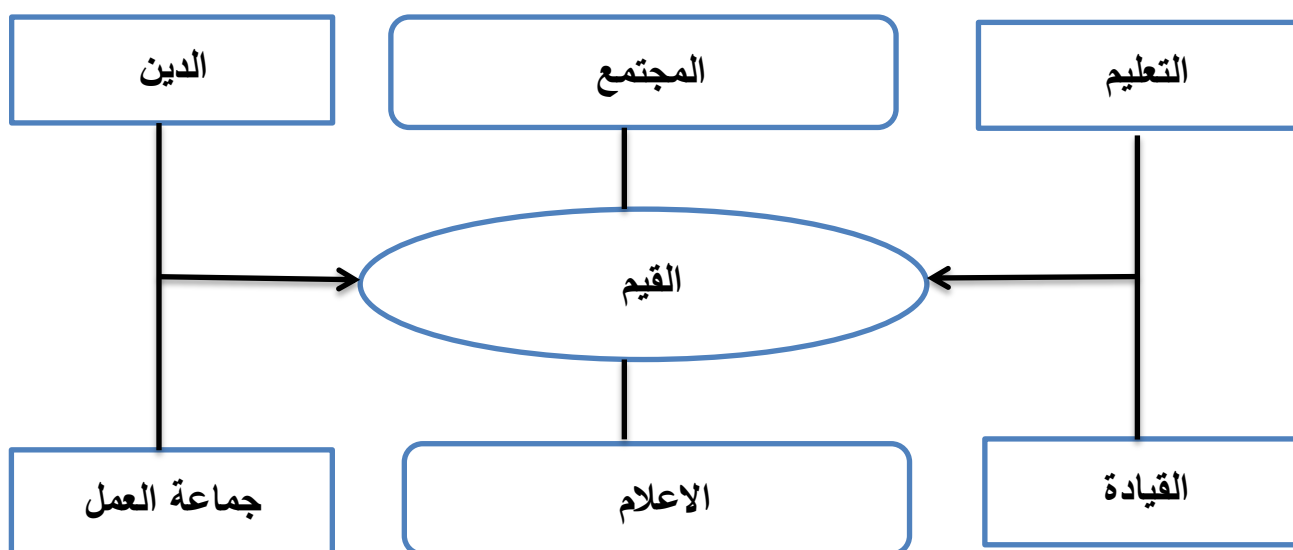
2-2-6- الإعلام

تستطيع وسائل الاتصال المختلفة أن تقوم بدور أساسي في التبشير بالقيم الجديدة مع تحولات الحياة الاجتماعية والقيم الحضارية، فتدعم القيم التي تخدم التطور وتحارب القيم التي تعوقه.

كما تلعب دورا هاما في تطوير أنماط السلوك الاجتماعي بما يتلاءم مع ظروف بعيدة عن الشكل التعليمي أو الوعظي كما تستطيع أن تقدم النماذج التي يحتذى بها وتضع النماذج المخالفة في إطار منفر أو غير مرغوب (المداني ، 2019 ، ص 105).

و الشكل التالي يوضح مصادر أهم القيم:

الشكل (01) : مصادر قيم العمل



2-3- تصنيف و آليات قيم العمل

2-3-1- تصنيف قيم العمل

بعد إطلاعنا على التراث النظري و الأدبي للباحثين تبين أنهم يعتمدون تصنيف القيم بالاعتماد على أبعاد كثيرة نذكر أهمها:

2-3-1-1- من حيث بعد المحتوى

✓ **القيم النظرية** : وترتبط بسلوك الشك و البحث عن الحقيقة ، بمعرفة القوانين التي تحكم الأشياء و اكتشاف حقيقتها، وتتجلى لدى العلماء و المصلحين والفلاسفة الذين يسعون وراء المبادئ والمثل العليا (المداني ، 2019 ، ص 106) .

✓ **القيم الاقتصادية** : ترتبط بسلوك التوفير لجميع مصادر الطاقة التي يستخدمها الإنسان مثل الوقت والجهد والمال (المداني، 2019 ، ص 106) .

و يقصد بها اهتمام الفرد و ميله إلى ما هو نافع و في سبيل هذا الهدف يتخذ من العالم المحيط وسيلة للحصول على الثروة و زيادتها عن طريق الإنتاج والتسويق و استهلاك البضائع و استثمار الأموال وتتجلى هذه القيم لدى أشخاص يمتازون بنظرة عملية و هم عادة رجال المال والأعمال .

ترتبط أيضا بالنظرة الشخصية المادية، فعلاقات الأفراد مع بعضهم البعض هدفها المصلحة و الحصول على المادة وبقدر ما يتحقق من منفعة تكون العلاقة قوية فيما بينهم.

✓ **القيم الروحية** : أو تلك القيم الدينية و هي القيم التي يرتبط بها سلوك الدين و العقيدة والإيمان بالغيب.

✓ **القيم الاجتماعية** : وترتبط بسلوك البحث عن الرفاق و الأصدقاء، و الهروب من العزلة و الاهتمام بالطاعة الاجتماعية.

✓ **القيم السياسية** : وترتبط بسلوك إدارة الأفراد و السعي إلى مراكز الزعامة و القيادة.

✓ **القيم الجمالية**: وهي تذوق الجمال ويرتبط بها مجموعة من الأنماط السلوكية الفنية من رسم وموسيقى و شعر إلى غير ذلك ما يمكن أن يتذوق فيها لإنسان معنى الجمال (فؤاد ، 1999، ص 48) .

2-3-1-2- من حيث بعد المقصد

✓ **قيم الوسيلة** : هي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات أبعد مثل الترقية.

✓ قيم غائية (هدفية) : وهي الأهداف والفضائل التي تضعها الجماعات و الأفراد نفسها، فالحرب في نظر الرجل العسكري ذات قيمة وسائلية تكسبها الترتي في المنصب والشرف و الترتي في هذا الموقف قيمة غائية هدية (جابر نصر الدين ، 2006 ، ص 170) .

2-3-1-3- من حيث بعد الشدة

✓ قيم ملزمة (أمره ناهية) : يكون بمثابة قانون ينظم العلاقات مثل القيم الخاصة بتنظيم العلاقة بين الإدارة والموظفين.

✓ قيم تفضيلية: تكون حسبما يفضله الفرد كتفضيل العلاقة مع موظفين على حساب آخرين .

✓ قيم مثالية : و هي القيم التي يشعر الناس باستحالة تحقيقها ومع: ذلك فإنها تؤثر في توجيه سلوك الأفراد، مثل القيم التي تتطلب الكمال في أمور الدين والدنيا معا (فاروق ، 2004 ، ص 192-193)

2-3-1-4- من حيث بعد الدوام

✓ قيم عابرة : و هي القيم الوقتية العارضة القصيرة الدوام السريعة الزوال، مثل القيم المرتبطة بالنزوات.

✓ قيم دائمة : و هي القيم التي تبقى زمنا طويلا مستقرة في نفوس الناس يتوارثونها جيلا بعد جيل، كالقيم المرتبطة بالعرف و التقاليد، و هو أيضا دوام نسبي.

2-3-1-5- من حيث بعد المرونة

✓ قيم مرنة: تتميز المنظمات التي تتفاعل مع بيئتها بالمرونة، مثل اهتمام المديرين بالعاملين والعملاء والتنظيمات الناجحة هي القادرة على التغيير في هياكلها و عملياتها وقيمها، فما كان مناسباً في الماضي قد لا يكون مناسباً في المستقبل.

✓ قيم جامدة : و هي قيم تميز المنظمات التي تعمل في بيئة مستقرة و منها اهتمام المديرين بأنفسهم أولاً ثم جماعة العمل التابعة لهم، و تجنب المخاطرة ورفض المبادرة توصف المنظمة بأنها ذات

نظام جامد لعجزها عن التكيف أمام الضغوط و التغييرات التي تفرضها البيئة، و يمثل النظام المفتوح في المنظمة المرنة و النظام المغلق الجمود (جمال الدين ، 2003، ص 35-36) .

2-3-2- آليات تطوير قيم العمل

تسعى كل منظمة إلى بناء وتطوير قيم تنظيمية تساعد على خلق بيئة عمل مناسبة لتحقيق الأهداف المسطرة، وللوصول إلى هذه الغاية لا بد للمنظمة من القيام بعدة خطوات لتطوير قيمها التنظيمية من أهمها :

- تعريف القيم السائدة حاليا داخل بيئة العمل.
- التأكد من أن هذه القيم هي المطلوبة لتحقيق الأهداف والاستراتيجيات الحالية والمستقبلية.
- تبني مجموعة من قيم العمل الأكثر ملاءمة للتطورات المستقبلية القادمة.
- قيام إدارة الموارد البشرية بهذا الدور كوظيفة إستراتيجية تتضمن تغيير أو تعديل التصرفات والسلوكيات التي قد ترجع لسيادة مجموعة من القيم الغير متناسبة مع خطط المنظمة.

خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل إلى تحديد مفهوم قيم العمل، وتعرفنا على أهمية قيم العمل والمصادر المتعلقة بها ، و
عما لهذه القيم من تأثير على الأفراد في المنظمات بل وعلى المنظمات ذاتها، فبعد أن كانت لا تتعدى كونها
مجسدة للنزعة المادية للرأسمالية أصبحت فيما بعد إحدى الدعائم الأساسية لمنظمات الأعمال، ومعبرة عن
جزء هام من ثقافتها.

الفصل الثالث

الإلتزام التنظيمي

- تمهيد
- 3-1- مفهوم ومداخل الإلتزام التنظيمي
- 3-2- مراحل تطور الإلتزام التنظيمي
- 3-3- المحددات والعوامل المساعدة على تنمية الإلتزام التنظيمي
- خلاصة الفصل

تمهيد :

تعد دراسة الإلتزام التنظيمي من الأهمية بمكان، فهو يشير إلى اتجاهات الأفراد نحو منظماتهم، فهو يقوم على تفسير عدة سلوكيات بحيث يقودهم الإلتزام التنظيمي إلى التصرف على نحو معين .

كما أن دراسة السلوك التنظيمي هو أمر بالغ التعقيد، فهو يدخل في عدة مجالات كعلم النفس الاجتماعي و علم دراسة الإنسان والاقتصاد والأخلاقيات والإدارة وغيرها من المواضيع .

لذا سيتم في هذا الفصل تحديد مفهوم الإلتزام التنظيمي وجملة المداخل المؤسسة لدراسته ومراحل تطوره ومحدداته، والعوامل المساعدة على تنميته.

3-1- مفهوم ومداخل الإلتزام التنظيمي

3-1-1- مفهوم الإلتزام التنظيمي

كلمة "التزام" من الناحية اللغوية هي من الفعل التزم، ويقال التزم الأمر أي أوجبه على نفسه، ويقال إلتزم العمل أي تعهد على إن يؤديه (حمودي، 2000، ص 138).

كما جاء في معجم قطر المحيط في نفس السياق ، بحيث أن لزوم الشيء يعني إثباته والمداومة عليه، وألزمه المال والعمل فصار واجبا عليه (المبيضين والأكلبي، 2012، ص 183).

كما حاول العديد من الباحثين إعطاء تعريف للإلتزام التنظيمي وذلك من خلال الدراسات والبحوث التي قاموا بها، لأن الإلتزام التنظيمي يعد من المفاهيم السلوكية و التنظيمية التي أخذت أبعادا و اتجاهات، فلم يظهر لحد الساعة و هذا حسب علم الباحث طبعا تعريف شامل موحد ونموذج يبرز عملية الإلتزام أو يمكن أن يدمج بين التشعبات في وجهات نظر مختلفة (School, 1981.p590).

فقد عرف "بوشانون" (Buchanan، 1974) الإلتزام التنظيمي بأنه تعبير عن موالة الفرد للمنظمة، بحيث يظهر هذا التعبير في ثلاثة صور وهي:

- التطابق (Identification) بين قيم الفرد وأهداف المنظمة.
- الاندماج (Involvement) في النشاط الذي يمارسه الفرد.
- الولاء (Loyalty) من خلال مودة الأفراد و تعلقهم بالمنظمة (Buchanan ,1974.p.534).

كما يرى "شيلدون" (Sheldon، 1971) أن الإلتزام التنظيمي يعني توجه الفرد نحو المنظمة التي تربطه بما رابطة وثيقة (Sheldon, 1971.p.143) .

ويشير "سكول" (School,2000) إلى أن الإلتزام التنظيمي هو أحد المفاهيم التي تم استخدامها بطرق مختلفة، لتبين أن الفرد الملتزم الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالمدافع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة ممكنة، ويبرز مستويات عالية من سلوك الدور المتميز (**Extra rôle behavior**) التي تصب في الأداء المطلوب.

كما حاول البعض تقديم تعريف للإلتزام التنظيمي وحصره في مجال الفائدة الاقتصادية التي يحصل عليها الفرد من المنظمة، فقد بين كل من "أوتو وهاربينيك" (Alutto & Herbinia,1972) بأن مصطلح الإلتزام التنظيمي يشير إلى أنه ظاهرة هيكلية تحدث نتيجة الصفقات الاقتصادية الفردية والتنظيمية والتي تشكل استثمارات بمرور الوقت. وهذا يتفق مع ما عرضه "ريشيس" (Richers, 1985) إذ اعتبر الإلتزام التنظيمي دالة كلفة الانتماء والعوائد المتحققة منها والتي ترافق عضوية الفرد وتزداد طردياً مع زيادة سنوات الخدمة (المبيضين والأكلي، 2012، ص 186).

ويشير "كيpton" (Keyton, 2005) إلى أن الإلتزام التنظيمي عملية مستمرة ومعقدة إذ من خلاله يتجلى تواجد الأفراد فيها، ويحافظون كذلك عليها والتجند لكل تغيير يفيدها (Keyton, 2005.p.124).

كما عرف "فيسكيو" (vicchio,1991) الإلتزام التنظيمي على أنه شعور داخلي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة (vicchio,1991.p.20).

هذا ويعتبر الإلتزام التنظيمي مناصرة وتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل لمنظمتها، بالإضافة إلى الصداقة التي لها تأثير في تبني قيم المنظمة وتحقيق أهدافها، ويأتي الإلتزام بتفاعل ثلاثة عناصر وهي:

- التوافق : أي قبول العامل أهداف المنظمة وقيمها.
- الاستغراق: أي الانهماك أو الانغماس أو الانغمار النفسي في نشاطات المنظمة.
- الإخلاص والوفاء: أي شعور العامل بارتباط عاطفي قوي مع منظمته (برقوق ودرنوني، 2014، ص 17).

وأشار "ماير وألان" (Mayer & Allen 1991) أن الإلتزام التنظيمي يتعلق بمدى اندماج الفرد مع المنظمة التي يعمل بها (Mayer & Allen.1991.p62).

ولقد بين "تاي" (Tay,2009) أن تعريف "ماير وألان" (1991) مبني على ثلاثة أبعاد و هي:

1 - الاعتقاد القوي بقيم المنظمة وقبول أهدافها.

2 - الاستعداد التام لتقديم الجهد المطلوب لفائدة المنظمة.

3 - الرغبة القوية والأكيدة للاستمرار في العمل داخل المنظمة (Tay, 2009, p61)

كما أشار العطية (2003) إلى أن الإلتزام التنظيمي حالة من توحيد العامل مع منظمته من خلال تبني أهدافها والرغبة في المحافظة على بقاءه عضوا فيها (العطية 2003، ص 103).

وجاء تعريف العطية (2003) موافقا للتعريف الذي قدمه بورتر وزملاءه (Porter،1974)، إذ يرى أن الإلتزام التنظيمي يكمن في قوة تطابق الفرد مع منظمته و الارتباط بها.

ويرى العميري (2004) أن الإلتزام التنظيمي يعني الارتباط الوظيفي الذي يكون بين الفرد والمنظمة التي يشتغل فيها، بحيث يدفعه هذا الأخير إلى الاندماج في العمل وتبني قيم المنظمة (عبد الرحمان، 2018، ص 95).

وأشار اللوزي (2003) إلى أن الإلتزام التنظيمي هو تلك المشاعر التي كونها الفرد اتحاد الأفراد و المنظمات التي يعيش فيها بما تحمله من قيم ومبادئ وأفكار، وهذه المشاعر تولد للفرد الرغبة والاستعداد لتقديم النصح للزملاء في العمل والمنظمة (اللوزي، 2003، ص 132).

3-1-2- مداخل دراسة الإلتزام التنظيمي

لقد تعددت المداخل في دراسة الإلتزام التنظيمي، وكل باحث أو عالم في هذا المجال درسه على أساس مدخل معين، فمنها ما هو سلوكي ومنها ما هو اتجاهي ومنها ما هو متعدد، وفي السطور التالية سيتم التطرق إلى هذه المداخل كما يلي:

3-1-2-1- المدخل السلوكي (Behavioral Approach) : أساس هذا المدخل يقوم على افتراض أن الفرد يكون ملتزما إذا كان مقيدا بأفعاله السابقة أو لديه كلفة انتماء المنظمة ومن الصعب عليه استرجاعها، وهنا يمكن القول بأن العمال يصبحون ملتزمين إذا هم عملوا لمدة عشرين (20) سنة فأكثر في المنظمة لأنهم سيفقدون الكثير من المزايا إذا ما تركوا المنظمة من أجل العمل في مكان آخر، وهذا يجعلهم يتحملون كلفة عالية جدا في حال تركهم المنظمة (المبيضين والأكلبي، 2012، ص 190).

إن شعور الفرد بالإلتزام وفق هذا المدخل ليس موجه بالضرورة للمنظمة، بل لأفعاله أو الأنشطة التي يؤديها في المنظمة، ونظرية الاستثمارات (Investments Theory) تفسر الإلتزام على أنه ظاهرة تراكمية تحدث نتيجة الاستثمارات بمرور الوقت وهي تتمثل في الوقت والجهد والعوائد التي سيفقدها الفرد في حال ترك المنظمة، فالإلتزام الفرد هنا ينبع من العوائد التي يجنيها من أفعاله ونشاطاته والتي هي بمثابة استثمارات قد تكون مادية وغير مادية .

فحسب هذا المدخل، الفرد يبقى مقيدا وملتزما للمنظمة إذا كانت لديه خدمة طويلة فيها كي لا يخسر تقاعده أو يفقد مركزه الوظيفي، كما يصعب عليه إيجاد عمل يناسبه في مكان آخر، ويمكن القول أن هذا المدخل يقدم لنا تفسيراً منطقياً للإلتزام لبعض الأفراد لمنظمتهم، وبالتالي يصعب تعميم هذا التفسير على جميع الأفراد، حيث لا يعطى دور للقيم والمبادئ التي يؤمن بها العمال والتي تدفعهم للإلتزام بمنظمتهم (المبيضين والأكلبي، 2012، ص 190).

3-1-2-2- المدخل الاتجاهي (Attitudinal Approach) : هذا المدخل يرى أن الإلتزام التنظيمي هو حالة من التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة بما فيها من قيم والتي تعزز الرغبة في بذل أكبر جهد ممكن لتحقيق أهداف المنظمة والبقاء فيها (عبد الباقي، 2004، ص 17).

وأشار "شيلدون" (Sheldon.1971) إلى أن مهمة تسهيل تحقق أهداف المنظمة منوط بمحافظة العامل على عضويته في المنظمة، وكذا الاقتتان الفعال بين الفرد والمنظمة من خلال تقديم ما يمكن تقديمه لبلوغ تلك الأهداف (اللوزي، 1999، ص 122).

والمدخل الاتجاهي تفسره نظرية التبادل والتي تقوم أساسا على افتراض أن الأفراد يأتون إلى المنظمة ومعهم حاجاتهم وتوقعاتهم، وسيعطون التزامهم بمقدار ما تقدمه لهم المنظمة ومقدرتها على إشباع حاجاتهم، والفرد هنا يبادل إسهاماته بهدف الحصول على العوائد وإشباع حاجات أخرى (School, 1981.p590).
 إذن التزام الفرد بموجب هذا المدخل يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة المنظمة في إقناع العامل وتلبية حاجاته، ويتم هذا من خلال الوقوف على تلك الحاجات وإمكانية إشباعها، بما يضمن تطابق واندماج الفرد مع منظمته (المبيضين والأكلبي، 2012، ص 190).

3-2-1-3- مدخل الإلتزامات المتعدد (Multiple Commitments Approach): الإلتزام التنظيمي وفق هذا المدخل عبارة عن مجموعة من الإلتزامات للجماعات التي تكون المنظمة، وجاءت فكرة هذا الأخير من نظرية المنظمة التي تبين مداخل عديدة ذات صلة بالمنظمات ، وترى بأنها كيانات متحالفة مع بعضها البعض لكسب جهود والتزامات الأفراد مع الجماعات المختلفة داخل وخارج المنظمة (Reichers,1985.p.467).

وعلى أساس هذا التوجه فإن القيم والأهداف الخاصة بالمنظمة لا تعتبر مرجعيات (Referents) عالية للإلتزام الفرد، لأن المنظمة تتكون من جماعات كثيرة كالزملاء ، المشرفين والزبائن، بالإضافة إلى الجماعات الموجودة في المجتمع وعليه فإن المفهوم وفق هذا المدخل هو تفكيك الإلتزام ليعكس الإلتزامات لهذه الأخيرة، وجوهر هذه الصورة هو اختبار التزام الفرد المجموعة محددة من مكونات المنظمة وبطريقة منفصلة بدلا من تحليل الإلتزام الكلي لها (المبيضين والأكلبي، 2012، ص 191).

3-2-1-4- المدخل الحديث " السلوكي والاتجاهي" (Modern Approach) : هذا المدخل يدمج بين المدخلين الذين تم تقديمهما سابقا وهما المدخل السلوكي والمدخل الاتجاهي، فوفق هذا المدخل فإن كل من الإلتزام العاطفي "الشعوري" والإلتزام المعياري ينتميان إلى المدخل الاتجاهي، بينما ينتمي الإلتزام الاستمراري إلى المدخل السلوكي (المبيضين والأكلبي، 2012، ص 191).

3-2-2- مراحل تطور الإلتزام التنظيمي

3-2-1-1- مراحل تطور الإلتزام التنظيمي حسب "بورتير" و "ماودي" (Porter & Mowday، 1978)

لقد أشار "بوشانون" (1974) من خلال بحثه في هذا المجال، إلى أن الإلتزام التنظيمي للفرد يكون على ثلاثة مراحل، وهي كالآتي:

3-1-3-1-1-مرحلة التجربة: هذه المرحلة تبدأ منذ تاريخ بداية الفرد لعمله في منظمة ما، وحددها "بوشانون" (1974) بمدة علم واحد (01)، وفي هذه المرحلة يكون الفرد تحت التدريب والتجربة والإعداد والاختبار، وهنا يركز اهتمام الفرد على السعي لضمان قبوله في المنظمة مع محاولة التكيف والانسجام مع الوضع الجديد بالنسبة للفرد طبعاً، من حيث الاتجاهات والأهداف، وفيها يحاول إثبات ذاته من خلال إدراك ما يتوقع منه وإظهار الخبرات والمهارات في الأداء، وبالتالي فإن الفرد في هذه المرحلة معرض لعدة مواقف كما حددها "بوشانون" (1974) وهي كما يلي:

- تحديات العمل.
- تضارب في الإلتزام.
- عدم وضوح الدورة.
- ظهور الجماعات المتلاحمة.
- إدراك التوقعات.
- الشعور بالصدمة.
- نمو اتجاهات الجماعة نحو المنظمة (المعاني، 1996، ص 21).

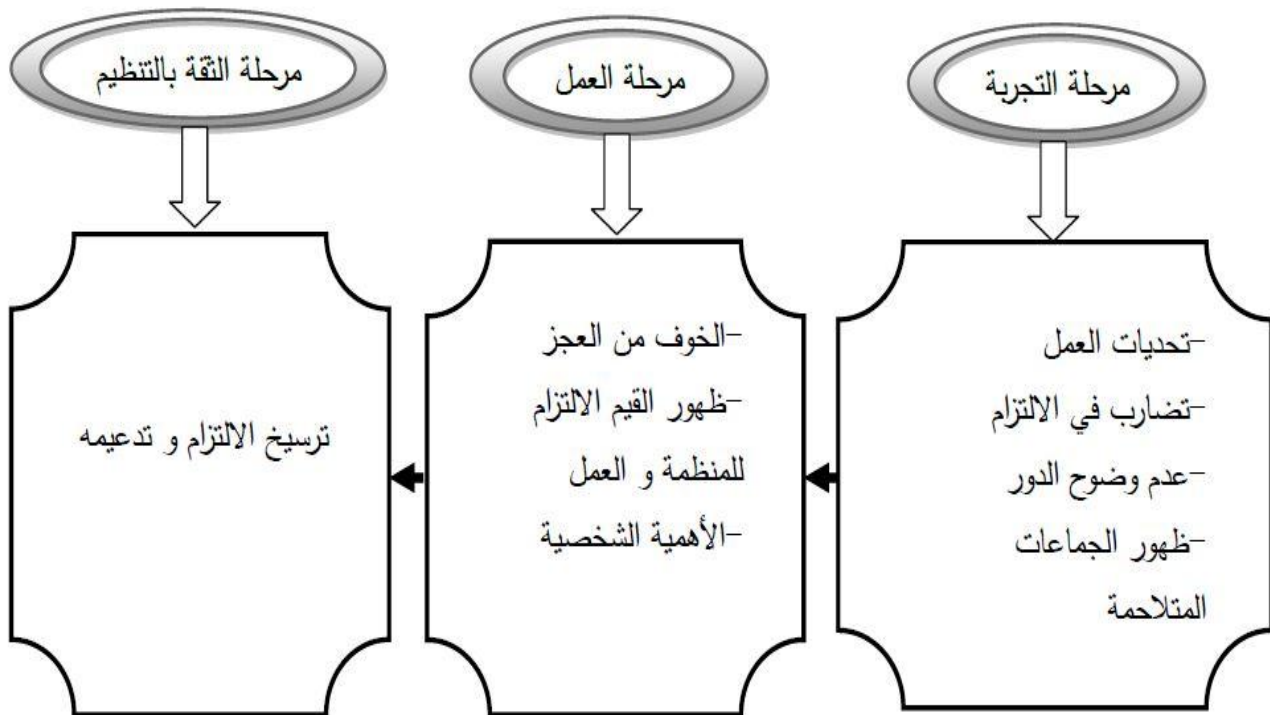
3-1-3-2-مرحلة العمل والإنجاز: وتبدأ هذه المرحلة بعد انتهاء مرحلة التجربة، أي بعد سنة واحدة (01) من التحاق الفرد بالمنظمة، وتقدر مدة هذه المرحلة من سنتين إلى أربع سنوات (2-4)، ويتجه الفرد في هذه المرحلة إلى التأكيد على الإنجازات التي حققها من خلال عمله المكلف به، والسعي وراء هذا الأخير يجعله يمر بجملة من الخبرات وهي:

- الخوف من الفشل.
- الأهمية الشخصية.
- الإلتزام للمنظمة والعمل أمر ملاحظ (اللوزي، 1999، ص 123).

3-1-3-3-3 - مرحلة الثقة بالتنظيم: فبعد إتمام السنة الرابعة (04) من المرحلة الثاني (العمل والإنجاز، تبدأ مرحلة الثقة بالتنظيم من السنة الخامسة (05) فما فوق، وفي هذه المرحلة تتضح معالم التزام الفرد للمنظمة، بحيث تميز اتجاهات التزامه التي نمت في المرحلة الأولى والثانية، أي انتقالها من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج (الكايد، 1999، ص 27).

وبالتالي تصبح هذه المعالم متينة الرابط وشديدة الوثاق، ويصبح الفرد منكباً على العمل دون ملل أو كلال، فتصبح مصالح المنظمة من مصالحه لبيد ذلك الجهد المضاعف لتحقيق أهداف المنظمة.

والشكل الموالي يبين مراحل تطور الإلتزام التنظيمي حسب ما قدمه "بوشانون" (1974):



شكل رقم (03) : يبين مراحل تطور الإلتزام التنظيمي

3-1-4- مراحل تطور الإلتزام التنظيمي حسب "أوريلي" و "زملاءه" (Oreily & Al، 1990)

لقد أشار "أوريلي" و "زملاءه" (1990) إلى أن الإلتزام التنظيمي يمر بثلاثة مراحل وهي كما يلي:

3-1-4-1-3 مرحلة الإذعان أو الإلتزام: وهي كمرحلة أولى أساسها العوائد التي يجنيها من المنظمة، وهذا

يجعله يقبل

سلطة الآخرين عليه بحيث يتعين عليه الإلتزام بما هو مطلوب منه من قبل الأفراد الذين يقع تحت سلطتهم، بغرض الحصول على تلك العوائد.

3-1-4-2-3 مرحلة التماثل والتطابق بين الفرد والمنظمة: في هذه المرحلة تتجلى رغبة الفرد في

الاستمرار للعمل في المنظمة، بحيث تقوم هذه الأخيرة بتلبية حاجاته إلى العضوية على غرار قبوله سلطة الآخرين عليه، مما يعزز شعوره بالفخر بعضويته للمنظمة.

3-1-4-3-3 مرحلة التنبئ واعتبار قيم وأهداف المنظمة: وهذه المرحلة تحصل عندما تتطابق وتتماثل

أهداف المنظمة وقيمها مع أهداف وقيم الفرد (عبد الرحمان، 2018، ص 97).

3-3- المحددات والعوامل المساعدة على تنمية الإلتزام التنظيمي

3-3-1- محددات الإلتزام التنظيمي

لقد تبين من خلال الدراسات التي قام بها عدد من الباحثين في موضوع الإلتزام التنظيمي، أن هناك جملة من المحددات التي تؤثر على مستوى الإلتزام التنظيمي، إما بزيادة مستواه أو إضعافه في المنظمة، فمنها ما هو متعلق بالخصائص الشخصية، ومنها ما هو متعلق بالخصائص التنظيمية وغيرها، وفي ما يلي عرض لهذه المحددات :

3-3-1-1- محددات متعلقة بالخصائص الشخصية (Personale Caractéristiques) :

وهي تلك السمات الشخصية التي يتمتع بها الفرد، كالسن، الجنس المستوى التعليمي، مدة الخدمة، وغيرها:

- السن (Age): عمر الفرد له علاقة بمستوى التزامه التنظيمي، فكبار السن حسب ما أشارت إليه الدراسات هم أعلى التزاما للمنظمة من أولئك الصغار من حيث السن، أي أن العلاقة بين الفرد والتزامه التنظيمي هي علاقة طردية (يوسف، 1999، ص 500).

وبالتالي فإن الأفراد الذين يتقدمون في السن تكون درجة التزامهم التنظيمي مرتفعة عن صغار السن، فيمكن التنبؤ بمستوى الإلتزام التنظيمي من خلال متغير العمر وهذا ما أشارت إليه عدة دراسات (مخامرة وآخرون 2014، ص 225).

- **الجنس (Sex):** هناك عدة دراسات أجريت لقياس الإلتزام التنظيمي وعلاقته بمتغير الجنس، وتبين أن معظم نتائجها تصرح بالعلاقة الإيجابية بينهما، فحتى الفرد يحدد درجة التزامه للمنظمة، كما أن الجنس المذكور أقل التزاماً للمنظمة من جنس الإناث (عاطف، 2009، ص 283).

- **المؤهل العلمي (Level of Education):** وهو ذلك التحصيل الذي يناله الفرد من خلال سنوات الدراسة التي زاولها، فالمستوى التعليمي يساهم في تكوين شخصية الفرد، فالتعامل مع فرد متعلم أسهل و يسمح بإدارته بالشكل المناسب على خلاف ذلك غير المتعلم (عاطف، 2009، ص 283).

ولقد أشارت الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى أو المؤهل العلمي للفرد ودرجة التزامه التنظيمي، وكلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد، زادت توقعاته من المنظمة، فتصبح مسألة التوقعات أمر حاسم في التزام الفرد .

- **مدة الخدمة في المنظمة (Length of Service):** وهي تعني الفترة الزمنية التي قضاها الفرد في عمله داخل منظمة ما، والملاحظ أن الأفراد الجدد في المنظمة لهم التزام بدرجة أقل من أولئك الذين لهم مدة خدمة أكبر (عاطف، 2009، ص 284).

ولقد قامت عدة دراسات بالتقصي عن العلاقة بين مدة الخدمة في المنظمة والإلتزام التنظيمي، ودلت جل النتائج وليس كلها، إلى وجود علاقة طردية بينهما، فكلما زادت مدة الخدمة التي قضاها الفرد في منظمته، زاد التزامه التنظيمي لها (مخامرة وآخرون 2014، ص 226).

3-3-1-2-3- محددات متعلقة بالعمل (Job Caractéristiques):

وتعني تلك العوامل التي تتعلق مباشرة بالعمل ومتطلباته المختلفة من مهارات وقدرات والمستجدات التي تكون تأتي مع مرور الوقت، والعوامل التي لها علاقة بالعمل هي كما يلي:

- **تحديد المهام (Task Identity):** أي تحديد وتعريف الأعمال والواجبات التي تقع على عائق الفرد، والغاية هو الوصول إلى تحقيق ذلك الانسجام بين الفرد والعمل بحيث تقوم هذه الأخيرة على إشباع حاجات الأفراد العليا (عاطف، 2009، ص 286).

وإذا تم تحديد المهام للمنصب بعناية، فإن وضوح الدور للفرد أمر وارد، لأن تحديد المهام يسمح بتوفر معلومات كافية عن العمل الذي يؤديه الفرد، فقد أشار "كين" وزملاءه (Quinn & Al, 1996) إلى أن غموض الدور يظهر عندما يكون هناك نقص في المعلومات المتعلقة بعمله للقيام بما يجب عليه من عمل، بالإضافة إلى الطرق الملائمة للتفاعل مع زملاء العمل وكذا السلوكيات والاتجاهات المناسبة، وبالتالي فإن غموض الدور وعدم تحديد المهام وتعريفها يسقط كل تلك الأمور (Quinn & Al, 1996, p.66).

- **درجة الاستقلالية في العمل (Degree of Autonomy):** وهي تعني مدى الحرية والاستقلال في التصرف الذي تمنح الوظيفة للفرد لجدولة العمل وكذا تحديد الإجراءات التي يتم استخدامها للقيام بهذا العمل (Hackman & Oldham, 1975, p. 162).

فدرجة الحرية والسيطرة الذاتية تتيح للفرد اختبار الطرق والإجراءات التي يتبعها في أداء عمله بالإضافة إلى السرعة المطلوبة في ذلك (عاطف، 2009، ص 285).

وبخصوص الاستقلالية في العمل، يشير "بروث" (Breugh, 1985) إلى توفر ثلاثة أشياء وهي:

- **الاستقلالية في طرق العمل:** وتعني حرية التصرف أو الاختيار التي يتمتع بها الفرد فيما يتعلق بالإجراءات (الطرق) التي يستخدمها في أداء عملهم.

- **الاستقلالية في جدولة العمل:** وتعني درجة التحكم التي يشعر بها الأفراد بأنهم يملكونها فيما بالجدولة أو نتائج أو توقيت أنشطة أعمالهم.

- **الاستقلالية في المعايير:** وتعني المقدرة التي يملكها الأفراد في تعديل أو اختيار المعايير التي تستخدم في تقييم أدائهم (Breugh, 1985, p. 556).

- **المعلومات المرتدة عن الأداء (Feedback of Performance):** ويقصد بها تلك المعلومات المقدمة للإدارة العليا والفرد عن مستوى أدائه في العمل، وهذه المعلومات تساعد في خلق مناخ إيجابي يشجع على زيادة ارتباط الفرد بعمله ومنظّمته (عاطف، 2009، ص 285).

كما أن توفر هذه المعلومات بصفة مستمرة، يسمح بتعزيز سلوك الفرد بفاعلية، ووجود نظام مناسب للتغذية العكسية يساعد الإدارة العليا للتعرف على المناخ التنظيمي السائد في منظمتها، ليكون لها رد فعل بخصوص هذا الأخير إما بالتعزيز أو التقليل .

3-3-1-3-3- محددات متعلقة بالخصائص التنظيمية (Organization Characteristics):

إن عوامل التنظيم وما يسوده من أمور وعلاقات مرتبطة بالفرد وعمله، والتي يمكن للمنظمة التحكم فيها و الحد من تأثيرها أو تعزيزها، بحيث تكمن أهميتها في جعل العمل أكثر جاذبية ورغبة من قبل الأفراد بغرض تنمية علاقات المودة بينهم والتأثير في سلوكهم واتجاهاتهم وتصرفاتهم، وهذه العوامل هي كما يلي:

- **الأجر (Pay):** ويقصد به ذلك المقدار الذي يستحقه العامل من مكافآت مادية لقاء عمله في المنظمة، فجميع الأفراد يعملون من أجل الحصول على العائد المادي الذي يوفر لهم متطلبات المعيشة، وذلك العائد يتمثل في مقدار ما يحصل عليه من اخر فنلاحظ أن الفرد يسعى جاهدا للحصول على عائد يتناسب ومتطلباته (عاطف، 2009، ص 286).

وعلى المنظمة تبني نظام أجور عادل بما فيه من حوافز مادية ومعنوية مرضية تدفع بالأفراد المؤهلين إلى الالتحاق بها وبذل أو تقديم الأداء الجيد وكذا الاستمرار للعمل فيها (فيها الوزان، 2006، من 27).

- **نمط الإشراف (Supervisory Style):** ويقصد بها الأنشطة أو التصرفات التي يتبناها المشرف للتعامل مع مرؤوسيه لتشكيل نمطا أو أسلوبا معين يميز طريقة تعامله، فهذا النمط قد يكون أوتوقراطي استبدادي أو فوضوي أو ديمقراطي تشاركي (عاطف، 2009، ص 255).

ونمط الإشراف له أثر كبير خاصة على الإلتزام التنظيمي للأفراد، فطبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس تترك أثراً ملاحظاً في توجيههم للعمل والاستمرار فيه، ومن هنا يقع على عاتق المشرف، زيادة درجة مشاركته لمرؤوسيه في اتخاذ القرارات، وزيادة درجة الانسجام والتفاهم وتبني سلوك ناجح يسمح بتوطيد علاقة الرئيس مع مرؤوسيه (زيني، 2013، ص 46).

- محددات خارجية (فرص العمل البديلة):

وهي تتمثل في تلك الفرص في البيئة الخارجية للمنظمة، فقد يسعى الأفراد لتحسين مستواهم المعيشي وإشباع أكبر قدر ممكن من الحاجات فتمتد فرص عمل بديلة أفضل من حيث الأجر وساعات العمل وظروفه، فإن الأفراد الذين لهم مستوى متدني من الإلتزام لمنظمتهم، تراهم يسعون بطريقة أو بأخرى لتتركها، بينما الأفراد الذين لهم التزام واهتمام بمنظمتهم يفضلون البقاء والعمل في منظمتهم رغم توفر فرص أخرى أفضل، وهنا تلعب مدة الخدمة و عمر العامل دور مهم في قرار بقاءه أو مغادرته للمنظمة، فالذي يتمتع بعمر ومدة طويلة نوعا ما يفضل البقاء في منظمته حتى وان توفرت له فرص أخرى وهذا مرده إلى منظمته

التي كسبت التزامه جراء تلك السنين التي قضاها فيها، وهذا بدوره يؤثر على القيم التي ينسبها هذا الأخير لذلك الارتباط التنظيمي مع منظمته، وتكون بذلك سببا في اختلاف مستويات الإلتزام لدى الأفراد (عاطف، 2009، ص 286).

إذن من خلال ما تقدم، تبين أن محددات الإلتزام التنظيمي متعددة بتعدد الدراسات التي قام بها الباحثون في هذا المجال، وكل باحث يبين أو درس محددات الإلتزام ونوع تأثيرها حسب اهتمامه، فمنهم من اهتم بالمحددات الديمغرافية، و منهم من اهتم بالمستوى التعليمي وغير ذلك.

3-3-2- العوامل المساعدة على تنمية الإلتزام التنظيمي

موضوع تنمية وتطوير الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين للمنظمة أمر بالغ الأهمية، والمنظمة يقع على عاتقها اعتماد جملة من العوامل لتنمية وتطوير هذا الأخير وهي كما يلي:

3-3-2-1- المساهمة في إشباع الحاجات الإنسانية للأفراد العاملين: الأفراد بطبيعتهم لهم جملة من الحاجات سواء كانت نفسية أو فسيولوجية، كالحاجة للأمن والشعور بالطمأنينة داخل المنظمة، والشعور بالمحبة من طرف الزملاء أنهم ينتمون إلى الجماعة، وكذا السعي إلى تحقيق الذات (عاطف، 2009، ص 281).

كما يجب على المنظمة أن تدرك ذلك التفاوت في الحاجات عند الأفراد من حيث الأولوية والأهمية في العمل على إشباعها، وإشباع هذه الحاجات يتبعه نمط سلوكي إيجابي يساهم في تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن، وهو ناتج عن مساندة المنظمة لإشباع الفرد حاجاته، ويتولد عن ذلك شعور الفرد بالرضا والارتياح والإلتزام.

3-3-2-2- وضوح الأهداف وتحديد الأدوار: بينت العديد من الدراسات أن الإلتزام التنظيمي يزداد عند الأفراد، كلما كانت الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها واضحة، وهذا يسمح للأفراد فهم تلك الأهداف واستيعابها، وبالتالي السعي في تحقيقها (عاطف، 2009، ص 281).

وهذا يعتمد بالدرجة الأولى على المنهج والفلسفة المتبناة من طرف المنظمة وكفاء هما الإدارية، فتمتع العمليات التنظيمية والوظائف الإدارية بالوضوح، يسمح بزيادة الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد (اللوزي، 1999، ص 129).

3-3-2-3- وجود نظام حوافز مناسب: النظام المعتمد في المنظمة يجب أن يكون شاملا للحوافز المادية والمعنوية، ويجب أن يكون موجها نحو الأفراد والجماعات، فقد قام كل من "روبرت" و "منري" بدراسة

الالتزام التنظيمي لدى اليابانيين، قبينت الدراسة أن الإلتزام التنظيمي يزداد من خلال إتباع نظام فعال للحوافز، وعلى هذا الأساس يرى العديد من الدارسين لهذا المجال أن المنظمات الحكومية هي الأقل استخداما للحوافز وبالتالي فإن المنظمة يقع على عاتقها تحفيز الأفراد العاملين باستمرار، وهذا التحفيز يكون بنوعيه المادي والمعنوي (دودين 2014، ص 190) .

3-3-2-4- زيادة إشراك الأفراد العاملين في التنظيم: ويقصد بها ذلك الإشراك الفكري والانفعالي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة في الأهداف الجماعية من خلال تحمل المسؤولية في تحقيق الأهداف (عاطف، 2009، ص 281).

وهنا لابد من منح الأفراد الفرصة في تحمل مسؤولية العمل بروح الفريق الواحد داخل المنظمة، وإضافة كل ما هو جديد إليهم بما يعزز تلك المشاركة (دودين، 2014، ص 190).

وفي هذا المقام لابد من الإشارة إلى الأسس المتعلقة بمشاركة الأفراد في التنظيم، وهي كما يلي:

- المشاركة تعني مشاركة الفرد بفكره وانفعالاته أكثر من مشاركته الجسمية في أداء العمل، وبالتالي فإن ذات الفرد هي التي تشارك في العمل وليس مهاراته فقط.

- المشاركة تحفز الأفراد على المساهمة في اتخاذ المواقف، وتتيح لهم الكثير من الفرص لإطلاق طاقاتهم في طرح الأفكار والابتكار لتحقيق أهداف المنظمة.

- المشاركة أيضا تشجع الأفراد على قبول المسؤولية لتنفيذ أنشطة التنظيم المختلفة، وبالتالي فهي عملية جماعية يشارك فيها الأفراد تتم بواسطتها تحقيق أهداف المنظمة لضمان بقاءها ونجاحها.

وبهذا الصدد أشارت العديد من الدراسات أن المشاركة تزيد من درجة التزام الأفراد، فهي تجعلهم يتحدثون عن منظماتهم من خلال كلمة نحن فعندما يواجهون مشكلة في العمل يشيرون إليها على أنها مشكلتهم، وبذلك تكون لهم رغبة أكثر في العمل وقبوله وهذا ينعكس على المنظمة بالأداء الجيد والكفاءة العالية (عاطف، 2009، ص 281).

3-3-2-5- الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي: مفهوم المناخ التنظيمي يشير إلى بيئة العمل الداخلية بكل تفاعلاتها وخصائصها، ويلعب المناخ التنظيمي دورا كبيرا في تشكيل السلوك الوظيفي والأخلاقي لدى الأفراد العاملين من حيث تشكيل وتغيير وتعديل القيم والاتجاهات والسلوك، فطبيعة المناخ التنظيمي ومفهومه تختلف من بيئة إلى أخرى (الدقس وعليان 1991، ص 104).

فالخصائص الداخلية لبيئة المنظمة والتي تتمتع بدرجة معينة من الثبات النسبي أو الاستقرار يفهمها الأفراد ويدركونها، فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم (عاطف، 2009، ص 282).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن نجاح المنظمة يعتمد على جو العمل السائد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل إيجابي عمل على تحقيق الاستقرار للأفراد و المنظمة، ويجعل الأفراد يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بدرجة عالية من الثقة المتبادلة، فتمتع الأفراد بمناخ تنظيمي ملائم من حيث الوفاق والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية والفردية ليعزز بذلك الثقة المتبادلة ويرفع الروح المعنوية ويزيد درجة الرضا والشعور بالالتزام التنظيمي (اللوزي، 1999، ص131).

3-3-2-6- بناء ثقافة الإلتزام التنظيمي: وذلك من خلال إيجاد قيم وأهداف مشتركة بين الأفراد العاملين، وزيادة التركيز على احتياجاتهم المختلفة، والنظر إليهم كأعضاء في أسرة واحدة بحيث يسعى المسؤول عنها إلى غرس معايير الأداء المتميز في هؤلاء الأعضاء عن طريق التدريب المناسب، وتوفير قدر من الاحترام والتقدير لهم (عاطف، 2009، ص 282).

كما أن الإلتزام التنظيمي ينطوي على قيم يؤمن بها الفرد ومشاعر يكنها للمنظمة التي يعمل بها، وبهذا يتضح أن الإلتزام التنظيمي هو مكنون داخلي غير ملموس ويستدل عليه من خلال بعض السلوكيات التي يبديها الفرد، وبالتالي فإن بناء المنظمة لثقافة الإلتزام أمر ممكن، كما لا يجب إهمال المحافظة على مستويات الإلتزام التنظيمي العالية للأفراد وإدماجهم، وهذا يولد شعورهم بالمصير المشترك (Joint-at) مع المنظمة والذي يولد بدوه قوة إدراك الأفراد لنجاح المنظمة أو فشلها والمرتبط بمخرجاتهم (المبيضين والأكلبي، 2012، ص 193).

خلاصة الفصل

الإلتزام التنظيمي هو مطلب من المطالب التي تسعى المنظمات إلى تمتع أفرادها العاملين به، لما له من تبعات تعود على المنظمات بعوائد قيمة تساهم في تحقيق الأهداف وتطبيق الاستراتيجيات المتبناة، من خلال المواظبة والانضباط، والأداء المتميز والاندماج وتنامي العمل الجماعي، ولابد للمنظمة أن تختتم بهذا المتغير من خلال الوقوف على محدداته والعوامل التي تؤثر عليه للوصول إلى الأداء المطلوب من أفرادها العاملين بما يكفل تحقيق الأهداف المسطرة، وبهذا نكون قد انتهينا من التغطية النظرية للدراسة، وسيتم في الفصول القادمة الانتقال إلى الجانب الميداني للدراسة.

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد
- 4-1- منهج الدراسة
- 4-2- حدود الدراسة
- 4-3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4-4- أدوات الدراسة
- 4-4- الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة
- 4-6- إجراءات التطبيق
- 4-7- الأساليب الإحصائية
- خلاصة الفصل

تمهيد :

لقد تناولنا في الفصول السابقة الإطار النظري للموضوع المتمثل في قيم العمل و علاقتها بالالتزام التنظيمي و سنحاول في هذا الفصل توضيح اجراءات الدراسة الميدانية .

4-1- منهج الدراسة

ان المنهج هو مجموعة من القواعد العامة التي تهيم على سير الظاهرة وتحديد عملياتها من أجل الوصول الى النتيجة .

يعتبر المنهج ضروريا في أي بحث علمي لأنه يحدد المسار الذي سيتبعه الباحث خلال جميع مراحل البحث ابتداء من اختيار موضوع البحث وصولا الى صياغة النتائج و اختيار منهج البحث في دراسة أي ظاهرة لا يأتي من قبل الصدفة و العشوائية او ميل الباحث و رغبته في اختيار منهج معين، بل أن موضوع الدراسة من جهة و أهدافها من جهة أخرى هما اللذان يفرضان نوع المنهج المناسب للدراسة أو هذا الاختيار الدقيق هو الذي يعطي مصداقية أكثر للنتائج المتوصل اليها في البحث (عبد الرحمان ، 2018 ، ص 133) .

لذا اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره من أكثر المناهج ملاءمة لهذا النوع من الدراسات (الظواهر الاجتماعية و الانسانية) و باعتباره يتناسب مع الموضوع محل الدراسة.

4-2- حدود الدراسة

أ- الحدود المكانية : أجريت الدراسة بمديرية توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بالأغواط.

ب- الحدود الزمانية : تم إجراء الدراسة الميدانية وتوزيع استمارات البحث واسترجاعها من 15 مارس - إلى غاية 30 أبريل 2023 .

ج- الحدود البشرية : تحددت عينة الدراسة بـ (30) عامل بمديرية توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بالأغواط .

4-3- مجتمع وعينة الدراسة

إن اختيار العينة الملائمة من أهم المشكلات التي تواجه أي باحث، بحيث يجب أن تحمل العينة كل الخصائص المميزة للمجتمع الأصلي، وتمثلها تمثيلا صحيحا باعتبار أن دراستنا الميدانية طبقت على عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط و انطلاقا من موضوع الدراسة فقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية حيث تكون

مجتمع الدراسة من 375 عامل بالمديرية ، تمكنا من توزيع 30 إستمارة بها إجابات كاملة وقابلة للتحليل والدراسة .

جدول (1) : خصائص العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
% 76.66	18	ذكر
% 23.34	12	أنثى
% 100	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب العمال العينة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط كانوا من الذكور إذ قدر عددهم بـ (18) أي بنسبة (76.66%)، في المقابل (12) من أفراد العينة كانوا من الإناث أي بنسبة (23.34%).

جدول (2) : يمثل خصائص العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
% 33.33	10	أعزب
% 66.66	20	متزوج
% 100	30	المجموع

يمثل الجدول التالي عرضا للحالة العائلية التي تخص العاملين المتواجدين على مستوى عينة البحث ، يهدف هذا التصنيف إلى معرفة الحالة العائلية للعاملين الذين ينتمون وظيفيا للمؤسسة، من خلال البيانات الرقمية للجدول أعلاه يتبين لنا أن عينة البحث أغلبها متزوجين بنسبة 66.66 % والباقي عزاب بنسبة ضئيلة 33.33% ، وهذا ما يبينه الجدول.

4-4- أدوات الدراسة

تم استخدام أداتين للقياس، وهما مقياس الإلتزام التنظيمي و مقياس قيم العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

اولا : وصف مقياس الإلتزام التنظيمي : اعتمدت الباحثتان في دراستهما على (مقياس الإلتزام التنظيمي ل نور الهدى 2017) ، يتكون المقياس من 18 عبارة منها 3 عبارات سالبة و 15 عبارة موجبة موزعة على خمس أبعاد هي كالتالي :

جدول رقم (3): يبين أبعاد مقياس الإلتزام التنظيمي

أرقام العبارات	عدد العبارات	البعد
1-2-3	3	الثقة في الادارة
1-2-3	3	الدافعية والرغبة في العمل
1-2-3	3	الايمان بالمؤسسة
1-2-3	3	الروح المعنوية
1-2-3	3	دوران العمل
1-2-3	3	الغياب والتأخير

طريقة الاجابة وتقدير الدرجات :

تتم الإجابة بوضع علامة (X) أمام الفقرة وفي الخانة التي يراها المبحوث تتناسب و تتفق مع رأيه الشخصي ، مع تسجيل بياناته الشخصية ، كما أن المجال الزمني للإجابة مفتوح .

تتمثل بدائل الاجابة في موافق - محايد - غير موافق ، تعطى لها الدرجات 1-2-3 على الترتيب لل فقرات الموجبة وتعكس في حالة الفقرات السالبة .

ثانيا : وصف مقياس قيم العمل

إعتمدت الباحثان في دراستهما على (مقياس عبد الله بن أحمد محمد العطاس 2009) والذي يتكون من 18 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية وهي:

جدول رقم (4): يبين أبعاد مقياس قيم العمل

أرقام العبارات	عدد العبارات	البعد
1-2-3-4-5	5	قيم الابتكارية
1-2-3-4-5-6	6	قيم التقدير (الاعتراف)
1-2-3-4-5-6-7	7	قيم علاقات العمل

تكون الإجابة عليها بالبدايل التالية: موافق - محايد- غير موافق، بحيث تعطى الدرجة 1-2-3 على الترتيب لل فقرات الموجبة وتعكس في الفقرات السالبة .

4-5- الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة

4-5-1- الخصائص السيكومترية لمقياس الإلتزام التنظيمي :

للتأكد من صلاحية المقياس على عينة الدراسة قمنا بتطبيق المقياس على عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط و حساب معامل الصدق والثبات:

أ- صدق مقياس الإلتزام التنظيمي :

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على طريقة الصدق التمييزي ، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 33% من أعلى التوزيع و 33% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (10) في كل مجموعة وبعد ذلك تم حساب الفرق (T) بين المجموعتين.

جدول رقم (5) : يمثل نتائج صدق مقياس الالتزام التنظيمي بطريقة الصدق التمييزي

المجموعتين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
قيم دنيا	10	35,00	3,00	-7.00	18	0.000	0.05
قيم عليا	10	44,00	2,00		17.059		

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط المجموعة ذات القيم العليا (44.00) بينما متوسط المجموعة ذات القيم الدنيا بلغ (35.00) ، و بلغت قيمة الفرق (ت) 7 عند درجة حرية (18) بالنسبة لمجموعة القيم الدنيا و 17.059 بالنسبة لمجموعة القيم العليا ومستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن الدلالة الإحصائية 0.000 اقل من مستوى الدلالة ، أي توجد فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين ، ومنه المقياس لديه قدرة تمييزية بين درجات الأفراد و هذا يؤكد صدق المقياس.

ب- ثبات مقياس الإلتزام التنظيمي :

يعتبر معامل ألفا- كرومباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للمقياس ، تمت معالجة البيانات بطريقة ألفا - كرومباخ لمقياس الإلتزام التنظيمي والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا- كرومباخ :

جدول رقم (6) : يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا- كرومباخ لمقياس الإلتزام التنظيمي

المقياس	عدد البنود	العينة	قيمة α كرومباخ
الالتزام التنظيمي	18	30	0.77

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليها أن معامل الثبات بلغ القيمة (0.77) و هذا يدل على ثبات مقبول ، و بما أن هذه القيمة قيمة مرتفعة تقريبا فهي تدل على ثبات المقياس و بالتالي فإن مقياس الإلتزام التنظيمي ثابت ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة .

4-5-2- الخصائص السيكومترية لمقياس قيم العمل

أ- صدق مقياس قيم العمل :

تم الاعتماد لحساب صدق المقياس على الصدق التمييزي ، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 33% من أعلى التوزيع و 33% من درجات أدنى.

جدول رقم (7) : يمثل نتائج صدق مقياس قيم العمل بطريقة الصدق التمييزي

المجموعتين	العدد	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة " ت "	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
قيم دنيا	10	36.00	4.00	-8.00	18.00	0.046	0.05
قيم عليا	10	51.00	2.00		12.00		

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط المجموعة ذات القيم العليا (51.00) بينما متوسط المجموعة ذات القيم الدنيا بلغ (36.00) ، و بلغت قيمة الفرق (ت) 8 عند درجة حرية (18.00) بالنسبة لمجموعة القيم الدنيا و (12.00) بالنسبة لمجموعة القيم العليا ومستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن الدلالة الإحصائية 0.046 اقل من مستوى الدلالة ، أي توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعتين ، ومنه المقياس لديه قدرة تمييزية بين درجات الأفراد و هذا يؤكد صدق المقياس.

ب- الثبات لمقياس قيم العمل :

جدول رقم (8) : نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ لمقياس قيم العمل

المقياس	عدد الفقرات	العينة	قيمة α كرومباخ
قيم العمل	18	30	0.89

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليه، أن معامل الثبات بلغ القيمة (0.89) و هذا يدل من خلال الدرجة المتحصل عليها انها مرتفعة ومنه فإن المقياس يتمتع بقدر من الثبات وبالتالي مقياس قيم العمل ثابت و يمكن تطبيقه على العينة .

4-6- إجراءات التطبيق

تم إجراء الدراسة الأساسية خلال السنة الجامعية 2023/2022 حيث كان تطبيق أداتين (المقياسين) بتقديم الباحثان لنفسيهما و الغرض العلمي للبحث .

- شرح طريقة الإجابة على كل مقياس .
- التأكد من فهم العمال لطريقة الإجابة .
- التأكد من أنهم لم ينسوا فقرة لم يجيبوا عليها قبل تسليم أدوات البحث .
- الإلتزام باختيار نوع الفقرة التي تناسب شخصيته .

4-7- الأساليب الإحصائية

استخدمت الباحثان في الدراسة الأساليب الإحصائية التالية بعد الاستعانة ببرنامج الحزمة للعلوم الاجتماعية SPSS (النسخة 22) و ذلك لإختبار فرضيات الدراسة والاستدلال عليها إحصائياً:

- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات.
- إختبار " T " لدلالة الفروق.
- معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين.

خلاصة

تناول هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية من خلال التطرق إلى المنهج الملائم للدراسة ، ثم إلى العينة وخصائصها ، بعد ذلك وصف أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية من خلال حساب معاملات الصدق والثبات ، و التي انتهت إلى الاطمئنان عليها أثناء التطبيق في الدراسة الأساسية ، ثم تم التعرض إلى إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية و إلى الأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات والنتائج معروضة في الفصل الآتي.

الفصل الخامس

عرض النتائج وتفسيرها

تمهيد

5-1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

5-2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

5-3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

5-4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

5-5- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

الاستنتاج العام

الاقتراحات

الخاتمة

تمهيد :

بعد تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة قمنا بتحليل للنتائج المتحصل عليها ، و ذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار كل فرضية، ثم عرض النتائج التي تحصلنا عليها في جداول إحصائية مرتبة حسب ترتيب فرضيات الدراسة و تفسيرها و مناقشتها.

- عرض وتفسير و مناقشة نتائج الدراسة

5-1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

تتص هذه الفرضية على ما يلي: توجد علاقة دالة إحصائيا بين قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

بعد حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات قيم العمل ودرجات الالتزام التنظيمي تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول:

جدول رقم (9): يمثل قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات قيم العمل والالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة	الدلالة	قيمة "ر"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	البيانات الاحصائية المتغيرات
0.05	0.03	0.27	8.81	71.08	30	الالتزام التنظيمي
			7.1	51.33	30	قيم العمل

يلاحظ من خلال الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي لدرجات الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة بلغ 71,08 بانحراف معياري قدره 8.81 ، في حين بلغ متوسط درجات قيم العمل 51.33 بانحراف معياري 7.1 ، كما أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل ($r = 0.27$) وهي قيمة دالة إحصائيا ؛ لأن قيمة الدلالة الاحصائية (0.03) أقل من مستوى الدلالة لدينا ($\alpha = 0.05$) وهذا يعني أنه توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيا بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى العمال.

بعد التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى عينة الدراسة تبين أنه مرتفع ، لذا فالعلاقة بين المتغيرين هي علاقة طردية موجبة ، وهذا ما يفسر أن شدة الالتزام التنظيمي تظهر من خلال قيام الفرد وممارسته لبعض المهام الصعبة وفي معالجة الأفكار وتنظيمها في وقت قصير ، وبطريقة مستقلة إضافة

إلى رغبته في التفوق والتميز، وبلورة مفهوم الذات الإيجابية من خلال التحلي بقيم العمل والمعالجات الناجحة والتميزة التي يستخدم فيها قدراته وإمكاناته .

ويرجع ذلك إلى الاهتمام الداخلي بالعمل الذي يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي ، و الاستمرار في مواصلة التميز من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات والشعور بالمسؤولية والشعور بالانتماء والتقدير اتجاه المؤسسة .

تتفق نتائج دراستنا مع دراسة (بن نانة ، 2016) حول الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز الاغواط، حيث توصلت الدراسة إلى ان هناك علاقة ترابطية بين متغيري الدراسة (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) بمعنى أنه كلما كان هناك رضا وظيفي للعمال كلما ساهم ذلك في زيادة التزامهم وولائهم للمؤسسة.

5-2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

وتتص هذه الفرضية على ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية في قيم العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للجنس.

جدول رقم (10) : يمثل نتائج اختبار " ت " للفروق في قيم العمل حسب الجنس

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدالة	مستوى الدلالة
ذكر	18	72.66	11.4	1.54	62	0.127	0.05
أنثى	12	61.85	7.98				

من خلال الجدول رقم (10) يتبين لنا أن فئة الذكور بلغ متوسط درجاتهم في قيم العمل 72.66 بانحراف معياري 11,40 ، في حين بلغ متوسط فئة الاناث 61,85 بانحراف 7,98 ، أين بلغت قيمة الفرق " ت " بين المجموعتين 1,54 وهي قيمة غير دالة لأن الدلالة 0.126 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، ومنه لا توجد فروق بين العمال في درجات قيم العمل حسب الجنس .

من خلال الإحصائيات التي يظهرها الجدول تبين أن بالرغم من ان نسبة الذكور هي النسبة الغالبة على الاناث الا ان هذا التفاوت لم يغير في درجات قيم العمل لدى العمال وهذا للاميازات الموجودة في هذا القطاع على غرار القطاعات الأخرى إذ أن العمال يميلون للعمل في القطاع الاقتصادي وهذا راجع الى عامل الفارق في الاجر وذلك لعدم كثرة ساعات الدوام وأيضا امتيازات العطل الأسبوعية والفصلية، وكذلك السنوية، والتي بدورها تساعد على تفضيل هذا النوع من العمل الذي يسمح لهم بالقيام بواجباتهم وأيضا يجعلهم يساهمون ويشاركون في تحسين قيمهم داخل المؤسسة إن صح القول .

كما اشارت دراسة (هاجر بحطيطة، 2018) الى قيم العمل لدي الطالب الجامعي المقبل على التخرج حيث توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمال تعزى لمتغير التخصص والجنس سواء كان ذكور او اناث حيث أن العمال الذين أظهروا اهتماماً أساسياً كانوا أكثر التزاما من العاملين الذين لديهم اهتمامات أخرى.

5-3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

وتنص هذه الفرضية على ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية في قيم العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للحالة الاجتماعية.

جدول رقم (11) : يمثل نتائج اختبار " ت " للفروق في قيم العمل حسب الحالة الاجتماعية

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدالة	مستوى الدلالة
أعزب	10	57.87	7.75	1.55	62	0.126	0.05
متزوج	20	75.41	11.2				

من خلال الجدول رقم (11) يتبين لنا أن فئة العُزاب بلغ متوسط درجاتهم في قيم العمل 57.87 بانحراف معياري 7.75 ، في حين بلغ متوسط فئة المتزوجين 75,41 بانحراف 11,2 ، أين بلغت قيمة الفرق " ت " بين المجموعتين 1.55 وهي قيمة غير دالة لأن الدلالة 0.126 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، ومنه لا توجد فروق بين عمال مؤسسة سونلغاز في درجات قيم العمل حسب الحالة الاجتماعية .

هناك توافق بين العُزاب والمتزوجين من حيث قيم العمل اتجاه مؤسستهم وقد ظهر ذلك من خلال الاحصائيات ، حيث أن العُزاب والمتزوجين يتفقون في قيم العمل واعتبارها أهم عامل يتحكم في أدائهم، بالإضافة إلى اعتبارها كمؤشر على اختلافهم وولائهم لمؤسستهم ومنه يمكن القول أن قيم العمل تحظى داخل المؤسسة محل الدراسة بأهمية بالغة، فعلى سبيل المثال : نجد أن نظام التوزيع الساعي المعمول به داخل المؤسسة قد أعطى احتراماً لقيمة الوقت بصورة آلية وهي القيمة التي تعد مهمة بصورة كبيرة في المؤسسات الجزائرية.

5-4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

وتتص هذه الفرضية على ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للجنس.

جدول رقم (12) : يمثل نتائج اختبار "ت" للفروق في الالتزام التنظيمي حسب الجنس

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
ذكر	18	79.44	11.6	1.57	62	0.123	0.05
أنثى	12	57.87	7.21				

من خلال الجدول رقم (12) يتبين لنا أن فئة الذكور بلغ متوسط درجاتهم في قيم العمل 79.44 بانحراف معياري 11,6 ، في حين بلغ متوسط فئة الاناث 57,87 بانحراف 7,21 ، أين بلغت قيمة الفرق " ت " بين المجموعتين 1,57 وهي قيمة غير دالة لأن الدلالة 0.123 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، ومنه لا توجد فروق بين العمال في درجات قيم الالتزام التنظيمي حسب الجنس .

جاءت نتيجة الدراسة بعدم وجود إختلاف بين الذكور والاناث في درجات الالتزام التنظيمي فقد يعود ذلك إلى ممارسة نفس المهام بالمؤسسة أو أن الالتزام التنظيمي لا يتأثر بالجنس .

تتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (عبد الرحمن ، 2017) بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة " هيبروك " التي توصلت إلى عدم اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال باختلاف الجنس، الحالة الاجتماعية .

5-5- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

وتتص هذه الفرضية على ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للحالة الاجتماعية.

جدول رقم (13) : يمثل نتائج اختبار "ت" للفروق في الالتزام التنظيمي حسب الحالة الاجتماعية

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
أعزب	10	67.84	7.56	1.53	62	0.131	0.05
متزوج	20	71.13	10.7				

من خلال الجدول رقم (13) يتبين لنا أن فئة العُزَّاب بلغ متوسط درجاتهم في قيم العمل 67.84 بانحراف معياري 7.56 ، في حين بلغ متوسط فئة المتزوجين 71,13 بانحراف 10,7 ، أين بلغت قيمة الفرق " ت " بين المجموعتين 1.53 وهي قيمة غير دالة لأن الدلالة 0.131 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، ومنه لا توجد فروق بين عمال مؤسسة سونلغاز في درجات الالتزام التنظيمي حسب الحالة الاجتماعية .

نلاحظ من خلال الاحصائيات ان ليس هناك اختلاف كثير بين العمال من حيث الحالة الاجتماعية بما يتعلق بالالتزام التنظيمي حيث تبين أن للإدارة برنامج يدعم الطاقات البشرية المتواجدة بالمؤسسة من خلال الصيانة البشرية حيث تتمثل في مجموعة من الإجراءات التي تستهدف عدم تآكل مهارات وخبرات العاملين ، إضافة إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم لأغراض الإبداع والابتكار، إضافة إلى برامج الرفاهية الاجتماعية التي تشكل الحوافز المعنوية الأساس الذي تستند إليه برامج الرفاهية الاجتماعية والرعاية الصحية

، إذ أن اعتماد نظام الحوافز المادية والمعنوية يدفع العاملين إلى تحسين رضاهم والتزامهم في العمل كالأجازات التي تحسّن من جودة حياة العمل وتدفع العاملين نحو أداء أفضل وقيم عالية لجميع الموظفين.

الاستنتاج العام :

ان حاجات الفرد للإنجاز متوافرة لدى جميع الأفراد ولكن بمستويات متباينة، وقد لا يبلغ مستوى هذه الحاجات عند بعض الأفراد لسبب أو لآخر حدا يمكنهم من صياغة أهدافهم وبيدال الجهود اللازمة لتحقيقها، إن الأفراد يختلفون في درجة هذا الالتزام ، كما أنهم يختلفون في درجة التحلي بقيم العمل المطلوبة داخل التنظيم، فمن الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة، يقبل أحدهما على أدائها بالالتزام تمهيداً للنجاح فيها ، ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع.

إن النزعة لتجنب الفشل عند الفرد الثاني أقوى من النزعة لتحقيق النجاح، وهذه النزعة القوية لتجنب الفشل تبدو متعلمة نتيجة مرور الفرد بخبرات فشل متكررة ، وتحديد أهداف لا يمكن أن يحققها، أما عندما تكون احتمالات النجاح أو الفشل ممكنة فإن القيم الراسخة تترك بهذا النوع انطبعا مفاده ان القيام بهذه المهمات يعتمد على الخبرات السابقة عند الفرد، ولا يرتبط بشروط النجاح الصعبة المرتبطة بتلك المهمة ، وبلورة مفهوم الذات الإيجابية من خلال التزامهم داخل المؤسسة والمعالجات الناجحة والتميزة التي يستخدم فيها قدراته وإمكاناته.

ومن خلال بحثنا في موضوع قيم العمل وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط واستخدامنا للأساسيات البحث العلمي توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات قيم العمل و الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للجنس .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات قيم العمل و الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى للحالة الاجتماعية .

الإقتراحات :

- دراسة متغيرات الدراسة وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى لدى عينة الدراسة منها :
- القيم التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط .
- ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط .
- الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأنماط القيادية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.
- قيم العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط .

الخاتمة

بناء على ما تطرقنا إليه في الفصول النظرية، وبناء على ما توصلنا إليه في البحث الميداني من نتائج فإن هذه الدراسة تتدرج في إطار البحوث الاجتماعية والنفسية التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط باعتبار أن قيم العمل التي يتمتع بها العامل تجعل منه شخصا له حافز وله التزام داخل مؤسسته، وهذا ما يحقق له سعادة في المجال المهني في المستقبل، وهذه القدرات تتيح الفرصة أمام العامل لفهم نفسه وإدراك قدراته بشكل يفتحه للتوافق والصحة النفسية ويدفعه إلى مزيد من النمو والإنتاجية، ومعرفة طبيعة الالتزام التنظيمي لدى العامل.

وفي الأخير نرجو أن نكون قد ساهمنا بهذه الدراسة ولو في إثراء معلومات الطالب فيما يتعلق بموضوع قيم العمل والالتزام التنظيمي ، والذي يمكن من خلاله التطرق إلى دراسات أخرى ودراسة متغيرات أخرى لها علاقة بقيم العمل أو لها علاقة بالالتزام التنظيمي وهذا للوصول إلى دراسات علمية مفيدة .



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع :

- المراجع باللغة العربية :

- 1- أندرودي سيلاجي ، مارك جي ولاس ، 1991 ، "السلوك التنظيمي" ، ترجمة جعفر ابو القاسم ، ط 4 ، الادارة العامة للبحوث ، المملكة العربية السعودية .
- 2- أمل مصطفى عصفور ، 2008 ، "قيم ومعتقدات الافراد و اثرها على التطوير التنظيمي" ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر .
- 3- برقوق عبد الرحمان و دردوني هدى ، 2014 ، "الالتزام التنظيمي : المفهوم والابعاد والنتائج" ، مجلة علوم الانسان والمجتمع .
- 4- البستاني بطرس ، 1869 ، "قطر المحيط" ، بيروت : مكتبة لبنان.
- 5- جابر نصر الدين ، لوكيا الهاشمي ، 2006 ، "مفاهيم اساسية في علم النفس الاجتماعي" ، مخبر التطبيقات النفسية ، دار الهدى للطباعة والنشر ، قسنطينة ، الجزائر .
- 6- جمال الدين لعويصات ، 2003 ، "مبادئ الإدارة" ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر .
- 7- حمودي صبحي ، 2000 ، "المنجد في اللغة العربية المعاصرة" ، ط1 ، بيروت : دار المشرق .
- 8- حجاج المداني ، 2018-2019 ، "قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي - دراسة ميدانية تشمل عينة من إداريي جامعة عمار ثلجي الاغواط" ، اطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة زيان عاشور بالجلفة .
- 9- حمودة عبد الناصر ، 1993 ، "بناء نموذج انحداري متعدد المتغيرات والمراحل للتنبؤ بالالتزام التنظيمي وآثاره : دراسة ميدانية مطبقة على بعض المنظمات المصرية" ، المجلة العلمية بكلية التجارة ، السنة الثالثة عشر ، العدد 9 ، جامعة أسيوط .
- 10- خيضر كاظم حمود ، 2003 ، "السلوك التنظيمي" ، ط1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الأردن .
- 11- الدقس، محمد و عليان خليل ، 1991، "تقييم المناخ التنظيمي لشركة مناجم الفوسفات الأردنية: دراسة ميدانية في منجم الحساء" ، مجلة دراسات سلسلة أ، 18(01)، 92-106.
- 12- دري نجاه، 2012-2013 ، "قيم العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى الاداريين والاساتذة بالمؤسسة التعليمية" ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة المسيلة .
- 13- دودين، أحمد يوسف، 2014، "إدارة التغيير و التطوير التنظيمي" ، الأردن: دار اليازوري.

قائمة المصادر والمراجع

- 14- ديف فرانسيس ، مايك وودكوك ، 1995 ، " القيم التنظيمية " ، ترجمة عبد الرحمان هيجان ، الادارة العامة للبحوث ، المملكة العربية السعودية .
- 15- رضا أحمد ، 1960 ، " معجم متن اللغة " ، المجلد الخامس ، منشورات دار مكتبة الحياة .
- 16- رونالدي ريجيو ، 1999 ، " مدخل الى علم النفس الصناعي " ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- 17- زيني، فريدة ، 2013 ، " الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة و أثره على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مقارنة بين جامعات تونس الجزائر المغرب " ، أطروحة دكتوراه، جامعة حسيبة بن بو علي، غير منشورة.
- 18- سعاد نايف البونوطي ، 2004 ، " إدارة الموارد البشرية " ، ط2 ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الاردن .
- 19- طارق كمال ، 2007 ، " علم النفس المهني الصناعي " ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، مصر
- 20- العطية ماجدة ، 2003 ، " سلوك المنظمة ، سلوك الفرد والجماعة " ، عمان ، الاردن .
- 21- عاطف ، زاهر عبد الرحيم ، 2009 ، " الهيكل التنظيمي للمنظمة " ، ط1 ، الاردن : دار الراية .
- 22- عبد الرحمان بودهري ، 2017-2018 ، " القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بمؤسسة هيروك للنقل البحري بوهران " ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة وهران 2 .
- 23- عبد الله عبد العزيز الغامدي، 2005 ، " القيم التنظيمية لإدارات التربية " ، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- 24- عبد الله بن أحمد محمد العطاس ، 2009 ، " التدريب على تطبيق المقاييس النفسية في مجال الإرشاد النفسي والتربوي والمهني " ، قسم علم النفس ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية .
- 25- عبد الباقي صلاح الدين ، 2004 ، " السلوك الفعال في المنظمات " ، الاسكندرية : الدار الجامعية .
- 26- عبد الحفيظ مقدم ، 1994 ، " المديرون - دراسة فنية اجتماعية في المؤسسة الاقتصادية " ، مركز البحث في الإعلام العلمي والنسقي ، بن عكنون الجزائر .
- 27- عقيلي، عمر وصفي، 2015 ، " إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد إستراتيجي " ، (ط3) الأردن: دار وائل.
- 28- عيوي منير زيد ، 2006 ، " التنظيم الإداري مبادئ وأصول وعلم وفن " ، دار أسامة ودار المشرق الثقافي ، الاردن .
- 29- عمار بوخدير ، 2005 ، " قيم العمل دراسة استطلاعية بمؤسسة اسباك " ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، العدد 2 ، سطيف.
- 30- فاروق عبده فلي ، محمد عبد المجيد ، 2007 ، " السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية " ، ط1 ، دار المسير للطباعة والتوزيع والنشر ، الأردن .

قائمة المصادر والمراجع

- 31- فوزي محمد جبل ، 2005 ، " علم النفس العام " ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر .
- 32- الكايد ، جعفر أحمد محمد ، 1999 ، " الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الاردنية " ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة اليرموك ، الاردن ، غير منشورة .
- 33- اللوزي موسى ، 2003 ، " التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة " ، ط1 ، عمان ، الاردن : دار وائل .
- 34- المبيضين، صفوان محمد والأكلبي، عائض بن شافي، 2012، " التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية" الأردن: دار اليازوري العلمية.
- 35- المعاني ايمن عودة ، 1996 ، " الولاء التنظيمي : سلوك منضبط وانجاز مبدع " ، مركز احمد ياسين ، عمان .
- 36- المجلة العربية للعلوم الادارية ، 1993 ، " مجلس النشر العلمي جامعة الدول العربية " ، العدد الاول .
- 37- المصاروة، علي محمد و الخفاجي، نعمة عباس، 2016 ، " إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي"، عمان: دار الأيام.
- 38- محمد قاسم القريوتي ، 1989 ، " السلوك التنظيمي " ، دراسة لسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية ، عمان ، الاردن .
- 39- محمد بن نانة ، 2015-2016 ، " الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز الاغواط " ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة الاغواط .
- 40- مخامرة وآخرون ، 2014 ، " دراسات في الموارد البشرية - بحوث محكمة منتقاة - " ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة .
- 41- نور الهدى سحيري ، 2017 ، " إدارة التغيير ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية " ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في إدارة وتسيير المؤسسة ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة المدية .
- 42- هاجر بحطيطة ، 2017-2018 ، " قيم العمل لدى الطالب الجامعي المقبل على التخرج - دراسة ميدانية جامعة الاغواط " ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة الاغواط .
- 43- وجيه عبد الستار ، 2009 ، " قيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف " ، مقال اكايمي ، كلية العلوم الادارية والمالية ، جامعة الطائف .
- 44- يوسف درويش عبد الرحمان ، 1999 ، " العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي " ، مجلة الادارة العامة العدد 3 .

- 1- Allen, N., and Meyer, J., 1984, Testing the Side - Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. Journal of Applied Psychology, Vol. 69, No. 3, PP.327-378.
- 2- Breugh, J. 1985, The Measurement of Work Autonomy, Human Relations, 38(06), 551-570.
- 3- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment The Socialization Of Managers In Work Organization, Administrative Science Quarterly.(19), 533-546
- 4- Hofstade, G. et al , 1990 , Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases, Administrative Science Quarterly, Vol.35, PP 286 - 316.
- 5- Hackman, J. & Oldham, G. 1975. Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, (60), 159-170.
- 6- Jones, M, 1998, The Relationship of Organizational Commitment to the Organizational Culture of high School, Diss., Abs., Int., Vol. 59, No. (A), October, P. 1026.
- 7- Keyton, J. 2005 .Communication and Organizational Culture, California: Thousand Oaks Sage.
- 8- Kidrom, A., 1978, Work Value and Organizational Commitment, Academy of Management Journal, Vol. 21, PP.239-248.
- 9- Locke, E., 1994 , The Nature and Causes of Job Satisfaction, 1987 in: Mason, E. Sharon. Work Values: A Gender Comparison and Implications for Practice, Psychological Reports, Vol.74, PP 415 - 418.
- 10- Mottaz, C., 1988, Determinants of Organizational Commitment, Human Relation, Vol. 1, NO. 1, PP. 467-482.
- 11- Porter, L.,Steers.R..Mowdy,R. & Boulian, P. 1974 . Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology.(59), 603- 609.
- 12- Porter, L.W, Mowday, RT & Steers, R.M. 1978, august, 10. The Measurement of Organizational Commitment. Graduate School of Management, (15), 1-46
- 13- Quinn, R.E., Faerman, S.R., Thompson, M.P & Mc Grath, M.R. 1996. Becoming a Master Manager: A Competency Frame Work. New York: John Wiley & Sons.
- 14- Reichers, A.E. 1985 . A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. Academy of Management Review, 10, 465-476.
- 15- School. R. 1981 Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force. Academy of Management Journal, (6), 589-599.
- 16- Sheldon, M. 1971. Investments as a Mechanisms Producing Commitment to The

- Organization, Administrative Science Quarterly, (16), 143-150.
- 17- School, R. 2000 .Commitment and Control in Human Resource Strategies. Retrieved from www.cba-uri-edu/school.
- 18- Tay. A. 2009 . Development in Research on Employee Commitment, International Journal of Management and Innovation, 1(01), 57-66.
- 19- Viccbio, R.P. 1991 . Organizational Behavior, Orlando: the Dryden Press.
- 20- Webster. 1992. New Webster's Dictionary and Thesaurus of the English Language. Inc. Danbury: Lexicon Publications.
- 21- Williams, L. & Anderson, S. 1994. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. Journal of Management.

الملاحق

الاستمارة

بسم الله الرحمن الرحيم

معلومات شخصية:

يرجى التكرم بالإجابة عن الأسئلة التالية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

الحالة الاجتماعية: متزوج () ، أعزب () ، مطلق () ، أرمل ()

العمر: / المستوى التعليمي :

نوع العمل "مستوى الوظيفة" : / سنوات الخبرة :

التعليمات :

نظرا لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم و تسيير موارد بشرية من جامعة عمار ثليجي بالأغواط، أضع بين يديكم هذه الاستمارة و التي تنطوي على مقياسين يهدف الأول إلى قياس قيم العمل و الثاني إلى قياس الالتزام التنظيمي، حيث عنوان موضوع البحث هو " قيم العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط "، والمطلوب منكم التكرم و الإجابة بكل صدق وأمانة على كل عبارة بإجابة واحدة تتناسب مع رأيك الشخصي، بوضع علامة (X) ، و نحيطكم علما بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

و نرجو تعاونكم مع خالص الشكر والتقدير.

أولاً : مقياس الالتزام التنظيمي(1) الثقة في الإدارة :

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	معظم القرارات التي تتخذها المؤسسة تستهدف مصلحة موظفيها.			
02	تسعى المؤسسة إلى كسب ثقة موظفيها بشكل مستمر.			
03	تؤدي ثقتي في إدارة المؤسسة إلى نتائج ايجابية تؤثر على أدائي.			

(2) الدافعية والرغبة في العمل:

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	إذا عرض عليّ العمل في مكان آخر بأجر أعلى أقرر فوراً ترك العمل.			
02	يُعدّ عملي في هذه المؤسسة أفضل فرصة عرضت عليّ.			
03	أقبل أي عمل أكلف به من أجل الاستمرار في العمل في هذه المؤسسة.			

(3) الإيمان بالمؤسسة:

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد هذه المؤسسة.			
02	يوجد توافق كبير بين القيم التي أوّمن بها وقيم العمل في المؤسسة.			
03	تهمني سمعة ومستقبل المؤسسة التي اعلم فيها.			

4) الروح المعنوية:

الرقم	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
01	تهتم المؤسسة التي أعمل فيها بالتحفيز المعنوي أكثر من التحفيز المادي للعاملين.			
02	يشارك العاملون في عملية اتخاذ القرارات.			
03	هناك رضا عن بيئة العمل في المؤسسة.			

5) دوران العمل:

الرقم	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
01	أجد أبسط الحجج لتقديم استقالتي.			
02	أبحث عن عمل في مؤسسة أخرى.			
03	تعرضي لأي ظرف طارئ قد يدفعني إلى ترك العمل.			

6) الغياب والتأخير:

الرقم	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
01	أصل إلى عملي في الوقت المحدد.			
02	عندما أتغيب عن عملي فإنني أشتاق لأداء مهام وظيفتي.			
03	أواظب ولا أتغيب عن العمل بدون عذر أو مبرر.			

ثانيا : مقياس قيم العمل(1) قيم الابتكارية :

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	تمنحني مهنتي الفرصة للإسهام فيها بأفكار جديدة.			
02	تدفعني مهنتي الى الاتقان في العمل .			
03	تجعلني مهنتي أبتكر شيئا جديدا.			
04	تمكيني مهنتي من رؤية نتائج مجهوداتي.			
05	تعرفني مهنتي واقع النتائج ما إذا كنت قد أدت عملا جيدا.			

(2) قيم التقدير (الاعتراف) :

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	يشعرنني رئيسي بالتقدير لما أقوم به.			
02	يراعي المشرف حقوقي وحقوق الآخرين في العمل.			
03	تقدر الإدارة أفكاري الجديدة.			
04	يحرص رئيسي أن يكون عادلا بين العمال.			
05	يعترف رؤسائي بإنجازاتي.			
06	تؤدي مهنتي إلى التقدير الذي أناله مقارنة بما يناله زملائي.			

(3) قيم علاقات العمل :

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	تمكنني مهنتي من تكوين صداقات مع زملائي .			
02	أحقق من خلال مهنتي علاقات مهنية متنوعة.			
03	تجعلني مهنتي أرسخ مفهوم الالتزام مع زملائي في العمل.			
04	أستطيع أن أتعامل بلباقة في عملي.			
05	أستطيع أن اكون قدوة للآخرين في عملي.			
06	توفر لي مهنتي مكانة وظيفية مرموقة بين زملائي .			
07	تساعدني مهنتي على تكوين علاقات مع أفراد مهمين .			

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

صدق و ثبات مقياس الالتزام التنظيمي :

الصدق بطريقة الصدق التمييزي :

Test-t

Statistiques de groupe

	ech1	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Totale	قيم دنيا	10	35,0000	3,00000	,00000
	قيم عليا	10	44,0000	2,00000	,00000

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilaté rale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Totale	Hypothèse de variances égales	1,000	,000	-7,000	18	,000	-9,00000	1,00000	-11,00000	-6,00000
	Hypothèse de variances inégales			-7,000	17,059	,000	-9,00000	1,00000	-11,00000	-6,00000

الثبات بطريقة الفا كرونباخ :

Fiabilité**Echelle : TOUTES LES VARIABLES****Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,770	18

صدق و ثبات مقياس قيم العمل :

الصدق بطريقة الصدق التمييزي :

Test-t**Statistiques de groupe**

	ech1	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Totale	قيم دنيا	10	36,0000	4,00000	,00000
	قيم عليا	10	51,0000	2,00000	,00000

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Totale	Hypothèse de variances égales	1,000	,000	-8,000	18	,000	-15,00000	1,00000	-18,00000	-11,00000
	Hypothèse de variances inégales			-8,000	12,000	,000	-15,00000	1,00000	-18,00000	-11,00000

الثبات بطريقة الفا كرونباخ :

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,890	18

خصائص عينة الدراسة حسب الجنس

Tableau de fréquences

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	18	76,66	76,0	76,0
أنثى	12	23,34	23,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

خصائص عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
متزوج	20	66,66	66,0	66,0
اعزب	10	33,33	33,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

نتائج إختبار الفرضيات :

نتائج الفرضية الأولى (توجد علاقة دالة احصائيا عند 0.05)

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
الالتزام التنظيمي	71,08	8,811	30
قيم العمل	51,33	7,112	30

Statistiques descriptives

		الالتزام التنظيمي	قيم العمل
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	1	0.271
	Sig. (bilatérale)		0.030
	N	30	30
قيم العمل	Corrélation de Pearson	0.271	1
	Sig. (bilatérale)	0.030	
	N	30	30

نتائج إختبار الفرضية الثانية : (النتيجة لا توجد فروق)

Test-t

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
قيم العمل	ذكر	18	72,6612	11.41	3,07724
	انثى	12	61,8533	7.98	1,15400

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Totale	Hypothèse de variances égales	0.215	,057	-1.543	62	,127	4,2651	-2.74480	-1,33698	9,74990
	Hypothèse de variances inégales			-1.297	17,059	,214	4,2683	-3.28659	-2,72257	11,24564

نتائج إختبار الفرضية الثالثة : (النتيجة لا توجد فروق)

Test-t

Statistiques de groupe

	الحالة الاجتماعية	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
قيم العمل	أعزب	10	57,8713	7,7533	1,29422
	متزوج	20	75,4177	11,243	1,13500

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilaté rale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Totale	Hypothèse de variances égales	4.315	,019	-1.556	62	,126	5,2651	-1.77486	-2,66698	10,74990
	Hypothèse de variances inégales			-1.297	17,059	,214	4,2683	-2.28659	-3,44757	12,24564

نتائج إختبار الفرضية الرابعة : (النتيجة لا توجد فروق)

Test-t

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الالتزام التنظيمي	ذكر	18	79,4412	11.61	2,07724
	انثى	12	57,8733	7.21	1,15400

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Totale	Hypothèse de variances égales	4.315	,033	-1.576	62	,123	3,2651	-2.55486	-3,93698	11,74990
	Hypothèse de variances inégales			-1.247	17,059	,214	3,2683	-2.33659	-2,66257	12,24564

نتائج إختبار الفرضية الخامسة : (النتيجة لا توجد فروق)

Test-t

Statistiques de groupe

	الحالة الاجتماعية	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الالتزام التنظيمي	أعزب	10	67,8422	7,6514	2,29422
	متزوج	20	71,1355	10,743	1,13500

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilaté rale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Totale	Hypothèse de variances égales	5.675	,044	-1.536	62	,131	2,2651	-2.55486	-3,93698	11,74990
	Hypothèse de variances inégales			-1.321	17,059	,214	3,2683	-2.33659	-2,66257	12,24564