



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج.
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم علم النفس

- =====
- شعبة علم النفس رقم التسجيل:
- تخصص علم النفس والعمل والتنظيم الرقم التسلسلي:

عنوان المذكرة :

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال
مجمع كوندور

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر علم النفس والعمل والتنظيم

- إعداد:

- بلغازي زين العابدين
- جندل باسم

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ:

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

رئيسا	أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج	د/ عباس سمير
مشرفا ومقررا	أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج	د/ العيد ثرين
مناقشا	أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج	د/ نقبيل عبد المليح

السنة الجامعية: 2024_2023



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

قسم العلوم الاجتماعية



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

- شعبة علم النفس رقم التسجيل:

- تخصص علم النفس العمل التنظيم الرقم التسلسلي:.....

عنوان المذكرة :

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال مجمع كوندور

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل والتنظيم

- إعداد:

• بلغازي زين العابدين

• جنديل باسم

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ:

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

رئيسا	أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج	د/ عباس سمير
مشرفا ومقررا	أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج	د/ العيد قرين
مناقشا	أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج	د/ نقبيل عبد المليح

السنة الجامعية: 2023_2022

شكر وتقدير

لما اذا تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم ان عذابي لشديد} "سورة ابراهيم الآية 7"
الشكر العظيم لله العظيم السند المعين لنا في رحلتنا الارضية ، الذي وفقنا للإتمام هذا العمل و جعله
انجاز نهاية فصل من حياتنا ، فاللهم لك الشكر والحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك وصل
الله وسلم على نبينا محمد .

وكل الشكر و الامتنان لدكتورنا الفاضل "قرين العيد" والاستاذة العزيزة "جفيمة مروة" الذي حق
فيهم القول «كاد المعلم أن يكون رسولا» نبراس العلم والاخلاق الحسنة ، الناصحان المرشدان لنا
طيلة هذا العمل.

كما نسعد بتقديم شكرنا لمدرء ومسؤولين وعمال شركة كوندور برج بوعرييج ،كلية العلوم الاجتماعية
و الانسانية بكل ما تحمله من موارد بشرية ، الى كل من ساعدنا من قريب او بعيد لإخراج هذا
العمل الى ضوء الحقيقة و الواقع .

«ممتنون لله وللجميع»

اهداء

اهدي تخرجي هذا الى من علمني العطاء والى من احمل اسمه بكل فخر و أرجو من الله ان يمد في عمره
ليرى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار" والدي العزيز".

والى ملاكي في الحياة ، معنى الحب والحنان و التفاني ، بسمة الحياة وسر الوجود والى من كان دعائها
سر نجاحي اغلى الحبايب "أمي الحبيبة".

والى من له الفضل الاكبر في تشجيعي وتحفيزي ومنهم تعلمت المثابرة والاجتهاد، عليهم أعتد وبهم أكبر
قوة ومعنى الحياة "أخي وأخواتي" استاذي الدكتور العيد قرين واستاذتي الفاضلة جفيمة مروة.

والى كل أصدقائي وكل من درس بجانبني في كل الاطوار ، وخاصة من كان شمعة تنير دربي في سنواتي
الجامعية " بلغازي زين العابدين، سعود محمد ، صالح رامي ، سلوم عبد الصمد ، بلعاية مصباح ،

بوحصيدة عبد الكريم

والى الاخوت التي لم تبخل علينا بشئ بن معمر خ .

ألف شكر لكم

جندل باسم

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتأمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى اهدينا إلى قرنا عيني وضيء دري من كانا سببا في كل نجاحاتي والدي الكريمين حفظهما الله وجعلهما من الصالحين فبين عنده وأدامهما سندا لي . إلى عائلتي التي لطلما وقفت و مازالت تقف بجانبني سندي وأخي الأكبر فوزي وزوجته، مقداد، عبدالله ، حنان وزوجها إلى من لا تكتمل فرحة العائلة إلا بهم أماني أنفال رفيده ضياء الدين أسامة زينب .

إلى عائلتي الثانية أسرة الكونغ فو و شوكل باسمه ومقامه إلى كل أحبتي

وإخوتي الذين أكرمني المولى عزو جل بمعرفتهم وكل من يعرف شخصي من قريب أو بعيد.

إلى زميلي في هذا العمل الاخ باسم جندل وكل زملاء الدراسة حيدر عبد الكريم محمد أتمنى أن ينور الله طريقهم في حياتهم. والى من كان لهم الفضل الكبير ولم ييخل علينا بشيء استاذي الدكتور العيد فرين ، الاستاذة مروة جفيمة حفظهما الله

بلغازي زين العابدين.....

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مجمع كوندور الكترونيكس بولاية برج بوعرييج ، والعلاقة بين ابعاد الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية .

والتعرف على اذا ما كانت هناك فروق في الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي يعزى لمتغير الخبرة .

وقد قمنا باستعمال المنهج الوصفي وتطبيق أداة الدراسة على 40 عامل وعاملة من مجمع كوندور الكترونيكس ولاية برج بوعرييج، وبعد تحليل نتائج الدراسة عن طريق مجموعة من الاساليب الاحصائية بعد الاستعانة بالبرنامج الاحصائي spss، تم التوصل الى النتائج التالية :

- مستوى الثقافة التنظيمية لدى عمال مجمع كوندور مرتفع.
 - مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مجمع كوندور مرتفع.
 - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية وابعاد الالتزام التنظيمي.
 - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة .
- الكلمات المفتاحية:** الالتزام التنظيمي، الثقافة التنظيمية، عمال.....

- Abstract:

This study aimed to identify the level of organizational culture and the level of organizational commitment among the workers of the Condor Electronics complex in the state of Bordj Bou Arreridj, and the relationship between the dimensions of organizational commitment and organizational culture.

And to determine whether there are differences in organizational culture and organizational commitment due to the variable of experience.

We used the descriptive approach and applied the study methodology to 40 male and female workers from the Condor Electronics complex in the state of Bordj Bou Arreridj. After analyzing the results of the study through a group of statistical methods using the SPSS statistical program, the following results were reached:

- The level of organizational culture among Condor Complex workers is high .
- The level of organizational commitment among Condor Complex workers is high.
- There is a statistically significant correlation between organizational culture and the dimensions of organizational commitment.
- There are no statistically significant differences in organizational culture due to the experience variable.
- There are no statistically significant differences in organizational commitment due to the experience variable.

.Keywords:

Organizational commitment, organizational culture, workers...



فهرس المحتويات	
الصفحة	المحتوى
أ	- شكر وتقدير
ب	- الإهداء
ت	- ملخص الدراسة باللغة العربية
ث	- ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
ج	- فهرس المحتويات
	- قائمة الجداول
	- قائمة الأشكال
	- فهرس الملاحق
أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
12	- مقدمة
الفصل الأول: فصل تمهيدي.	
15	1- الإشكالية
17	3- أهمية الدراسة
18	4- أهداف الدراسة
18	5- المفاهيم الأساسية للدراسة
24	6- الخلفية النظرية
32	7- الدراسات السابقة
ثانياً: الدراسة الميدانية	
الفصل الثاني: الطريقة والأدوات.	
50	- تمهيد
50	1- الدراسة الاستطلاعية
50	1- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
50	1- 2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية
50	1- 3- عينة الدراسة الاستطلاعية

50	1- 4- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكمترية
55	1- 5- نتائج الدراسة الاستطلاعية
55	2- الدراسة الأساسية
55	2- 1- مجالات الدراسة
55	2- 2- منهجية الدراسة
55	2- 3- مجتمع وعينة الدراسة
56	2- 4- أدوات جمع البيانات
57	2- 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة
58	- خلاصة
	الفصل الثالث: النتائج والمناقشة
60	- تمهيد
60	1- عرض ومناقشة نتائج التساؤل العام
60	2- عرض ومناقشة التساؤل الفرعي الأول
62	3- عرض ومناقشة التساؤل الفرعي الثاني
63	4- عرض ومناقشة التساؤل الفرعي الثالث
65	5- عرض ومناقشة التساؤل الفرعي الرابع
66	6- عرض ومناقشة التساؤل الفرعي الخامس
67	3- استنتاج عام
68	4- مقترحات الدراسة
69	- خاتمة
71	- قائمة المراجع
76	- الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان
1	معامل صدق استبيان الالتزام التنظيمي باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)
2	معامل صدق استبيان الثقافة التنظيمية باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)
3	معامل الاتساق الداخلي لعبارات استبيان الثقافة التنظيمية (ارتباط البند بالمقياس ككل).
4	معامل الاتساق الداخلي لعبارات استبيان الالتزام التنظيمي (ارتباط البند بالمقياس ككل).
5	يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لاستبيان الثقافة التنظيمية
6	يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية استبيان الثقافة التنظيمية
7	يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية استبيان الالتزام التنظيمي
8	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية
9	يوضح مستوى الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أفراد العينة
10	يوضح مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أفراد العينة
11	يبين نتائج اختبار معامل بيرسون بدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.
12	يوضح نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في الأخطار النفس اجتماعية لدى العمال حسب متغير الخبرة.
13	يوضح نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في الالتزام التنظيمي لدى العمال حسب متغير الخبرة.

الخلفية النظرية

والدراسات السابقة

مقدمة:

تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في النظام العام للمنظمات لكونها تؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به المنظمات مع عاملها ومع محيطها، حيث تعطي المنظمات اهتماماً بالغاً لبيئة العمل ولثقافة العامل لاقتناعها الراسخ بأن الإنسان هو الثروة الحقيقية والمحدد الرئيسي للإنتاج، ومن هنا جاء إهتمام المنظمات بالثقافة التنظيمية، بما تتضمنه من قيم وأخلاقيات و اتجاهات وعادات وأفكار ومعتقدات توجه سلوك الأفراد في المنظمات التي يعملون بها وتؤثر في فعاليتها وكفاءتها، وذلك لما تؤديه الثقافة من دور مهم في تشكيل عادات الفرد وقيمه واتجاهاته وطرق تعامله مع الأشخاص والأشياء من حوله، وتؤدي الثقافة عدة وظائف للمنظمات تؤثر على مخرجاتها سلباً أو إيجاباً على شعور العاملين والقادة بالرضا والانتماء والولاء والالتزام، حيث أنها تؤثر في سلوك أداء الأفراد وتماسك البناء الاجتماعي للمنظمة.

كما يعد الالتزام عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويساهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار لذا نال إهتمام الكثير من الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويؤدي الالتزام التنظيمي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة و الأفراد كانخفاض معدل دوران العمل، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، بينما ضعف مستوى الالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل وتسرب العمالة وانخفاض الرضا الوظيفي. ونظراً لأهمية الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي فقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التركيز على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمجمع كوندور. بحيث قسمت إلى جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي.

الجانب النظري يحتوي على الخلفية النظرية للدراسة بفصل الاطار العام للدراسة يحتوي على اشكالية الدراسة وأهميتها بالإضافة إلى أهداف الدراسة ومفاهيمها الأساسية ثم الخلفية النظرية والدراسات السابقة. أما بالنسبة للجانب التطبيقي فيضم فصلين فصل بعنوان الطريقة والأدوات يتكون في مضمونه من الدراسة الاستطلاعية التي تحتوي في طياتها على الهدف منها وكذا الإجراءات المتبعة فيها وعينتها وخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة بالإضافة إلى نتائجه، لتأتي بعدها الدراسة الأساسية والتي تتكومن من مجالات الدراسة بالإضافة إلى منهج الدراسة وكذا مجتمع وعينة الدراسة بالإضافة إلى وصف أدوات الدراسة وكذا التطرق لأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

أما الفصل الثالث كان بعنوان النتائج والمناقشة والذي يضم عرض وتحليل نتائج الدراسة وكذا مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري، بالإضافة إلى الاستنتاج العام ومقترحات الدراسة وخاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول: فصل التمهيدي

- 1- الإشكالية.
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة
- 5- المفاهيم الأساسية للدراسة.
- 6- الخلفية النظرية للدراسة.
- 7- الدراسات السابقة.
- 8- التعليق على الدراسات السابقة.

- الإشكالية:

يشهد العالم حاليا جملة من التغيرات والتحولات المتسارعة والتي مست كافة مناحي الحياة، ولعل أبرزها وأهمها هو الانفجار المعرفي والتطور العلمي والتكنولوجي الكبير في منظمات الأعمال والمؤسسات والذي فرض عليها مجاراته ومواكبته، وعليه فقد بات لزاما عليها اليوم تطوير إدارتها وخلق طرق إبداعية جديدة لمواكبة هذا التطور وبالابتعاد عن كل ما هو تقليدي وروتيني في تنفيذ الأعمال، وذلك عن طريق تشجيع الموظفين على استخدام مهاراتهم الشخصية الإبداعية لاستنباط أساليب أو تصورات إدارية جديدة لمعالجة المشاكل المواجهة بالاعتماد على التحليل الهادف والجهد الإبداعي المنظم، والتي توصلهم بالتالي إلى حلول ابتكارية لكل مشكلة تواجه مصلحة التنظيم والمؤسسة.

لقد حظي متغير الالتزام التنظيمي بكثير من الاهتمام من قبل الباحثين والمفكرين في مجالي السلوك التنظيمي، والسير الموارد البشرية، على اعتبار أنه من المحددات والعوامل الرئيسية لنجاح منظمات أو فشلها. فقد أصبح من الظواهر المؤثرة في حياة المجتمعات وتقدمها، وكذا بالنسبة لمنظمات الأعمال بشكل خاص. واستجابة لذلك، ظهرت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بشكل دقيق، مع محاولة ربطه بمختلف المتغيرات التنظيمية التي من شأنها التأثير فيه، كما هو الحال بالنسبة للثقافة التنظيمية. في محاولة هادفة للتحكم إلى التحكم في مستويات الالتزام لدى الأفراد داخل تلك المنظمات، وعليه فقد ظهرت الكثير من الاتجاهات والمدارس والنظريات المؤثرة لموضوع مع الاختلاف في طريقة تناوله الظاهرة، وما كان الاختلاف في هذا الشأن إلا إثراء للموضوع في حد ذاته، وقد انعكس ذلك فعلا في اتساع مفاهيم الالتزام، كما أنه يعد من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية. وقد انبثق أساسا من حركة العلاقات الإنسانية في النصف الأول من القرن الـ 20 من خلال الدراسات التي كانت تحاول استكشاف طبيعة الارتباط بين الموظف والمنظمة حين ذلك، تم التوصل إلى نتيجة، وهي أن الموظفين للموظفين مشاعر اتجاه المنظمة بمفاد في ذلك التوافق مع أهدافها.

وفي نفس السياق، يجمع أغلب الباحثين في الموضوع على أن الثقافة التنظيمية يوصف مفهوم متعدد متغيرا، يشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياستها التي تتضمنها في بيئتها، سواء مع موظفيها أو مع شركائها. كما تشمل الطريقة التي يتم بها إنجاز المهام والأعمال، وكذا مجموع الافتراضات والمعتقدات التي يتبناها ويلتف حولها أعضاء التنظيم، تحدد و بشكل كبير مدى نجاح المنظمة، كما أنها تضع ضغوطا على العاملين بها للمضي قدما للتفكير والتصرف بطريقة تنسجم وتتناسب معها هو ما جعل الكثير من المديرين يعطون الأولوية والاهتمام الكافي للثقافة التنظيمية في منظماتهم، فهم يعتبرونها من أهم المكونات الأساسية للمنظمة

فالثقافة التنظيمية السائدة تؤثر بشكل كبير في مدى نجاح وفشل المؤسسة والتي تحدد أساسا بمدى كفاءة أداء الأفراد العاملين بها، ودرجة توافقهم مع أهداف وتطلعات المؤسسة الذي يتأثر بشكل مباشر بالثقافة

التنظيمية السائدة ونمط التفكير لدى الأفراد من خلال تمتعهم بمجموعة ل من القيم والمعتقدات والأفكار، والتي تعكس إلى حد ما درجة التزامهم نحو منظماتهم.

وعلى اعتبار أن الالتزام من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة، لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة إنجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه أفراد نحو المنظمة، ويشمل الرغبة القوية في الاستمرار فيها كما يظهر الالتزام، في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومناقستها للمنظمات الأخرى وعليه، فكلما كانت الثقافة التنظيمية قويا قوية، كلما كان الالتزام التنظيمي للعاملين أكثر قوة ونجاعة ل من خلال مراعاة القيم والمعتقدات والعادات، أي جميع العناصر المشكلة للثقافة، حيث تعتبر نقطة قوة لالتزام العاملين، وللإحاطة أكثر بهذا الموضوع، انطلقنا في هذه الدراسة من التساؤلات التالية التي فحواها:

- ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة كوندور؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي عالي لدى العاملين بمؤسسة كوندور؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ما بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الصناعية؟
- هل توجد فروق في الثقافة التنظيمية لدى العاملين في ضوء متغير الخبرة المهنية؟
- هل توجد فروق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

2- فرضيات الدراسة:

- مستوى الثقافة التنظيمية عالي لدى العاملين بمؤسسة كوندور.
- مستوى الالتزام التنظيمي عالي لدى العاملين بمؤسسة كوندور.
- لا توجد علاقة دالة إحصائية ما بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة كوندور.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الثقافة التنظيمية لدى العاملين في ضوء متغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الالتزام التنظيمي لدى العاملين تعزى لمتغير الخبرة.

3- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في خصوصية الموضوع بحد ذاته، لأننا تناولنا شريحة جد هامة وركيزة أساسية في المنظمات ألا وهي المورد البشري، حيث تؤثر وتتأثر به، كما أنه يحتاج الى الاهتمام والتحفيز واشباع الرغبات كي يحقق أهدافه واهداف المؤسسة.

تطبيق أداة الدراسة على الاعراد العاملين في مؤسسة كوندور للكشف عن العلاقة الموجود بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

الخروج بنتائج واقتراح توصيات تفيد المؤسسة.

فتح آفاق مستقبلية لاجراء دراسات مشابهة حول الموضوع.

4- أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة كوندور.
- معرفة مستوى الالتزام التنظيمي عالي لدى العاملين بمؤسسة كوندور.
- التعرف على العلاقة الموجودة ما بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة كوندور.
- الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق في الثقافة التنظيمية لدى العاملين في ضوء متغير الخبرة.
- الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين تعزى لمتغير الخبرة.

6- المفاهيم الأساسية للدراسة:

الالتزام التنظيمي

لغة : يراد به الاعتناق والمداومة للشيء يقال : " لازمت الشيء بالكسر لزوما ولزاما ولزمت به ولازمتته وألزام الملازمة، ويقال صار كذا ضربة لازم لغة في ضرب لازب ، وألزمه الشيء والتزمه، والالتزام أيضا الاعتناق. (الرازي،1995ص 612)

اصطلاحا:

تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرا لتباين رؤيا الباحثين حوله ،إلا أن توضيح المفهوم قد الزمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام نحو بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة

مثل: الالتزام نحو العمل والالتزام نحو الواجبات، والمهام الداخلية للعمل، والالتزام نحو العمل جماعة العمل وغيرها، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي.

ويمكن القول أن الالتزام هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء اليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها. (قاسمي 2011، ص 20)

ومما يجدر ذكره أن هناك اختلاف في المفهوم بين مفردات الولاء والانتماء والالتزام، رغم ورود هذه المصطلحات الثالثة في بعض الدراسات بنفس المعنى . وفيما يلي شرح لكل مصطلح:

-ورد تعريف ولاء بمعنى : أمانة أو وفاء ضمن المصطلح الاجنبي (Loyalty) في المعجم الموسوعي للمصطلحات أنه: الاخلاص لفكرة أو مثل عال أو لشخص أو جماعة أو وطن أو الوفاء له. (غانم 2006، ص 36)

-ورد تعريف الانتماء بمعنى: أمانة التبعية أي شعور المرء بالطمأنينة لكونه ينتمي الى جماعة مختارة يطمئن لها.

-كما ورد تعريف الانتماء في المعجم للمصطلحات التربوية أنه:

شحنة عقلانية وجدانية كامنة بداخل الفرد ويكون الفرد جزء من الجماعة ويسعى عادة الى ان تكون قوية يتمصها ويوجد نفسه بها كالأسرة، فيشترط في الانتماء أن يكون الفرد جزء من الجماعة التي ينتمي إليها بينما من الممكن ولاء الجماعة لا يكون جزء منها. (جربسي 2010، ص 47)

وفي قاموس اكسفورد كلمة التزام (Commitment) بمعنى الحالة أو الوضع الذي يقدم به الفرد الكثير من الوقت والاهتمام لمؤسسته لأنه يعتقد أنها الحق.

كما أنه أيضا يشير الى نتيجة لاحقة فقد يحدث الالتزام وقد لا يحدث بينهما علاقة كالتزام العامل بما يوجبه عليه عقد العمل مثلا، وعليه فان مفهوم الالتزام يختلف عن مفهوم الولاء وليس مرادفا له. (غنام 2006، ص37)

فقد عرف كل من (Smith-Porter 1970) الالتزام التنظيمي بأنه توجه يتسم بالفعالية والايجابية نحو المنظمة. (الجميلي، 2000، ص 295)

لغة : يراد به الاعتناق والمداومة للشيء يقال : " لازمت الشيء بالكسر لزوما ولزاما ولزمت به ولازمته وألزام الملازمة، ويقال صار كذا ضربة لازم لغة في ضرب لازب ، وألزمه الشيء والتزمه، والالتزام ايضا الاعتناق. (الرازي،1995،ص 612)

التعريف الاجرائي :

الرغبة الداخلية لدى العامل في المؤسسة لبذل اقصى درجات الجهد في العمل، والنابع من الايمان التام بأهداف وقيم المؤسسة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها ، وذلك يهدف الحفاظ على استمراريتها وتحقيق اهدافها.

الثقافة التنظيمية:

مفهوم الثقافة التنظيمية:

لغة : الاعتناق ، والملازم للشيء المداوم عليه . (ابن منظور ، 1956، ص541)

اصطلاحا:

عرفها GIBSON على انها ذلك الشيء المتشابه لثقافة المجتمع، إذ تتكون الثقافة التنظيمية من قيم وعادات وافتراسات واعتقادات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الانسان، وأنماط سلوكه مشتركة، وان ثقافة المنظمة تعبر في كثير من الاحيان عن هويته الشخصية". (ديري 2003، ص 107)

وعرفيا SCHEIM بأنه "مجموعة المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة واكتشفتها أو طورتها، أثناء حل مشكلاتها لمكتيف الخارجي والاندماج الداخلي و التي أثبتت فعاليتها، ومن تم تعميمها للأعضاء

3 الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات و إدراكها وفهمها". (لوصيف 1992، ص 272)

كما عرفيا KOSSEM بأنها "مجموعة القيم التي يحميها أعضاء المنظمة (رؤساء و مرؤوسين) من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتمك المنظمة". (العميان، ص 311)

عرفها CHERAIET بأنها "المنتوج المشترك بين الفئات الاجتماعية المهمة في مكان الإنتاج والتي تنتقل من جيل إلى آخر". (Cheraiet,2004,p123)

وعرفت الثقافة التنظيمية بأنها "منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياستها اتجاه الموظفين والعلماء، والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام، والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الايمان بها و الالتفاف حولها أعضاء التنظيم، ويمكن القول أيضا بأن الثقافة التنظيمية تسير إلى منظومة المعاني والرموز السائد في التنظيم، وأيا كانت وجية النظر حول موضوع الثقافة التنظيمية فإنه يمكن تعريفها بأنها الافتراضات والقيم الاساسية التي طورها جماعة معينة، من أجل التكيف والتعامل مع المؤثرات الخارجية والداخلية، والتي يتم الاتفاق عليها وعلى ضرورة تعميمها للعاملين الجدد، و من أجل إدراك الأشياء والتفكير بها بطريقة معينة تخدم الأهداف الرسمية. (القيوتي، 2009، ص 172)

كما تعرف الثقافة التنظيمية عمى أنيا4"ذلك النموذج المقعد الذي يشمل المعتقدات والآمال المشتركة بين أعضاء التنظيم تضم مجمل الفلسفات والإيديولوجيات والقيم والمسلمات، الرغبات والمواقف والمعايير المشتركة بين العاملين بالمنظمة". (hel regel,1992,p336).

من خلال هذه التعاريف يمكن القول أن الثقافة التنظيمية تشير إلى مجموعة السمات والخصائص المعبرة عن قيم ومعتقدات وأخلاقيات وسلوكيات التي تميز أفراد المنظمة الواحدة عن غيرها. ومهما تنوعت تعاريف الثقافة التنظيمية فإنها تتشارك في عنصر مميز وهو القيم، حيث تعتبر القيم المفهوم الاساسي لتقييم موقف وتصرفات الموارد البشرية وسلوكهم في المنظمات.

كما نستنتج من التعاريف السابقة أيضا أن ثقافة المنظمة تتكون من ثالث عناصر تنظيمية هي:

- القيم والافكار والمبادئ والتي تتبلور لدى الافراد؛
- الخبرة التي يكتسبها الافراد نتيجة تفاعلهم المستمر مع البيئة التي تحيط بهم سواء كانت بيئة داخلية أو خارجية؛
- القدرات والمهارات الفنية التي اكتسبها الفرد في حياته.

التعريف الإجرائي: تعد الثقافة التنظيمية مجموعه القواعد والسلوكيات والذهنيات المعمول بها داخل التنظيم معين، والتي تتكون من خلال الاتصال اليومي في العمل وتنتشر عن طريق الأفراد حيث تحرر سلوكهم وتؤثر على ادائهم وتجعل للمنظمة شخصية تختلف عن باقي المنظمات.

العامل :

لغة : بإرجاع مفردات العامل الى فعله الثلاثي (عمل) فقد عرف في اللغة (عمل) من باب طري و (اعمل) اضطرب في (الفعل) ورجل (عمل) بكسر الميم اي مطبوع على العمل ، ورجل (عمول) ،و(عامل) الرمح مما يلي البنان وهو دون الثعلب و(يعمل) فلان لكذا، و (التعميل) توليه العمل يقال (عمله) على البصرة، و(العمالة) بالضم رزق (العامل) . (الرازي ، 1989 ص455)

اصطلاحا: ذكر العامل في اكثر من القران الكريم ان تعريف العامل اصطلاحا يوجب تناول المراد به في مدلول ومقصود الجوانب العلمية والفقهية فقد ورد ذكر العامل في اكثر من موضع في القران الكريم منها قوله تعالى: (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنُثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ). "سورة النحل الاية 97.

ويعرف العمل في المجال الاقتصادي بانه كل من يقوم بعمل في مجال ممارسه النشاطات الاقتصادية بهدف الكسب او الربح سواء تم باستخدام الجهد البدني او الذهني او بالاشتراك مع راس المال . (الطائي،2008،ص173)

وقد عرف العمل: كل من يؤدي عملا لقاء اجري ويكون تباعا في عمله لإدارة وتوجيه الجهة التي يعمل لحسابها (ابراهيم،1973،ص33)

التعريف الإجرائي:

العامل في مجمع كوندور هو شخص يعمل ويؤدي نشاط يدوي ويأخذ اجرا ماديا نظير خدماته المهنية حيث يبدأ من الساعة الثامنة صباحا الى الرابعة مساء داخل المجمع .

إدارة الموارد البشرية (بالإنجليزية: Human Resources Management):،:

هي إدارة القوى العاملة للمنظمات أو الموارد البشرية. وتختص بجذب الموظفين، والاختيار، والتدريب، والتقييم، ومكافأة الموظفين، وأيضاً متابعة قيادة المنظمة والثقافة التنظيمية والتأكد من الامتثال بقوانين العمل. في حالات يكون الموظفون راغبين في إجراء مفاوضات جماعية، إدارة الموارد البشرية يكون دورها التواصل المبدئي مع ممثلي الموظفين (في العادة إتحادات العمال).

-Basic concepts of the study:

Organizational commitment

Linguistically: What is meant by it is to embrace and perpetuate the thing. It is said: "I bound the thing to the kasra for a necessary and necessary time, and I was bound to it, and I was bound to it, and the obligation of being attached. It is said that such and such became a hit, linguistically intransitive in the multiplication of a lazib, and the thing made it binding and adhered to it, and commitment is also embracing." (Al-Razi, 1995, p. 612)

Terminologically:

The concepts of organizational commitment varied due to the different visions of researchers about it, but clarifying the concept required some complexity as a result of the focus on commitment to the work environment and its inclusion of several areas.

Such as: commitment to work, commitment to duties, internal work tasks, commitment to work group work, and others, which expressed basic variables in organizational commitment.

It can be said that commitment is a psychological and social state that indicates the conformity of the employees' goals with the organization's goals, each party's sense of its duties towards the other party, adherence to the organization's values and goals, a strong sense of belonging to it, defending it, and the desire to continue in it. (Ghasemi 2011, p. 20)

It is worth mentioning that there is a difference in concept between the terms loyalty, belonging, and commitment, although these three terms appear in some studies with the same meaning. Below is an explanation of each term:

Loyalty is defined in the meaning of: trustworthiness or loyalty within the foreign term (Loyalty) in the encyclopedic dictionary of terms: loyalty to an idea, a high ideal, a person, a group, or a country, or loyalty to it. (Ghanem 2006, p. 36)

The definition of belonging was stated in the sense: the security of dependency, that is, a person's feeling of reassurance because he belongs to a chosen group with which he is reassured.

The definition of belonging in the dictionary of educational terms is:

A rational and emotional charge latent within the individual. The individual is part of the group and usually seeks to have a strong group that he embodies and finds himself in, such as a family. Thus, belonging is required for the individual to be part of the group to which he belongs, while it is possible for the loyalty of the group to be not part of it. (Gracey 2010, p. 47)

In the Oxford dictionary, the word "commitment" means the state or situation in which an individual gives a lot of time and attention to his organization because he believes it is right.

It also refers to a later result. Commitment may or may not occur between them, such as the worker's commitment to what the employment contract requires of him, for example. Accordingly, the concept of commitment differs from the concept of loyalty and is not synonymous with it. (Ghannam 2006, p. 37)

Smith-Porter (1970) defined organizational commitment as an effective and positive orientation towards the organization. (Al-Jumaili, 2000, p. 295)

Linguistically: What is meant by it is to embrace and perpetuate the thing. It is said: “I bound the thing with a kasra for a necessary and necessary time, and I was bound to it, and I was bound to it, and the obligation of being attached. It is said that ‘such and such’ became a hit, linguistically intransitive in the multiplication of ‘lazz’, and the thing made it binding and adhered to it, and commitment is also embracing.” (Al-Razi, 1995, p. 612)

Operational definition:

The internal desire of the employee in the organization to exert the maximum effort at work, which stems from complete belief in the goals and values of the organization and a strong desire to maintain its membership, with the aim of preserving its continuity and achieving its goals.

Organizational culture:

The concept of organizational culture:

Language: embracing, and inherent to something that is constantly pursued. (Ibn Manzur, 1956, p. 541)

Terminologically:

GIBSON defined it as that thing that is similar to the culture of society, as organizational culture consists of values, customs, assumptions, beliefs, rules, standards, and things made by man, and his patterns of behavior are common, and that the culture of the organization often expresses his personal identity. (Deary 2003, p. 107)

SCHEIM is defined as “the set of basic principles that the group invented, discovered, or developed, while solving its problems of external adaptation and internal integration, which proved effective, and which were circulated to the members”.

3New ideas as the best way to feel problems, cognitively, and understand them.” (Lossif 1992, p. 272)

They also defined KOSSEM as “the set of values that are protected by the members of the organization (superiors and subordinates) from the external environment to the internal environment of the organization.” (Al-Amyan, p. 311)

CHERAIET defined it as “the product shared between important social groups in the place of production and transmitted from one generation to another.” (Cheraiet, 2004, p. 123)

Organizational culture is defined as “the system of basic values adopted by the organization, the philosophy that governs its policy towards employees and customers, the way in which tasks are accomplished, and the assumptions and beliefs that members of the organization share in believing in and rallying around. It can also be said that organizational culture refers to a system of meanings.” And the prevailing symbols in the organization, and whatever point of view on the subject of organizational culture, it can be defined as the basic assumptions and values that a particular group develops, in order to adapt and deal with external and internal

influences, and which are agreed upon and the necessity of circulating them to new workers, and in order to perceive things and think. In a certain way it serves the official goals. (Al-Qaryouti, 2009, p. 172)

Organizational culture is also defined as “that weak model that includes the common beliefs and hopes among the organization’s members, including the totality of philosophies, ideologies, values, axioms, common desires, attitudes, and standards among the organization’s employees.” (Hel Regel, 1992, p. 336).

Through these definitions, it can be said that organizational culture refers to the set of attributes and characteristics that express the values, beliefs, ethics, and behaviors that distinguish the individuals of one organization from others. No matter how diverse the definitions of organizational culture are, they share a distinct element, which is values, as values are considered the basic concept for evaluating the position and actions of human resources and their behavior in organizations.

We also conclude from the previous definitions that the organization’s culture consists of three organizational elements:

- Values, ideas and principles that crystallize among individuals;
- The experience that individuals gain as a result of their continuous interaction with the environment that surrounds them, whether it is an internal or external environment.
- The technical abilities and skills that the individual has acquired in his life.

Procedural definition: Organizational culture is the set of rules, behaviors, and mentalities in effect within a particular organization, which is formed through daily communication at work and disseminated by individuals, where it liberates their behavior, affects their performance, and gives the organization a personality different from other organizations.

The Worker:

Language: By returning the vocabulary of the worker to his triple verb (work), he has known in the language (work) from the letter tarī and (work) mixed in (the verb) and a man (work) with the kasra of the meem, meaning printed on the work, and a man (worker), and (worker). The spear is next to the banan, and it is less than the fox, and so-and-so (works) for such-and-such, and (tamamil) gives him the job, it is said (his work) on Basra, and (labor) means the sustenance of (the worker). (Al-Razi, 1989, p. 455)

Terminologically: The worker was mentioned in more than one place in the Holy Qur’an. Defining the worker as a term requires addressing what is meant by it in the meaning and intent of the scientific and jurisprudential aspects. The worker was mentioned in more than one place in the Holy Qur’an, including the Almighty’s **saying:** (Whoever does righteousness, whether male or female, and is a believer - We will surely give him a life.) good, and We will give them their reward according to the best of what they used to do.) Surah An-Nahl verse 97.

Work in the economic field is defined as anyone who performs work in the field of practicing economic activities with the aim of earning or profit, whether done using physical or mental effort or in partnership with capital. (Al-Taie, 2008, p. 173)

Work has been defined as: anyone who performs work in exchange for wages and is responsible for his work to manage and direct the entity for which he works (Ibrahim, 1973, p. 33).

Operational definition:

A worker in the Condor complex is a person who works and performs a manual activity and receives a financial wage in exchange for his professional services, starting from eight in the morning until four in the evening inside the complex.

7- الخلفية النظرية:

مفهوم الثقافة التنظيمية:

عرفها GIBSON على انها ذلك الشيء المتشابه لثقافة المجتمع، إذ تتكون الثقافة التنظيمية من قيم وعادات وافتراضات واعتقادات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الانسان، وأنماط سلوكه مشتركة، وان ثقافة المنظمة تعبر في كثير من الاحيان عن هويته الشخصية". (ديري 2003، ص 107)

وعرفيا SCHEIM بأنه "مجموعة المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة واكتشفتها أو طورتها، أثناء حل مشكلاتها لتمكين الخارجي والاندماج الداخلي و التي أثبتت فعاليتها، ومن تم تعميمها للأعضاء

3 الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات و إدراكها وفهمها". (لوصيف 1992، ص 272)

كما عرفيا KOSSEM بأنها "مجموعة القيم التي يحميها أعضاء المنظمة (رؤساء و مرؤوسين) من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتمك المنظمة". (العميان، ص 311)

عرفها CHERAIET بأنها "المنتوج المشترك بين الفئات الاجتماعية المهمة في مكان الإنتاج والتي تنتقل من جيل إلى آخر". (Cheraiet, 2004, p123)

وعرفت الثقافة التنظيمية بأنها "منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياستها اتجاه الموظفين والعملاء، والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام، والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الايمان بها و الالتفاف حولها أعضاء التنظيم، ويمكن القول أيضا بأن الثقافة التنظيمية تسير إلى منظومة المعاني والرموز السائد في التنظيم، وأيا كانت وجية النظر حول موضوع الثقافة التنظيمية فإنه يمكن تعريفها بأنها الافتراضات والقيم الاساسية التي طورها جماعة معينة، من أجل التكيف والتعامل مع المؤثرات الخارجية والداخلية، والتي يتم الاتفاق عليها وعلى

ضرورة تعميمها للعاملين الجدد، و من أجل إدراك الأشياء والتفكير بها بطريقة معينة تخدم الأهداف الرسمية. (القريوتي، 2009، ص172)

كما تعرف الثقافة التنظيمية عمى أنيا4"ذلك النموذج المقعد الذي يشمل المعتقدات والآمال المشتركة بين أعضاء التنظيم تضم مجمل الفلسفات والإيديولوجيات والقيم والمسلّمات، الرغبات والمواقف والمعايير المشتركة بين العاملين بالمنظمة". (hel regel,1992,p336).

من خلال هذه التعاريف يمكن القول أن الثقافة التنظيمية تشير إلى مجموعة السمات والخصائص المعبرة عن قيم ومعتقدات وأخلاقيات وسلوكيات التي تميز أفراد المنظمة الواحدة عن غيرها. ومهما تنوعت تعاريف الثقافة التنظيمية فإنها تتشارك في عنصر مميز وهو القيم، حيث تعتبر القيم المفهوم الاساسي لتقييم موقف وتصرفات الموارد البشرية وسلوكهم في المنظمات.

كما نستنتج من التعاريف السابقة أيضا أن ثقافة المنظمة تتكون من ثالث عناصر تنظيمية هي:

- القيم والافكار والمبادئ والتي تتبلور لدى الافراد؛
- الخبرة التي يكتسبها الافراد نتيجة تفاعلهم المستمر مع البيئة التي تحيط بيم سواء كانت بيئة داخلية أو خارجية؛
- القدرات والمهارات الفنية التي اكتسبها الفرد في حياته.

خصائص الثقافة التنظيمية

تتصف الثقافة التنظيمية بمجموعة من الخصائص التي تستمدها من خصائص الثقافة العامة من ناحية ومن خصائص المنظمات الإدارية من ناحية أخرى، وتتفاوت هذه الخصائص من منظمة إلى أخرى، ويمكن تحديد هذه الخصائص كما ذكرها المطيري و هي كما يلي.(ابو شمالة.2018،ص14):

- نظام مركب يحتوي على عدد من المكونات الفرعية التي تتفاعل مع بعضها، حيث تحتوي على الجانب المعنوي كالقيم والمعتقدات وعمى الجانب السلوكي كالعادات والتقاليد، وعلى الجانب المادي الذي يعني كل ما ينتجه المجتمع من أشياء ملموسة.
- نظام متكامل أي أنيا نتيجة باستمرار إلى خلق الانسجام بين عناصرها مما يعني أن إي تغيير يطرأ على أحد جوانب الحياة ينعكس أثره عمى باقي مكونات النمط الثقافي.

- نظام تراكمي مستمر حيث يعمل كل جيل على تعميمها وتوريثها للأجيال اللاحقة بالتعميم والمحاكاة، كما يضيف كل جيل إلى مكونات الثقافة بعض العناصر وطرق تفاعلها وطرق انتظامها.
- نظام متطور ومتغير اي أنها لا تنتقل كما هي وانما تفقد أثناء تطورها ملامح قديمة وتكتسب ملامح جديدة في الوقت نفسه مما يجعلها في تطور وتغير مستمر.
- نظام متكيف يعني أنها مرنة تستطيع التكيف مع مطالب الإنسان البيولوجية والنفسية ومع متطلبات البيئة الجغرافية والثقافات المحيطة.
- وتتفاوت سمات الثقافة بين التنظيمات، بالنظر إلى مجموعة من الخصائص الثقافية و تفاوت درجة تواجدها والالتزام بها في التنظيم ومن الخصائص والسمات نذكر.(القيوتي،ص172-173)
- درجة المبادرة الفردية وما يتمتع به الموظفون ومن حرية ومسؤولية ذاتية عن العمل وحرية التصرف.
- درجة قبول المخاطر وتشجيع الموظفين عمى أن يكونوا مبدعين ولديهم روح المبادرة.
- درجة وضوح الأهداف والتوقعات من العاملين.
- درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في التنظيم..
- مدى دعم الإدارة العليا للعاملين.
- شكل ومدى الرقابة المتمثل بالإجراءات والتعميمات واحكام الاشراف الدقيق عل العاملين.
- مدى الولاء للمنظمة وتغليبها على الولاءات التنظيمية الفرعية.
- طبيعية الأنظمة والحوافز والمكافآت.
- درجة تحمل الاختلافات والسماح بسماع وجهات نظر معارضة.
- طبيعة نظام الاتصالات وفيها اذا كان قاصرا على القنوات الرسمية التي يحددها نمط التسلسل الرئاسي او نمطا شبكيا يسمح بتبادل المعلومات في كل الاتجاهات.

اهمية الثقافة التنظيمية:

تعتبر الثقافة التنظيمية ذات اهمية كبيرة ذلك أنيا قائمة في كل المنظمات لأنها تعكس على الهيكل التنظيمي القائم والنمط الاداري السائد ونظام الاتصالات والمعلومات وطريقة معالجة المشكلات

واتخاذ القرارات وقد تكون ثقافة المنظمة مصدرا لقوتها ونجاحها كما هو الحال في الشركات اليابانية والأمريكية. وقد

تكون الثقافة مصدرا لضعف المنظمة وتقف عقبة في سبيل التطوير والتغير وهذا يبين تأثير الثقافة التنظيمية على تصميم المنظمة من خلال وضع قيم ومعتقدات ايجابية ولأن الثقافة التنظيمية كما لها أهمية للمنظمة، كذلك لها أهمية وتأثير عمى الفرد داخل المنظمة.

ويمكن إبراز أهمية الثقافة التنظيمية فيما يلي:

- تعمل الثقافة على جعل سموك الافراد ضمن شروطها وخصائصها، وكذلك فإن إي اعتداء على أحد بنود الثقافة أو العمل بعكسها سيواجه بالرفض و بناءا على ذلك فإن للثقافة دورا كبيرا في مقاومة من يهدف إلى تغيير أوضاع الافراد في المنظمات من وضع إلى آخر.
- تعمل الثقافة عمى توسيع آفاق ومدارك الافراد العاملين حول الاحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به أي أن ثقافة المنظمة تشكل إطارا مرجعيا يقوم الفراد بتفسير الأحداث و الأنشطة في ضوءها.
- تساعد في التنبؤ بسموك الأفراد والجماعات، فمن المعروف أن الفرد عندما يواجه موقفا معينا أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته أي بدون معرفة الثقافة التي ينتمي إليها الأفراد يصعب التنبؤ بسلوكه.
- وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في أنها توفر إطارا لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي، بمعنى أن الثقافة التنظيمية تؤثر على العاملين وعلى تكوين السلوك المطلوب منهم داخل المنظمة.

أنواع الثقافة التنظيمية:

توجد عدت أنواع للثقافة التنظيمية حيث تختلف من منظمة إلى أخرى باختلاف وتعدد معايير التصنيف المتبعة. وفيما يلي بعض هذه التصنيفات:

- من حيث قوة الثقافة التنظيمية: بحيث تصنف إلى الثقافة القوية و الثقافة الضعيفة.
- الثقافة التنظيمية القوية: هي التي تنتشر عبر المنظمة كميا وتحظى بالثقة و القبول من جميع أفراد المنظمة، بحيث أنيم يشتركوا في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير والافتراضات التي تحكم سلوكهم داخل المنظمة. وعندما تتجح المنظمة في نشر قيما متسع فإنها تكون قد نجحت في خلق ثقافة قوية والثقافة تمثل رابطة متينة تربط عناصر المنظمة ببعضها

البعض، كما تساعد المنظمة في توجيه طاقتها إلى تصرفات منتجة والاستجابة السريعة للملائمة لاحتياجات عمالها ومطالب الأطراف ذوي العلاقة بها مما يساعد المنظمة في إدارة الغموض وعدم التأكد بفعالية تمكنها من تحقيق رسالاتها وأهدافها. (ابو بكر 2007، ص 76-87)

- الثقافة التنظيمية ضعيفة: هي التي ال يتم اعتناقها بقوة من قبل أعضاء المنظمة، و ال تحطي بالثقة والقبول الواسع منيم، وتفتقر المنظمة إلى التمسك المشترك بالقيم والمعتقدات. وهنا فإن العاملين سيجدون صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة ومع اهدافها وقيمها. (ابو بكر، ص 86) مفتاح الأداء الجيد هو ثقافة قوية، فيمكن للثقافة القوية ان تجعل الفرد المتوسط ينجح ببراعة وعلى العكس تماما يمكن لثقافة ضعيفة إن تقسد فردا لو أداء متميز وينتهي به المطاف دون تحقيق أي انجاز. (خساونة 2010 . ص 86)

و هناك من يرى وجود عاملين أساسيين يحددان درجة قوة ثقافة المنظمة وهما (حريم، 2004، ص 333)

· الإجماع: أو مدى المشاطرة لنفس القيم والاعتقادات الحيوية في المنظمة من قبل الاعضاء الثقافة قوية كما كان هناك إجماع اكبر من الأعضاء على القيم والاعتقادات الحيوية في ثقافة المنظمة، والمشاركة الواسعة لنفس القيم ويتوقف ذلك على عاملين رئيسيين تنوير المرؤوسين وتعريفهم بالقيم السائدة في المنظمة وكيفية العمل بها و نظم العوائد والمكافآت، إذ إن منح الأعضاء الملتزمين بالقيم والعوائد والمكافآت يساعد الآخرين على تعمم القيم وتفهمها.

· الشدة: ويشير إلى مدى تمسك الأعضاء بالقيم والاعتقادات الحيوية، وتزداد ثقافة المنظمة قوة بتزايد شدة

وقوة تمسك المرؤوسين بالقيم والاعتقادات الحيوية والتمسك بهذه القيم بقوة من قبل الجميع.

- من حيث الشمولية: قام (Griffin.1993) بتقسيم الثقافة وفقا لمعيار الشمولية إلى الأنواع التالية (المطيري 2013 . ص 31):

· الثقافة السائدة هي الثقافة التنظيمية التي يشترك فيها أعضاء المنظمة وتوجه سلوكهم، بينهم على نطاق واسع.

· الثقافة الثانوية (الجزئية): هي الثقافة التي يعتنقها عدد قليل من الأفراد العاملين أو تكون فرعية بحيث كل مجموعة مهنية محددة أو وحدة أو قسم إداري لو وظيفة تنظيمية معينة لو نوع معين من الثقافة التنظيمية.

- من حيث معيار النمط : تتمثل بعض أنواع الثقافة حسب معيار النمط فيما يلي (العياشي،2019،ص14):

· ثقافة المهمة : وهذه الثقافة تركز على تحقيق وانجاز العمل وتيتم بالنتائج وتحاول استخدام الموارد بطرق مثالية من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف .

الثقافة المساندة : تتميز بيئة العمل بالصدقة والمساعدة فيها بين العاملين فيسود جو الأسرة المتعاونة وتوفر المنظمة الثقة والمساواة والتعاون ويكون التركيز عمى الجانب الإنساني في هذه البيئة.

· ثقافة العمليات : ويكون الاهتمام محصورا في طريقة إنجاز العمل وليس النتائج التي تتحقق، فينتشر الحذر والحيطة بين الأفراد والذين يعممون عمى حماية انفسهم، والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيما والذي ييتم بالتفاصيل في عمله؛

· الثقافة البيروقراطية : في مثل هذه الثقافة التنظيمية تتحدد المسؤوليات والسلطات، فالعمل يكون منظما والوحدات يتم بينها تنسيق، ومسلسل السلطة بشكل هرمي وتقوم على التحكم والالتزام.

· الثقافة الابداعية : وتتميز بيئة لمعمل تساعد على الإبداع ويتصف افرادها يجب المخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.

· ثقافة الدور : وترتكز على نوع التخصص الوظيفي، وبالتالي الأدوار الوصفية أكثر من الفرد ويتم بالقواعد والأنظمة، كما أنيا توفر الأمن الوظيفي والاستمرارية وثبات الأداء.

عناصر الثقافة التنظيمية:

تتكون الثقافة التنظيمية من عدة عناصر، و من بين العناصر التي تطرق لها سليمان العميان نذكر عنصرين هما القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية.(العميان 2005،ص313-315).

فالقيم عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب او غير مرغوب، جيد أو غير جيد، ميم أو غير ميم. أما القيم التنظيمية فيه تمثل القيم في مكان

أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين.

أما المعتقدات التنظيمية فهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية انجاز العمل والمهام التنظيمية. ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي و أثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

و أيضا تطرق خضير كاظم حمود الفريجات إلى عنصر الاعراف التنظيمية، وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في التنظيم اعتقادهم بأنها صحيحة وضرورية ومفيدة لتنظيم بيئة العمل ومن هذه الاعراف مثال عدم السماح لمن يتزوج من أجنبية بالعمل في بعض المنظمات، وهذه الاعراف غير مكتوبة في العادة ويجب على أعضاء التنظيم إتباعها.(الفريجات 2009.ص266).

وعرف سليمان العميان عنصر التوقعات التنظيمية بقوله: تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة، كل منها من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة. مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والمرؤوسين من الرؤساء، والزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العو امل النفسية والاقتصادية.(الفريجات.ص313)

بالإضافة إلى عنصر السياسات والاجراءات، فالسياسات هي عملية عامة تتفاعل فيها قوى وجماعات مختلفة ومتصارعة وهي ظاهرة توزيع القيم على الأفراد داخل كل منظمة.(زيتون 2010،ص15)

أما الإجراءات هي الخطوات المتتابعة التي توجه الناس الي نشاط السياسات ليست قواعد صارمة وسريعة لأنها تسمح بأي وضع غير عادي تقليدي على العكس، فإن الاجراءات صارمة في طبيعتها، والتي يجيب إتباعها في هذه السلسلة.

نظريات الثقافة التنظيمية :

للثقافة التنظيمية عدة نظريات نتجت عن دراسة العلماء التي تفسر العلاقة بين

الثقافة والافراد والجماعات وهي كالتالي :

نظرية القيم : يرى أنصارها ندرة وجود مبدأ تكاملي واحد يسود الثقافة و أما الثقافة الواحدة يسودها عدد محدود من القيم والاتجاهات التي تشكل الواقع لدى العاملين في تلك الثقافة و أن كل ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي تؤكد أفرادها الجماعة على أهميتها وتسيطر على تفاعل الافراد وتحدد الكثير من أنماطهم الثقافية.

نظرية التوافق : تشير النظرية إلى مفهوم القوانين والتكامل ما بين ما تقدمه المؤسسة من سلع و خدمات وبين أهدافها و استراتيجياتها المعمول بها حيث تتأثر الثقافة التنظيمية هنا بعدة خصائص هي بيئة المؤسسة الموجودة بها إذا كانت ساكنة أو متحركة ومتطلبات الجمهور الخارجي و التوقعات الاجتماعية و يساعد هذا التوافق و اتجاه الادارة على اتخاذ القرارات الادارية الناجعة.

نظرية التفاعل مع الحياة : تتلخص وجهة هذه النظرية في أن لكل فرد في التنظيم طريقته في التعامل مع من حوله بمعنى , أن له خارطة إدراكية خاصة والتي على أساسها جميع المعطيات و يختلف أسلوب النظر للحياة عن أسلوب التفكير , فهو يمثل الصورة التي يكونها أعضاء التنظيم , وتعكس هذه الصورة قيم الجماعة ودرجة تمسكها و أسلوب تعاملها مع القادة والزلاء داخل المنظمة , أي أن أسلوب النظر للحياة فهو فكرة الانسان عن العالم كما تتميز نظرية التفاعل مع الحياة بثلاث خصائص هي:

_ عدم وجود فواصل بين (الثقافة والمنظمة) .

_ يحافظ الفرد في المنظمة على القيم الثقافية دون تغييرها .

_ العلاقة بين افراد التنظيم علاقة اخلاقية تستند على السلوك الاجتماعي.

النظرية التثقيفية :

ضمن هذه النظرية يكون تميز المؤسسة ذات الاداء المتميز نتيجة وجود ثقافات

تساعدها في القدرة على التكيف مع المتغيرات، فوجود ما يسمى بثقافة المؤسسة التكيفية يترتب عليه توفر درجة عالية من المرونة في بيئة العمل وهي التي تساهم في زيادة كفاءة ر إجابي لدى العاملين يتمثل في عدة وفعالية العمليات المؤسسة وتخلق هذه الثقافة شعوراً نواحي منها زيادة التزام العاملين بالعمل.

تتمحور أفكارها حول الخبرة المكتسبة التي يعطينا أعضاء التنظيم قيمة معينة مشتركة وتعبّر هذه الخبرة عن صيغة عاطفية لسلوك الذي يدور نمطه حول حالة اجتماعية أو يعبر عن مجموعة... والعواطف نحو العالم التي تؤثر في معظم سلوكيات أفكار المنظمة وهذه الخبرة تنمو من خلال التدريب و الممارسات اللذان يؤديان الى تراكم مكوناتها لدى الفرد وينتج عن هذا التراكم تشكل المهارة والمعرفة التي تحدد سلوك الفرد وتؤثر فيه وتتجه عناصر الثقافة في هذه الخبرات الى نوع هذا الانسجام والتوافق مع القيم والاتجاهات العامة في شخصية الافراد.(بن فرحان،2001،ص40،38)

8- الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة :

• دراسات ذات العلاقة بالثقافة التنظيمية:

الدراسة الاولى:

قام محمد خيثر بدراسة حول تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين بهيئة التمريض بالمؤسسات العمومية الاستشفائية " عين الدفلى " سنة 2017. هدفت الدراسة الى قياس اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الولاء التنظيمي للافراد العاملين بقطاع الصحة بولاية عين الدفلى، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 805 فرد من العاملين بهيئة التمريض بالمؤسسات الاستشفائية الاربعة الموجودة على مستوى الولاية ، حيث بلغ عدد الاستثمارات المستوفات لشروط الدراسة 529 ، خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها:

- وجود ثقافة تنظيمية قوية نوعا ما في المؤسسات العمومية الاستشفائية محل الدراسة ومستوى ولاء تنظيمي متوسط .

- وجود علاقة تأثير ايجابية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي وجاءت اكثر ابعاد الثقافة التنظيمية تأثير في الولاء التنظيمي لأفراد عينة الدراسة بعد الدعم والتشجيع تلاه بعد الانضباط ثم بعد الابتكاء والابداع فبعد اهداف المؤسسة الاستشفائية واخيرا بعد احترام وتقدير الافراد.
 - ادخال التحسينات الضرورية كالعامل على نشر ثقافة تنظيمية واضحة المعالم بين اعضاء التنظيم من خلال اشراك كافة الفاعلين في ذلك ، والخروج بدليل للمنظمة يحتوي على شعارها وثقافتها.
- دراسة ثانية:

قام مسيران عبد الله و أولاد الطالب بوبكر بدراسة حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الاداري.

دراسة ميدانية للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية أدرار

يهدف البحث إلى كشف العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري، لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد كما يسعى للكشف عن الفروق في الثقافة التنظيمية لدى عمال المؤسسة تبعا لمتغير الابداع الاداري وكشف الفروق لمتغير الثقافة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس، من خلال الاجابة على التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا في الثقافة التنظيمية والابداع الاداري .
- هل توجد فروق دالة إحصائيا في الثقافة التنظيمية حسب الجنس .
- هل توجد فروق دالة احصائيا في الابداع حسب الخبرة .
- هل توجد فروق دالة احصائيا في الثقافة التنظيمية حسب نوع المنصب

واعتمدنا على عينة مكونة من 35 عامل وعاملة من مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن ما يلي :

- وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الثقافة التنظيمية و الابداع الاداري لدى عمال المؤسسة.

- عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الثقافة التنظيمية حسب الجنس لدى عمال المؤسسة.

- وجود فروق دالة إحصائيا في الابداع الاداري حسب الخبرة لدى عمال المؤسسة.

-عدم وجود فروق دالة إحصائية في الثقافة التنظيمية حسب نوع المنصب لدى عمال المؤسسة .

1- مفهوم الالتزام التنظيمي:

تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرا لتباين رؤيا الباحثين حوله ،إلا أن توضيح المفهوم قد الزمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام نحو بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة

مثل: الالتزام نحو العمل والالتزام نحو الواجبات ،والمهام الداخلية للعمل ،والالتزام نحو العمل جماعة العمل وغيرها، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي.

ويمكن القول أن الالتزام هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء اليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها. (قاسمي 2011 ، ص 20)

ومما يجدر ذكره أن هناك اختلاف في المفهوم بين مفردات الولاء والانتماء والالتزام ،رغم ورود هذه المصطلحات الثلاثة في بعض الدراسات بنفس المعنى . وفيما يلي شرح لكل مصطلح:

-ورد تعريف ولاء بمعنى : أمانة أو وفاء ضمن المصطلح الاجنبي (Loyalty) في المعجم الموسوعي للمصطلحات أنه: الاخلاص لفكرة أو مثل عال أو لشخص أو جماعة أو وطن أو الوفاء له. (غانم 2006، ص 36)

-وورد تعريف الانتماء بمعنى: أمانة التبعية أي شعور المرء بالطمأنينة لكونه ينتمي الى جماعة مختارة يطمئن لها.

-كما ورد تعريف الانتماء في المعجم للمصطلحات التربوية أنه:

شحنة عقلانية وجدانية كامنة بداخل الفرد ويكون الفرد جزء من الجماعة ويسعى عادة الى ان تكون قوية يتقمصها ويوجد نفسه بها كالأسرة ،فيشترط في الانتماء أن يكون الفرد جزء من الجماعة التي ينتمي إليها بينما من الممكن ولاء الجماعة لا يكون جزء منها. (جريسي 2010، ص 47)

وفي قاموس اكسفورد كلمة التزام (Commitment) بمعنى الحالة أو الوضع الذي يقدم به الفرد الكثير من الوقت والاهتمام لمؤسسته لأنه يعتقد أنها الحق.

كما أنه أيضا يشير الى نتيجة لاحقة فقد يحدث الالتزام وقد لا يحدث بينهما علاقة كالتزام العامل بما يوجبه عليه عقد العمل مثلا ،وعليه فان مفهوم الالتزام يختلف عن مفهوم الولاء وليس مرادفا له. (غنام 2006، ص37)

فقد عرف كل من (Smith-Porter 1970) الالتزام التنظيمي بأنه توجه يتسم بالفعالية والايجابية نحو المنظمة. (الجميل، 2000، ص 295)

اهمية الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي سلط عليها الضوء، حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات والابحاث عن ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض درجات الرضا الوظيفي، كما سلطت النتائج الضوء على أهمية البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة، وقد أكدت الكثير من الدراسات الاهمية الواضحة للالتزام التنظيمي حيث أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء المهام.

كما يمثل الالتزام التنظيمي عنصرا هاما في الربط بين المنظمة والافراد العاملين بها لا سيما في الاوقات التي ال تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى الانجاز.

إن التزام الافراد للمنظمات التي يعلمون بها يعتبرها عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ في منظماتهم أو تركهم للعمل.

وأیضا يعتبر التزام الافراد لمنظماتهم عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها، كما تكمن أهمية الالتزام في ترجمة الرغبات والميول والمعتقدات

التي تكون داخل الفرد تجاه منظمة الى سلوك ايجابي يدفع بالمنظمة الى لتقدم والبقاء.

بالإضافة الى عدة أسباب أدت الى الاهتمام بهذا المفهوم وهي أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل فمن المفترض

ان الافراد الملتزمين سيكونون اطول بقاء في المنظمة واكثر عملا نحو تحقيق اهداف المنظمة وكذلك مجال الالتزام التنظيمي.

أنماط الالتزام التنظيمي:

تتص معظم الآراء على أن هناك ثلاثة أنماط تشكل في مجموعها الالتزام التنظيمي وهذه الانماط هي:

1- النمط الوجداني للالتزام التنظيمي (الالتزام الوجداني):

ويقصد به شعور العامل بالارتباط بالمنظمة والمساهمة فيها، ويعرف كذلك بأنه التزام عاطفي وهي توافق أهداف الفرد مع أهداف وقيم بالمنظمة مما يؤدي الى مشاركة الفرد في تحقيق وتدعيم هذه القيم. (احمد سليمان ،ص 79)

2- النمط الاستمراري للالتزام التنظيمي(الالتزام المستمر):

وهو مبنى على التكاليف التي يرى العامل أن سببها هو تركه للمنظمة وهو قوة الفرد ورغبته الجامعة في البقاء والاستمرار في المنظمة التي يعمل بها.

3- النمط المعياري للالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري):

يشير الى شعور العامل بالالتزام بالبقاء في المنظمة وقد يعود ذلك الى ضغوط الاخرين مثل الزملاء والرؤساء.

4- الاحساس بالانتماء: ويظهر ذلك في التعبير بالافتخار بالمنظمة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمها.(حاروش 2001 ،ص 41)

5- الاخلاص: الذي يعبر عنه بوجود تلك الرغبة الاكيدة عند الفرد بالاستمرار و العمل بالمنظمة في جميع الظروف والاحوال ،ومضاعفة الجهد المبذول من قلبه سعيا وراء تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة.

أبعاد دراسة الالتزام التنظيمي:

تختلف صور التزام الافراد اتجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له ،وتشير الادبيات الى أن هناك أبعادا مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعدا واحدا، ويتفق الباحثين في تعدد أبعاد الالتزام، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الابعاد.

أولاً: بعد الالتزام العاطفي:

الذي اقترحه آلن ومايو (meyer allenet) حيث رأيا ان الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي بالعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة بمجريات اتخاذ القرارات، سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه أي هو الارتباط المحدود، وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعلمون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تفرضها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم، ويرجع الالتزام العاطفي الى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة. (Allen natel . 1990 p18)

ثانياً : بعد الالتزام المستمر:

وهو التحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، أي القيمة الاستثمارية من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الاولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع(العوائد)يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الاخرى فيستمر بالارتباط بها.(عبد الحسين 2012، ص 258-280)

أما إذا أوجد الفرد العامل منظمة أخرى تقدم عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فانه لن يتردد في الانتقال إليه، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون وأصحاب الطموحات العالية.(خيرالدين 2010، ص13)

كما يمكن الاشارة الى أبعاد آخر منها:

حدد "ستاو سيالنيك 1977" أبعاد الالتزام التنظيمي كما يلي:

- الالتزام الاتجائي: والمقصود به العمليات التي تتطابق من خلالها أهداف الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة، وتزداد لديه الرغبة للبقاء والاستمرار فيها.
- الالتزام السلوكي: والمقصود به العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطاً بمؤسسته ناتجاً من سلوكه السابق فجهده ووقته الذي يقضيه داخل مؤسسته يجعله متمسكاً بها وبعضويتها. (العوفي 2005، ص 37)
- أما كيرون فيذكر بعدين للالتزام التنظيمي هما:
 - الالتزام الاخلاصي: والمقصود به تبني الفرد قيم وأهداف المؤسسة ويجعلها جزءاً من قيمه وأهدافه.
 - الالتزام المحسوب: والمقصود به الرغبة التي يبذل بها الموظف باستمرار في عمله بالمؤسسة رغم وجود عمل بديل بمؤسسة أخرى وبمزايأ أفضل.
 - وترى "كانتور" أن الالتزام التنظيمي ثلاث أسس هي:
 - الالتزام المستمر: ويقصد به أن يكرس الفرد حياته ويضحى بمصالحه من أجل البقاء مع الجماعة، دون النظر لما يحققه من مكاسب عند تركها.
 - الالتزام التلاحمي: يتمثل في ارتباط الفرد بعلاقات اجتماعية متماسكة ومتضامنة مع الجماعة ويتحقق ذلك عند تركه السلوك الايجابي.
 - الالتزام الموجه: يتمثل في ارتباط الفرد بقيم ومبادئ الجماعة متمثلاً لسلطتها ومعاييرها. (بن 1420، ص 16)

خصائص الالتزام التنظيمي:

يمكن تحديد عدد من الخصائص لسلوك الالتزام التنظيمي، وهي كالتالي:

- 1- ان سلوك الالتزام التنظيمي يعبر عن قوة التمسك بأهداف وقيم المنظمة.
- 2- أن هذا السلوك يجب ان يكون سلوكاً مستمراً ومتواصلاً ويكون مصحوباً برغبة في الاستمرار والتواصل.
- 3- ان هذا السلوك يجب ان تتوافر فيه الرغبة القوية في تقديم التضحية للمنظمة بفضل الجهد والطاقة في سبيل تحقيق اهداف المنظمة.
- 4- ان يكون هذا السلوك معبراً عنه برغبة قوية في الاستمرار في عضوية المنظمة وتنمية العضوية بها.

- 5- انا الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.
6- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقاءه او تركه للمنظمة. (شوادفي 2002، ص265).

نظريات الالتزام التنظيمي :

اختلفت نظريات الدارسة للسلوك الإنساني داخل المنظمات وتباينت, فمنها ما هو كلاسيكي بحيث اهتم بدراسة المؤسسة وأفرادها واعتبرها نسقا مغلق, ومنها ما هو حديث اهتم بدراسة المنظمة واعتبرها نسقا مفتوحا على البيئة الخارجية.

1- النظريات الكلاسيكية :

النظرية البيروقراطية:

تعتبر البيروقراطية حسب ماكس فيبير "بأنها ذلك التنظيم الضخم في المجتمع السياسي المعقد والمتحضر الذي يوجد لتحقيق أهداف الدولة واخراج السياسة العامة إلى حيز الواقع، ووضعها موضع التنفيذ والبيروقراطيون هم أولئك الافراد العاملون في الإدارات الحكومية الذين يتم اختيارهم للعمل بأساليب ليست وراثية ويكونون فيما بينهم تنظيما هرميا تحكمه قواعد معينة، وتحدد فيه الاختصاصات والواجبات والمسؤوليات ويتجسد فيه سلوك الالتزام و الالتزام في أداء الأعمال والمهام المنوطة بالأفراد العاملين (حسن الشماع، 2009، ص33-35)

ومن خصائص هذه النظرية:

- تحديد الاختصاصات الوظيفية في المنظمة.
- توزيع الأعمال والأنشطة الإدارية على الأفراد في المنظمة.
- تحويل السلطات (الصلاحيات) لأفراد المنظمة لضمان سير أنشطتها.
- الفصل بين الأعمال الرسمية للموظف وبين الأعمال الشخصية الخاصة به.
- تعيين الأفراد العاملين في المنظمة البيروقراطية وفق المقدرة والكفاءة والخبرة الفنية في النشاطات التي يؤديونها. (عبد الباقي، 2004، ص187)
- انتهاج الأسلوب الرسمي في التعامل مع الأفراد العاملين.

- حفظ الوثائق الرسمية وأرشفتها وتنظيمها.

- تحقيق الأمن الوظيفي لأفرادها من خلال التقاعد وزيادة الرواتب .

نظرية الإدارة العلمية:

تعود هذه الأخيرة ل"فردريك تايلور" معتمدا فيها على الأسس العلمية في

دراسة الحركة والزمن وتهيأ الظروف المادية والتنظيمية حتى يقوم الفرد بإنجاز عمله بأعلى كفاءة وبأقل تكلفة مع تحقيق سلوك الالتزام عند العاملين.

ومن أهم افتراضات هذه الأخيرة:

- (1) النظر للعامل على أنه آلة تستجيب لجميع الأوامر والتعليمات.
- (2) اعتماد مبدأ تقسيم العمل.
- (3) تحديد نطاق الإشراف: أي عدد المرؤوسين للرئيس الواحد بعدد قليل منهم بغية تحقيق الكفاءة العالية في الرقابة والأداء.
- (4) دفع الأجور والحوافز بغية تحقيق كفاءة الأداء و الالتزام داخل المنظمة.
- (5) اعتماد مبدأ الرشد والعقلانية في التعامل مع الإدارة .
- (6) اعتماد مبدأ الحركة والوقت لتفادي ضياع الوقت والجهد وتجسيد الالتزام في إنجاز الأعمال المنوطة بالعاملين.)حسن الشماع،مرجع سابق،ص47،48)

2- النظريات الحديثة:

نظرية الحاجات "لإبراهام ماسلوا":

افترض ماسلو أن الرغبات الإنسانية هي بمثابة دوافع تتجدد وتساهم في تجسيد الالتزام الوظيفي وهي كالآتي:

الحاجات الفيزيولوجية :

وهي الحاجات الضرورية لحياة الفرد من طعام وشراب وجنس وراحة وتعتبر هذه الأخيرة أقوى الحاجات الإنسانية.

الحاجة للأمن:

وتتمثل في توفي الحماية للفرد من الأخطار البيئية سواء كانت خطرا صحيا أو اقتصاديا أي ماديا.

الحاجة للحب و الانتماء :

تمتع الفرد بالحاجات وإشباعها كالحب والانتماء والصداقة والقبول من الآخرين باعتبار الفرد كائن اجتماعي بطبعه.

حاجات الاحترام:

ويهتم هذا الأخير بشعور الأفراد بالقيمة والأهمية وتتمثل في المكانة الاجتماعية اعتراف الآخرين بالفرد وتقبلهم له.

حاجات تحقيق الذات:

وتمثل هذه الأخيرة الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها في حياته كأن يكون مديرا أو رجل أعمال ويأتي إشباع هذه الأخيرة بعد إشباع جميع الحاجات السابقة للفرد.(حسن الصرن،2004،ص273)

3-نظرية "ماكلياند" للحاجات:

إهتم ماكلياند في نظريته بعملية تحفيز الأفراد في مكان العمل وحدد ثلاثة أنواع من الحاجات التي تؤثر على الفرد وفاعليته إتجاه عمله منها الحاجة إلى السلطة و الانتماء والحاجة للإنجاز.(بوحوش،2006،ص48-49)

الحاجة للسلطة: رأى الباحث بأن هناك نوع ثالث من الأفراد الذين

لديهم دافع قوي للتأثير في الآخرين وتغيير الأوضاع، ويرى أن هؤلاء الأفراد عادة ما ينجحون لتمتعهم بسمات قيادية بالتزامهم بالعمل في إطار مؤسسات ولأن العمل الشرعي في إطار القانون يسمح لهم بالحصول على المساندة والمؤيدين الذين يشاطرونهم الرأي ومن أهم سمات هؤلاء الأفراد تلهفهم على القوة والاستثثار بالقرار ومن ثمة التحول إلى تسلط فردي بمعنى الميل إلى السيطرة والتحكم في الآخرين. ويعنى بها ميل الأفراد إلى بناء علاقات اجتماعية .

الحاجة للانتماء: مع الآخرين بحيث يشعرون بالبهجة والسرور عندما يكونون محبوبين من طرف الآخرين ويشعرون بالألم إذا تم رفضهم .(الموسوي،2012،ص457)

الحاجة للإنجاز: ويقصد بهذا الباحث الأفراد الذين تتوفر لديهم حاجة قوية للإنجاز يكون عندهم رغبة قوية للنجاح وخوف من الفشل، ويتسمون بحب التحدي ويضعون لأنفسهم أهدافا كبيرة ليس من المستحيل الوصول إليها.

• دراسات ذات العلاقة بالالتزام التنظيمي:

الدراسة الاولى :

قامت كل من رقاني شريفة وصنقلي عائشة بدراسة حول الالتزام التنظيمي واثره على اداء العاملين ، دراسة ميدانية ببلدية رقان .

تناولت الدراسة موضوع الالتزام ومدى تأثيره بالجوانب الانسانية لدى العامل ، وحيث تم دراسة عينة من المبحوثين ببلدية رقان واستخدما في ذلك استمارة بحث حول الموضوع وبعد التعرف على الجوانب المحيطة بالموضوع التعريف بمصطلحات الدراسة قمنا بتحليل النتائج المستخلصة على ضوء الفرضيات المطروحة سابقا وقد خلصنا في الاخير على ان الالتزام التنظيمي لدى العمال يبقى مرهون بقيمه ومبادئه التي يتحلى بها ولا يتأثر بالظروف الخارجية والعوامل المحيطة ولا حتى الضغوط الممارسة عليه ، ويرجع ذلك كون هذا المحفز يعتبر خصلة نبيلة يتشرف بها العامل وتجعله اكثر قدوة وأكثر عطاء وتفاني في عمله .

الدراسة الثانية :

قام محمد اسماعيل داود الجماسي بدراسة حول العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية في قطاع غزة .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة ، ولتحقيق اهداف الدراسة اعد الباحث استبيان لجمع البيانات اللازمة من مصادرها لتحقيق تلك الاهداف ، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات ، حيث يكون مجتمع الدراسة من جميع

العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة ، والذين لديهم تقييمان فأكثر خلال السنوات السابقة البالغ عددهم 195 موظف وموظفة ، وقد تم توزيع الاستبيان عليهم واسترداد 181 استبيان ومن اهم النتائج التي جاءت بها الدراسة :

- وجود مستوى كبير من الالتزام التنظيمي بأبعاده لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة .
 - وجود مستوى كبير من الاداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة.
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي، والاداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة.

• دراسات متعلقة بالمتغيرين معا :

الدراسة الاولى:

قام الجيلالي نجار وعبد الباسط حريز محمد بدراسة حول علاقة الثقافة التنظيمي بالالتزام التنظيمي داخل المؤسسة "دراسة ميدانية على العاملين بمؤسسة سونلغاز وكالة الوادي"

تمحورت إشكالية الدراسة في التعرف على طبيعة العالقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي, حيث إنطلقت من التساؤل الرئيسي : هل هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى ا لعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي؟. ويندرج تحت التساؤل الرئيسي مجموعة من

-هل توجد عالقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام العاطفي لدى العاملين لعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي؟.

-هل توجد عالقة بين الثقافة التنظيمية والتزام المستمر لدى العاملين لعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي؟.

-هل توجد عالقة بين الثقافة التنظيمية والتزام المعياري لدى العاملين لعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي؟.

وقد إعتدنا على المنهج الوصفي في إنجاز هذه الدراسة لأنه يتماشى مع طبيعة الموضوع حيث تم دراسة عينة للأفراد العاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي , كما إستخدمنا أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من ميدان الدراسة وتضمنت " 35 سؤال" قسمت إلى أربعة محاور وأجريت الدراسة على عينة موضوعية مكونة من (70 عامل) وقد أظهرت الدراسة أنه توجد عالقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي ببعدي (الاستمراري, المعياري) كما أظهرت الدراسة أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام العاطفي لدى العاملين

الدراسة الثانية:

قام بن علي عبد الوهاب بدراسة حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية للصحة العمومية "يوسف دمرجي ،تيارت سنة 2023".

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية بمكوناتها المختلفة (القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية الاعراف والطقوس التنظيمية والتوقعات التنظيمية) بالاضافة في التحقق من مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين لدى المؤسسة الاستشفائية للصحة العمومية "يوسف دمرجي" بولاية تيارت ومن ثم الكشف عن طبيعة ومستوى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي . اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي , كما قام باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، طبق على عينة عشوائية طبقية مكونة من 242 فرد بنسبة 30% من المجتمع الاصلي وكان من نتائج الدراسة :

- كانت استجابات الافراد نحو الثقافة التنظيمية السائدة وكذا مستوى الالتزام التنظيمي ذات موافقة متوسطة الى مرتفعة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى افراد المؤسسة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مكونات الثقافة التنظيمية الاربعة ومستوى الالتزام التنظيمي لدى افراد المؤسسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات الافراد نحو الثقافات التنظيمية السائدة، ومستوى الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (السن،المؤهل العلمي،الرتبة،الاقدمية) للافراد .

- وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات الأفراد نحو القيم التنظيمية وكذا الطقوس والاعراف التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات الافراد نحو المعتقدات التنظيمية وكذا التوقعات التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها، قدم الباحث بعض التوصيات التي رأى انها مناسبة للمساعدة في حل بعض المشاكل المتعلقة بمحاولات تحقيق الالتزام التنظيمي على مستوى المؤسسة فكان من اهمها ان يهتم القائمون على شؤونها بخلق وتعزيز اليات فعالة ومناسبة لأجل تشكيل مجموع القيم والمعتقدات والمعايير ، المكونة لثقافة تنظيمية مناسبة وداعمة لسياساتها واهدافها عن طريق الوصول لمستوى التزام عال من قبل الافراد المنتمين اليها .

الدراسة الثالثة:

قامت بحو كريمة وبرودي زهرة بدراسة حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية ادرار سنة 2018.

هدفت هذه الدراسة للكشف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي .

استخدمت الباحثتين المنهج الوصفي التحليلي من اجل الوصول الى نتائج دقيقة واكثر وضوح وموضوعية لأن ظاهرتي الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي موجودتين في مختلف المؤسسات . تمثل مجتمع الدراسة في دراستهما على عينة المسح الشامل لجميع العاملين في مديرية الحماية المدنية في ادرار والتي بلغ عددها 100 عامل.

وقد قام باستخدام أدوات جمع المعلومات المتمثلة في الاستمارة وقد قسمت الى ثلاثة اجزاء :

الجزء الاول : يشمل المعلومات العامة على الافراد وتمثلت في الجنس والسن والمستوى التعليمي ومدة الخدمة والحالة العائلية.

الجزء الثاني : يتمحور حول الثقافة التنظيمية .

الجزء الثالث : خصص لمتغير الالتزام التنظيمي.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي داخل مديرية الحماية المدنية بأدرار
- وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والمساهمة في زيادة الانتاجية محل الدراسة .
- توجد علاقة بين تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة والثقافة التنظيمية لمدرية الحماية المدنية بأدرار .
- وجود علاقة بين تحقيق الرغبة والاستمرارية في العمل والثقافة التنظيمية في مديرية الحماية المدنية بأدرار .

الدراسة الرابعة

قام قاسمي الطاهر وحميدة هشام بدراسة حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "بن سرور " المسيلة.

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين بمستشفى "بن سرور" المسيلة.

الدراسة مبنية على التساؤل :

• هل هناك ارتباط بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لعمال مستشفى "بن سرور" ؟

قام الباحثان بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة والتي تمثل كامل مجتمع الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية المجاهد " بن خناثة الدواحي ببن سرور ولاية المسيلة"

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في دراستهما.

توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج النظرية والميدانية، فأما بالنسبة للنتائج النظرية فتعتبر ثقافة المنظمة من اهم المؤشرات على السلوك والتزام الافراد في المنظمة، حيث تعتبر الاساس لفهم مواقف الافراد وادراكهم وتحفيزهم وكذا ارشدهم في مواجهة الضغوط البيئية ، حيث ان الثقافة التنظيمية تسهل الالتزام الجماعي فالشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام وتتمي الشعور بالولاء والانتماء لدى العاملين فيها كما انها تدعّمه ، بمعنى اخر فإن الثقافة تخلق ظروفًا

في المنظمة تؤدي الى جعل الافراد إما مستعدين او غير مستعدين للإلتزام لأهداف المنظمة من اجل الوصول الى حالة عامة من الرضا او عدم الرضا .

الدراسة

الميدانية

الفصل الثاني: الطريقة والأدوات

- تمهيد

1-الدراسة الاستطلاعية.

1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية.

1-2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

1-3-عينة الدراسة الاستطلاعية.

1-4- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكومترية.

1-5-نتائج الدراسة الاستطلاعية.

2-الدراسة الأساسية.

2-1-مجالات الدراسة.

2-2-منهج الدراسة.

2-4-مجتمع وعينة الدراسة

2-5-أدوات جمع البيانات.

2-6-الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- خلاصة.

تمهيد:

نتناول في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ابتداءً بالدراسة الاستطلاعية ثم التطرق لإجراءات الدراسة الأساسية، نوضح فيها منهج الدراسة وحدودها، كذلك نبين مجتمع وعينة الدراسة، كما نتطرق لأداة الدراسة والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدقها وثباتها، ونوضح كيفية تطبيق الدراسة ميدانياً، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة بيانات الدراسة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- تحديد مجتمع الدراسة بصفة عامة وضبط العينة خاصة بالدراسة وخصائصها
- معرفة إذا كان محتوى الاستبيان المعد لهذه الدراسة قابل للتطبيق وإعطاء النتائج المرجوة في ضوء الإشكالية والتساؤلات.
- الوقوف على بعض الصعوبات التي يمكن أن نواجهها في إجراء الدراسة
- حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بعد الحصول على ترخيص من قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ولاية برج بوعرييج، من أجل إجراء الدراسة الميدانية في مؤسسة كوندور للحصول على معلومات المتعلقة بجميع خصائص هذا المجتمع وعينة الدراسة؛ وكذلك لتحديد نسبة العينة المراد تطبيق عليها هذه الدراسة، ثم قمنا بتطبيق أداة الدراسة من أجل تحقيق من خصائصها السيكومترية.

بالإضافة إلى تطبيق مقاييس الدراسة على عينة الدراسة وذلك بتوزيعهم على العمال بطريقة عشوائية ليتم جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذه الدراسة وتحليلها وحساب الخصائص السيكومترية لأدواتها.

1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 عامل في مؤسسة كوندور

1-4- الأدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكومترية:

استخدمنا في الدراسة الاستطلاعية استبيان الثقافة التنظيمية المعد من طرف فاطمة الزهراء بوقليع، خديجة حمر العين (2022) واستبيان الالتزام التنظيمي المعد من طرف محمد اسماعيل داود الجماسي (2016) ذا من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية وتمثل في :

1-4-1- الخصائص السيكومترية لاستبيان في الدراسة الحالية:

1-1-4-1- الصدق: هو أن تقيس أداة جمع البيانات المطبقة فعلا السمة والخاصية المقاسة.

✓ حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

لحساب هذا النوع من الصدق اتبعت الباحثة مجموعة من الاجراءات تمثلت فيما يلي:

- إيجاد الدرجة الكلية لكل فرد.

- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة البالغ عددهم 30 فرد تصاعديا من الأدنى إلى

الأعلى.

- اعتماد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بمعنى تقسيمهم إلى قسمين بناء على درجاتهم الكلية

في الاختبارات فقسمت الدرجات إلى 27% (الثلث الأعلى) و 27% (الثلث الأدنى)، فأصبح بذلك عدد أفراد

كل مجموعة 8 أفراد واستبعدت نسبة 64% المتحصلين على درجات وسطى، وبعدها طبقنا اختبار "ت"

لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين كما يلي:

جدول 01: معامل صدق استبيان الالتزام التنظيمي باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة

الطرفية):

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجموعة الدنيا	8	9.2336	82.77	0.014	6.236	14	0.000
المجموعة العليا	8	7.8607	38.30				

المصدر: اعداد الباحثة

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (01) أن قيمة (ت) المحسوبة عند درجة حرية (12) ومستوى

دلالة ($\alpha = 0,05$) قدرت بـ (5,30) وقد رت قيمة (Sig) بـ (0,000) وهي قيمة دالة عند مستوى

دلالة ($\alpha = 0,01$) لأنها أكبر قيمة من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0,05$)، مما يعني أن هناك

فروق دالة عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$) بين درجات أداء المجموعتين العليا والدنيا لدى أفراد

العينة الاستطلاعية، وبالتالي فإن الاختبار مميز وصالح للاستعمال.

جدول 02: معامل صدق استبيان الثقافة التنظيمية باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجموعة الدنيا	8	11.233	70.777	0.014	9.436	14	0.000
المجموعة العليا	8	11.860	28.300				

المصدر: اعداد الباحث

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (02) أن قيمة (ت) المحسوبة عند درجة حرية (12) ومستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) قدرت بـ (5,30) وقد رت قيمة (Sig) بـ (0,000) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,01$) لأنها أكبر قيمة من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0,05$)، مما يعني أن هناك فروق دالة عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,01$) بين درجات أداء المجموعتين العليا والدنيا لدى أفراد العينة الاستطلاعية، وبالتالي فإن الاختبار مميز وصالح للاستعمال.

✓ حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي:

وقد تم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس كما يلي

- **صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب هذا النوع من الصدق من خلال حساب ارتباط البند بالمقياس حسب الجدول رقم (03):

- الجدول رقم (03): معامل الاتساق الداخلي لعبارات استبيان الثقافة التنظيمية (ارتباط البند بالمقياس ككل).

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1	0,33	6	*0.422	11	*0.499	16	*0.651*
2	*0,33	7	0.348	12	*0.608	17	*0.569
3	*0,45	8	0.344	13	*0.440	18	0.463
4	**0,60	9	*0.373	14	0.177	19	0.201
5	**0,65	10	0.245	15	0.277	20	*0.376

_ (**) معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0,01)

_ (*) معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0,05)

الفصل الثاني الطريقة والأدوات

يبين الجدول رقم (03) معاملات ارتباط كل بند من البنود بالدرجة الكلية للمقياس ، وهي في أغلبها دالة عند مستوى الدلالة (0,01) (0,05)، ومعاملات الارتباط أغلبها محصورة بين (0,335 و 0,788) وبذلك تعتبر بنود المجال صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

- الجدول رقم (04): معامل الاتساق الداخلي لعبارات استبيان الالتزام التنظيمي (ارتباط البند بالمقياس ككل).

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1	0.245	6	*0.277	11	*0.376	16	*0.640*
2	*499,0	7	*0.651*	12	*0.540	17	0.592
3	*608,0	8	*0.569	13	*0.438	18	*0.698*
4	*440,0	9	*0.463	14	*0.477	19	*0.764
5	0.177	10	0.201	15	*0.500	20	*0.497*
/	/	/	/	/	/	21	*0.497*

_ (**) معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0,01)

_ (*) معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0,05)

يبين الجدول رقم (04) معاملات ارتباط كل بند من البنود بالدرجة الكلية للمقياس ، وهي في أغلبها دالة عند مستوى الدلالة (0,01) (0,05)، ومعاملات الارتباط أغلبها محصورة بين (0,335 و 0,788) وبذلك تعتبر بنود المجال صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

1-4-1-2- الثبات: يقصد به مدى والاتساق عبرة الزمن في نتائج الأداء لدى نفس الأفراد إن أعيد تطبيق الاختبار.

✓ حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق استبيان على عينة الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

- جدول رقم (05): يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لاستبيان الثقافة التنظيمية

معامل ألفا كرونباخ	عدد بنود المقياس	عينة الدراسة
712.0	20	25

المصدر: من اعداد الباحث

تم حساب ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا لكرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود استبيان الثقافة التنظيمية كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق معادلة ألفا لكرونباخ

الفصل الثاني الطريقة والأدوات

وقد بلغت قيمتها لكل بنود المقياس (0.712) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي للمقياس، وعليه المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي.

يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لاستبيان الثقافة التنظيمية

معامل ألفا كرونباخ	عدد بنود المقياس	عينة الدراسة
792.0	21	25

المصدر: من اعداد الباحثين

تم حساب ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا لكرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود استبيان الالتزام التنظيمي كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق معادلة ألفا لكرونباخ وقد بلغت قيمتها لكل بنود المقياس (0.792) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي للمقياس، وعليه المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي.

✓ حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سبيرمان براون):

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة، بعد تطبيق على عينة الاستطلاعية للدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (06): يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية استبيان الثقافة التنظيمية

العينة	عدد بنود المقياس	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح معامل بمعادلة سبيرمان براون
25	20	0.762	0.728

المصدر: اعداد الباحث

قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهي تقسيم الاختبار إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب الثبات عن طريق حزمة الإحصائية SPSS بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان لنتحصل حسب هذا الجدول على معامل الارتباط قبل التصحيح الذي قدر ب (0.762) وبعد تصحيحه عن طريق معادلة سبيرمان براون تحصلنا على معامل ثبات قدر ب (0.728) وهي قيمة تشير إلى درجة عالية لثبات هذا الاستبيان.

جدول رقم (07): يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية استبيان الالتزام التنظيمي

العينة	عدد بنود المقياس	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح معامل بمعادلة سبيرمان براون
25	21	0.752	0.756

المصدر: اعداد الباحث

الفصل الثاني الطريقة والأدوات

قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهي تقسيم الاختبار إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب الثبات عن طريق حزمة الإحصائية SPSS بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان لنتحصل حسب هذا الجدول على معامل الارتباط قبل التصحيح الذي قدر ب (0.752) وبعد تصحيحه عن طريق معادلة سبيرمان براون تحصلنا على معامل ثبات قدر ب (0.756) وهي قيمة تشير إلى درجة عالية لثبات هذا الاستبيان.

1-4 نتائج الدراسة الاستطاعية:

- تم حساب صدق وثبات أداة الدراسة ، قمنا باستخدام نظام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS22)، وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية
- التعرف على مختلف الصعوبات واعداد خطة لتقاديها.
- التعرف على خصائص المجتمع والعينة الأساسية.

2- الدراسات الأساسية:

2-1- مجالات الدراسة

-المجال المكاني : أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسة كوندور

-المجال البشري : يتمثل المجال البشري في العمال والذين بلغ عددهم 40 عامل

- المجال الزمني : أجريت الدراسة الاستطاعية في الفترة من فيفري 2024 بينما أجريت الدراسة الأساسية في الفترة من أفريل 2024.

2_2 منهج الدراسة :

ففي دراستنا الحالية اقتض الاعتماد على أحد أنواع المنهج الوصفي وهو المنهج الوصفي التحليلي باعتباره مناسباً لأغراض هذه الدراسة التي تهدف إلى معرفة

2-3 مجتمع وعينة الدراسة :

2-3-1- مجتمع الدراسة:

الاطار المكاني : تمثل مجتمع دراستنا في ادارة الموارد البشرية لمجمع كوندور اليكترونيكس برج

بوعرييج

2-3-2- عينة الدراسة

دراسة أي ظاهرة تربوية أو اجتماعية أو نفسية تعتمد أساساً على العينة التي ستدرس فيها هذه الظاهرة، إذ أنه بدون عينة لا نستطيع دراسة أي مشكلة وتعرف العينة بأنها جزء من مجتمع البحث وحجم العينة هو عدد عناصرها.

الفصل الثاني الطريقة والأدوات

حيث من خلالها يمكن التعرف على خصائص المجتمع الذي تمثله عينة الدراسة وهناك أنواع عديدة للعينات كل منها تتناسب وطبيعة المجتمع ونوع المشكلة وفي دراستنا اعتمدنا العينة العشوائية البسيطة ، وفي بحثنا هذا تبعا لاهتمامنا بمتغيرات الدراسة الحالية أخذنا عينة عددها (40) عامل توزعوا كالتالي:

1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

جدول رقم (08) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
45%	18	أقل من 10
37.5%	15	من 10-20
17.5%	07	أكثر من 20
100%	40	المجموع

مصدر: اعداد الطلبة

2-4 أدوات جمع البيانات :

تمثلت أدوات الدراسة في استبيان حيث استخدم الباحثان لاستبيان كأداة جمع البيانات ، حيث اعتمدنا على استبيان الثقافة التنظيمية المعد من طرف (فاطمة الزهراء بوقليع ، خديجة حمر العين 2022) ، كما اعتمدنا ايضا على استبيان الالتزام التنظيمي المعد من طرف (محمد اسماعيل داود الجماسي 2015) . وتكونت الاستبانة من 3 محاور :

المحور الاول: البيانات الشخصية وتتمثل في : الجنس، الخبرة، المستوى الدراسي

المحور الثاني: استبيان الثقافة التنظيمية و يحتوي على 20 بند مقسمة على الابعاد التالية :

1- القيم التنظيمية: (1-4)

2- المعتقدات التنظيمية (5-8)

3- السياسات والاجراءات (9-12)

4- الانماط السلوكية (13-16)

5- الاعراف التنظيمية (17-20)

المحور الثالث : استبيان الالتزام التنظيمي ويحتوي على 21 بند مقسمة على ثلاث ابعاد.

1- الالتزام العاطفي : يحتوي على 7 فقرات

2- الالتزام الاستمراري: يحتوي على 7 فقرات

3- الالتزام المعياري: يحتوي على 7 فقرات

2-5 الأساليب الإحصائية :

إن كل بحث ميداني يتطلب استخدام أساليب إحصائية محددة و خاصة به، حيث تمتاز هذه الأساليب بقدرتها على تفرغ البيانات تفرغاً إحصائياً، وفي دراستنا هذه بعد تطبيق أداة البحث على عينة الدراسة، قمنا بعملية تفرغ البيانات وذلك بالاستعانة بالبرمجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss22 لتحليل البيانات التي تم جمعها، ومن ثم معالجتها بالأساليب الإحصائية التي يحتويها البرنامج التالية:

1- معامل ألفا كرونباخ: يستخدم لمعرفة مدى اتساق بنود استبيان الدراسة.

2- anova: واستخدمنا معامل التباين الأحادي لحساب الفروق بين متوسطات الثقافة التنظيمية والالتزام

التنظيمي في ضوء الخبرة المهنية

3-المتوسط الحسابي: أستخدم من أجل التعرف على متوسط إجابات أفراد العينة على بنود المقياس

4- معامل ارتباط بيرسون :

يستخدم معامل بيرسون في هذه الدراسة لحساب معامل الصدق عند استعمال الاتساق الداخلي لاستبيان

المطبق على عينة الدراسة، وإضافة الى ذلك حساب العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

الخلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية بدءا بالدراسة الاستطلاعية وأهدافها وإجراءاتها والعينة الممثلة لها بالإضافة إلى أدوات الدراسة وخصائصهم السيكومترية وذكر أهم نتائجها، لننتقل إلى الدراسة الأساسية بدء بتحديد مجالات الدراسة، ثم يليها منهج الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، ، ثم الانتقال إلى مجتمع ووصف خصائص عينة الدراسة، وبعدها أدوات جمع البيانات المستعملة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل هذه البيانات إحصائيا للدراسة الحالية.

الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

- تمهيد

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

2- عرض ومناقشة الفرضية الثانية

3- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة

4- عرض ومناقشة الفرضية الرابعة

5- عرض ومناقشة الفرضية الخامسة

6- استنتاج عام.

7- مقترحات الدراسة

- خاتمة.

- قائمة المراجع.

- الملاحق.

تمهيد:

بعد القيام بعملية تفرغ الاستبيانات التي وزعت على عينة الدراسة، تم استخدام أسلوب الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss، لإجراء المعالجة الإحصائية المناسبة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية و ذلك للتحقق من فرضيات هذا الدراسة .

لذا فمن خلال هذا الفصل يتم عرض ما تم التوصل إليه من نتائج حول الفرضيات المقترحة و تقديم تفسيرها لها ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة وما يعيشه أصحاب المؤسسات المصغرة يوميا، ثم الخروج باستنتاج عام وتقديم توصيات و خلاصة للدراسة وذلك على النحو التالي:

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: والتي تنص على:

ولاجابة على هذا التساؤل، واعتمادا على معطيات المقياس، وبعد تفرغ الاستجابات وحساب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم(09):

الجدول رقم(09): يوضح مستوى الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أفراد العينة

الاتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط	البنود
مرتفع	0.67748	4.5500	01 تحرص على التقيد بالأنظمة والتعليمات المعمول بها.
مرتفع	0.00000	5.0000	02 تهتم على انجاز مهامك خلال الفترة الزمنية المحددة.
مرتفع	0.59052	4.4000	03 تلتزم بمواعيد العمل الرسمية المحدد من طرف المنظمة.
مرتفع	0.27619	3.0250	04 تتشارك مع زملائك المعلومات الجديدة لتطوير المنظمة.
مرتفع	0.00000	3.0000	05 تؤمن بأهمية مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات.
متوسط	0.00000	2.0000	06 ترى أنه يوجد توازن بين المسؤولية والسلطة المتاحة للموظفين.
مرتفع	0.00000	3.0000	07 تعتقد بأن لتطوير العلاقات بين مختلف أقسام المنظمة أهمية كبيرة.
ضعيف	0.00000	1.0000	08 ترى ان ترقية الموظفين تتم حسب الانجازات التي يحققونها.
مرتفع	0.00000	3.0000	09 تلتزم بتطبيق سياسات واجراءات العمل المعتمدة في المنظمة.
مرتفع	0.00000	4.0000	10 ترى أن السياسات والإجراءات المطبقة توفر الجو الملائم للعمل.
متوسط	0.00000	2.0000	11 تعتقد ان السياسات المتبعة في المنظمة تتسم بالوضوح.

مرتفع	0.00000	4.0000	للموظفين معرفة بطبيعة السياسات والاجراءات المتبعة في المنظمة.	12
مرتفع	0.00000	5.0000	ترى أنه يوجد تطابق بين الانماط السلوكية المتبعة بالمنظمة وبين ما ينص عليها النظام الاداري لها.	13
مرتفع	0.00000	3.0000	تقدم المنظمة برامج تدريبية لموظفي المنظمة من أجل اتباع انماط سلوكية تحقق لها أهدافها.	14
مرتفع	0.00000	4.0000	تعكس سلوكيات الموظفين صورة حسنة عن المنظمة.	15
مرتفع	0.80861	3.7500	تعمل المنظمة على محاربة السلوكيات السلبية لدى بعض الموظفين.	16
مرتفع	0.00000	4.0000	تعتقد أن الأعراف السائدة في المنظمة تساعد على زيادة التعاون بين الموظفين.	17
مرتفع	0.80861	3.7500	تشجع الأعراف السائدة على إنجاز العمل بطرق حديثة.	18
مرتفع	0.00000	4.0000	تساعد الأعراف السائدة على التكيف مع متطلبات بيئة العمل.	19
مرتفع	0.80861	3.7500	تشجع الأعراف السائدة في المنظمة على التعلم بين الموظفين.	20
مرتفع	2.41244	70.2250	الثقافة التنظيمية ككل	

مصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على برنامج ال spss

يتضح من خلال نتائج الجدول ما يلي:

أن كل بنود متطلبات الثقافة التنظيمية بالاتجاه المرتفع حيث يتراوح متوسط البنود من (1 إلى 5) و انحراف معياري محصور بين (0 إلى 80.0)، ، وكان المتوسط الحسابي للمحور ككل يقدر ب (70.2250)، وانحراف معياري يقدر ب (2.412) ومنه نستنتج أن مستوى الثقافة التنظيمية من وجهة نظر العمال مرتفع.

ويمكن تفسير هذه النتيجة يرجع هذا الى حسن القيادة والتسيير وتقسيم اعمال الاداريين وذلك بوضع العامل المناسب في المكان المناسب ، وان العمال يعملون في ظروف عمل مناسبة .

وهذا ما اثبتته دراسة (محمد خيثر ،2017) اي ان مستوى الثقافة عالي لدى العمال وهي مشابهة لنتائج دراستنا ، يرجع هذا الى اعمال الاداريين في ادخال التحسينات الضرورية كعمل على نشر الثقافة التنظيمية بين العمال، ولقد لاحظنا من خلال دراستنا هذه ان العمال الذين يعملون في ظروف عمل متناسقة وان العلاقة مع الاداريين مبنية على الاحترام والتقدير وبذلك يكون مستوى الثقافة عندهم مرتفع . وعليه يمكن القول ان الفرضية الاولى تحققت اي ان مستوى الثقافة لدى عمال مجمع كوندور كانت وموجودة بدرجة عالية.

الفصل الثالث النتائج والمناقشة

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: والتي تنص على :

ولاجابة على هذا التساؤل، واعتمادا على معطيات المقياس، وبعد تفريغ الاستجابات وحساب المتوسط

الحسابي، الانحراف المعياري، تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم(10):

الجدول رقم(10): يوضح مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أفراد العينة

الاتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط	البنود
مرتفع	0.67748	4.5500	01 أشعر بالفخر عند الحديث عن الخدمات بالمنظمة
مرتفع	0.00000	5.0000	02 أشعر أنني جزء من عائلة خدمات المنظمة
مرتفع	0.59052	4.4000	03 أشعر أنني عضو فعال في خدمات المنظمة
مرتفع	0.27619	3.0250	04 أشعر أن أي مشكلة تمر بها خدمات المنظمة جزء من مشاكلنا الخاصة .
مرتفع	0.00000	3.0000	05 أشعر بارتباط قوي بخدمات المنظمة .
متوسط	0.00000	2.0000	06 أشعر بالتجانس بين قيمي الخاصة وبين القيم السائدة في خدمات المنظمة
مرتفع	0.00000	4.4000	07 أشعر بالسعادة لو قضيت ما تبقى لي من سنوات عملي في خدمات المنظمة
	1.16987	26.3750	البعد الأول
ضعيف	0.00000	3.0000	08 أشعر بالانتماء لخدمات المنظمة ولا أرغب بمغادرتها.
مرتفع	0.00000	4.0000	09 أشعر أنني في حال تركت عملي في خدمات المنظمة سأفقد مزايا قد لا تتوفر بأماكن أخرى.
مرتفع	0.00000	3.7500	10 أشعر أنه من الصعب ترك عملي في خدمات المنظمة
متوسط	0.00000	4.0000	11 أشعر بعدم وجود فرص بديلة في حال قررت أن أترك العمل في خدمات المنظمة
مرتفع	0.00000	3.7500	12 اشعر أن تمسكي بالعمل في خدمات المنظمة سيطلب لي الكثير من المزايا في المستقبل.
مرتفع	0.00000	4.0000	13 أشعر أنني لو فقدت عملي في خدمات المنظمة سأواجه مشاكل مادية او اجتماعية او نفسية.
مرتفع	0.00000	3.7500	14 أشعر أن لدي خيارات محدودة في حال فكرت في ترك العمل في خدمات المنظمة
	2.42582	26.2500	البعد الثاني
مرتفع	0.00000	4.0000	15 أشعر أن تركي للعمل في خدمات المنظمة غير لائق حتى لو حصلت على عرض أفضل في مؤسسة اخرى.
مرتفع	0.80861	3.7500	16 أشعر بالالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار للعمل في خدمات المنظمة.
مرتفع	0.00000	4.0000	17 أشعر أنني سوف أندم إذا تركت العمل في خدمات المنظمة
مرتفع	0.80861	3.7500	18 أشعر أنني مدين لخدمات المنظمة لما لها من فضل وأثر في حياتي .

مرتفع	0.67748	4.0000	أشعر بارتباط وثيق مع زملائي في خدمات المنظمة.	19
مرتفع	0.00000	4.5500	أشعر أن الشخص يجب أن يبقى منتميا لعمله دائما.	20
	0.59052	5.0000	أشعر أن الآخرين يعتبرون أن تنقلي من عمل لآخر غير لائق.	21
	1.66333	29.4500	البعد الثالث	
مرتفع	4.14721	82.0750	الالتزام التنظيمي ككل	

مصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على برنامج الspss

يتضح من خلال نتائج الجدول ما يلي:

أن كل بنود متطلبات الالتزام التنظيمي بالاتجاه المرتفع حيث يتراوح متوسط البنود من (1 إلى 5) و انحراف معياري محصور بين (0 إلى 80.0)، ، وكان المتوسط الحسابي للمحور ككل يقدر ب (70.2250)، وانحراف معياري يقدر ب (2.412) ومنه نستنتج أن مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العمال مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن وذلك ناتج عن متغيرات تنظيمية ، وتمثلت تلك المتغيرات في طبيعة العمل ، وعلاقات العمل ، والتكنولوجيا المستخدمة والحوافز الشخصية ، وهذا ما اكدته دراسة (الجماسي 2016).

اي ان مستوى الالتزام لدى العمال عالي وهي نتيجة مطابقة لدراستنا وهذا راجع الى عدة اسباب منها العوامل الخارجية المحيطة ، وكذلك الالتزام العالي مرهون بقيمة ومبادئ التي يتجلى بها العامل .

وعليه يمكن القول ان الفرضية الثانية تحققت اي ان مستوى الالتزام لدى عمال مجمع كوندور عالي .

عرض وتفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

والتي تنص على : توجد علاقة دالة إحصائيا بين الثقافة التنظيمية و أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة كوندور .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار بيرسون وبالاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية والإنسانية (spss) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول 11 : يبين نتائج اختبار معامل بيرسون بدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	R	SIG	الدالة
الثقافة التنظيمية	82.0750	4.14721	**0.980	0.000	دالة
	26.3750	1.16987	0.115	0.481	غير دالة
	26.2500	2.42582	**0.950	0.000	دالة
	29.4500	1.66333	**0.977	0.000	دالة

مصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على برنامج الspss

يتضح لنا من خلال البيانات المعروضة في الجدول والذي يبين نتائج الفرضية الأولى أن قيمة المتوسط الحسابي للبعد الأول بلغت 26.37، والانحراف المعياري بقيمة 1.16 وبمعامل ارتباط 0.115 وعند مستوى دلالة 0.481، أما بالنسبة للبعد الثاني فكانت قيمة المتوسط الحسابي بلغت 26.25، والانحراف المعياري بقيمة 2.42 وبمعامل ارتباط 0.95 وعند مستوى دلالة 0.000، أما بالنسبة للبعد الثالث فكانت قيمة المتوسط الحسابي بلغت 29.45، والانحراف المعياري بقيمة 1.66 وبمعامل ارتباط 0.97 وعند مستوى دلالة 0.000، أما بالنسبة الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي فكانت قيمة المتوسط الحسابي بلغت 82.07، والانحراف المعياري بقيمة 4.14 وبمعامل ارتباط 0.98 وعند مستوى دلالة 0.000،

0.01 (99%) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.000. وهذا ما يدل على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية ايجابية طردية ما بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور.

ومن خلال هذا العرض يمكننا تفسير هذه النتيجة التي نصت على وجود علاقة دالة بين الثقافة التنظيمية وابعاد الالتزام التنظيمي لدى عمال مجمع كوندور وهذا يعني كلما كان الالتزام التنظيمي عالي كلما زاد مستوى الثقافة التنظيمية. وهذه النتائج حققت صحة الفرضية، وهذا ما اكدت عليه كل من دراسة (الجليلي 2017، حريز) وكذا دراسة (برودي، بحو 2018)

وكذا دراسة (قاسمي، حميدة 2023) حيث كشفت هذه الدراسات على وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وابعاد الالتزام التنظيمي.

الفصل الثالث النتائج والمناقشة

ومن خلال النزول الى الميدان رأينا أن الثقافة التنظيمية القوية تعمل على تشكيل سلوك العاملين وتخلق معتقدات مشتركة والتزاما نحو العمل وهوية تنظيمية للعاملين، كما يشير الالتزام الى التماهي مع المنظمة والولاء لها ولاهدافها ، كما يتميز العاملون في المنظمات ذات الثقافة القوية بدرجة عالية من الالتزام والانتماء للمنظمة فالاجماع الواسع على القيم والاعتقادات المركزية والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من اخلاص العاملين وولائهم والتصاقهم الشديد بالمنظمة، وهذا يمثل ميزة تنافسية هامة للمنظمة تعود بنتائج ايجابية عليها.

- عرض وتفسير و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

والتي تنص على أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية لدى عمال مؤسسة كوندور

في ضوء متغير الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات، من 11 إلى 21 سنة، أكثر من 21 سنة

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ANOVA) وبالإستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة

العلوم الاجتماعية والإنسانية (spss) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في الأخطار النفس اجتماعية لدى العمال حسب متغير الخبرة.

الدالة	Sig	ف	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات
دالة احصائيا	0.506	0.694	4.101	2	8.202
			5.913	37	218.773
				39	226.975

• المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال استقراء البيانات الموضحة في الجدول المبين في الأعلى يتبين أن قيمة ف بلغت 0.694

بدرجة حرية 37 و بقيمة sig 0.506، التي هي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، مما يدل على قبول

الفرض الصفري ورفض الفرض البديل ، ومن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات

العمال في الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة .

ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من نوع المؤسسة الخدمائية الذي يجعل من متغير الخبرة ليس له تأثير في الثقافة التنظيمية وهذا ما أكدته دراسة (مسيران ، اولاد الطالب 2018) حيث كشفت هذه الدراسة على عدم وجود فروق دالة احصائياً في الثقافة التنظيمية حسب متغير الخبرة لدى عمال مجمع كوندور .
وتأسيساً على ما سبق نستنتج أن الثقافة التنظيمية يمكن اعتبارها من المحددات الأساسية لنجاح المنظمات ،أو فشلها في تحقيق كفايتها الإنتاجية أو في الحفاظ على مواردها البشرية واستغلال طاقاتها بشكل فعال بحكم تأثيرها الواضح في حث الأفراد العاملين وتشجيعهم على توظيف قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم على نحو وهذا لا يتأتى إلا من خلال .وزيادة وتعزيز التزامهم الوظيفي وبقاءهم لو قت أطول في المنظمة .أفضل خلق ثقافة تحظى بالثقة والقبول من جميع أفراد المنظمة الذين يشتركون في مجموعات متجانسة من القيم فالإجماع الواسع على قوة الثقافة .والأعراف والمعتقدات التنظيمية التي تحكم سلوكهم داخل المنظمة التنظيمية ورسوخها في المنظمة والتمسك بها من طرف العاملين كفيل بتحقيق التزامهم الوظيفي وإخلاصهم وولاءهم للمنظمة التي يعملون فيها، وهذا ما يمثل ميزة تنافسية للمنظمة تمكنها من تحقيق فعاليتها التنظيمية المرجوة
- عرض وتفسير و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة :

والتي تنص على أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات الإلتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور في ضوء متغير الخبرة المهنية(أقل من 10سنوات، من 11إلى21سنة، أكثر من21سنة) وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ANOVA) وبالإستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (13) يوضح نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في الإلتزام التنظيمي لدى العمال حسب متغير الخبرة.

الدالة	Sig	ف	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات
دالة احصائيا	0.565	0.580	10.203	2	20.407
			17.578	37	650.368
				39	670.775

• المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال استقراء البيانات الموضحة في الجدول المبين في الأعلى يتبين أن قيمة ف بلغت 0.580

بدرجة حرية 37 و بقيمة sig 0.565، التي هي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل، ومن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العمال في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة.

وتفسر عدم وجود اختلاف في الالتزام التنظيمي عند عمال مجمع كوندور حسب عدد سنوات الخبرة داخل المؤسسة وذلك لرغبة العمال في الترقية والبقاء والاستمرار في العمل وكذلك الرغبة في زيادة الاجر وبالتالي رضاهم عن العمل، كما يمكن القول أن الالتزام التنظيمي يعبر عن الارادة التي يبديها العامل في المؤسسة لبذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الايمان التام بأهداف وقيم المؤسسة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بعدف الحفاظ على استمراريته وتطويرها.

وتتفق هذه النتيجة وهذا توصلت اليه دراسة (رقاني،صنقلي 2020) والتي اشارت الى عدم وجود فروق في الالتزام التنظيمي حول اثر العوامل المسببة للالتزام التنظيمي على العاملين في الاستمرار بالعمل لمتغير سنوات الخبرة.

6- الاستنتاج العام:

7- ان التحديات التي تواجه المؤسسات اليوم تكمن في ايجاد العوامل التي تدفع العمال الى القيام بأفضل اداء ممكن، وهذا مادفعنا الى اجراء هذه الدراسة كون أن الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي من المفاهيم الهامة في مجال السلوك التنظيمي، كما أنهم من الجوانب الهامة التي تزيد في قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الثقافة التنظيمية مرتفع لدى العاملين في مؤسسة كوندور.
- مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع لدى العاملين في مؤسسة كوندور.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية مابين الثقافة التنظيمية وابعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة كوندور.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية لدى عمال مؤسسة كوندور في ضوء متغير الخبرة المهنية (أقل من 10سنوات، من 11إلى21سنة، أكثر من 21سنة)
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور في ضوء متغير الخبرة المهنية(أقل من 10سنوات، من 11إلى21سنة، أكثر من 21سنة)

8- مقترحات الدراسة:

- _ ضرورة الاهتمام بالأدوات والمؤتمرات العلمية وتشجيع الأبحاث والدراسات الهادفة التي تعزز الثقافة التنظيمية مع مشاركة العاملين بالمجمع في مثل هذه الأدوات لتوسيع نطاق الرؤية التنظيمية.
- _ زيادة مستوى استخدام تطبيق أسلوب التحفيز مما يؤدي كل أفراد المجمع إلى العمل بفعالية وكفاءة أكبر على المستوى الفردي والجماعي مما يساعد على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي .
- _ إجراء المزيد من البنود النوعية المتعمقة حول الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسات الجزائرية
- _ فتح المجال للمشاركة كل العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.
- _ التكوين الدوري للكوادر والعمال على حد سواء وبرمجة حصص تدريبية لإنماء القدرات الفنية والتقنية لديه.
- _ النظر إلى العمال باعتبارهم المورد الأساسي والفعال في تحقيق أهداف المجمع.
- _ الاستفادة من المستوى المرتفع للعمال من المحافظة على سمعة ومستقبل المجمع ، والعمل على توجيه ذلك على خدمة أهداف المجمع .

الخاتمة:

لقد اتضح لنا من خلال بحثنا هذا بجانبه النظري والتطبيقي أن الثقافة التنظيمية تعتبر من أهم مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة والتي لها علاقة بالالتزام التنظيمي للعاملين بالمجمع فهي تشكل دافعا مهما نحو الانجاز، ومن أهم محددات نجاح أو فشل المنظمات .

وان تحقيق الالتزام التنظيمي من احد أهم الاهداف التي تسعى المؤسسات لتحقيقها، لما له من تأثير على نجاح المؤسسة وذلك من خلال الثقافة التي تحملها كل مؤسسة وترسخها لدى أفرادها .فالتقدير والاحترام المتبادل بين المرؤوس ورئيسه والمرؤوسين مع بعضهم البعض ،ومنح الإدارة للعاملين فرص اتخاذ بعض القرارات والوقوف معهم لحل مشاكلهم ،كما تعتبر قيم وعادات وتوقعات تنظيمية تحملها كل مؤسسة تؤثر على سلوك العاملين بالمؤسسة فيظهر هذا من خلال ولائهم في وشعورهم بالانتماء والفخر والاعتزاز للمؤسسة ،ويظهر كذلك في تحقيق المسؤولية والرغبة والاستمرار في العمل بالمجمع وعدم التغيب والتأخير كل هذا يزيد من درجة الالتزام التنظيمي أو ينقص من درجته في المؤسسة .

فالثقافة التنظيمية لها علاقة قوية بالالتزام التنظيمي، فهي تمثل المحرك الأساسي والرئيسي للالتزام العمال فبالتالي نجاح المنظمة.

قائمة

المراجع

- المراجع باللغة العربية:

- ابن منظور جمال الدين ابو الفضل ، 1956 لسان العرب ، القاهرة، الدار المعارف.
- الحربي مقبل ضيف الله 1427 اثر العدالة التنظيمية المتغيرات الشخصية على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على شركات ووكالات الأدوية بمدينة جدة رساله ماجستير في اداره الاعمال غير منشوره جامعه الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية .
- الشلوي محمد بن فرحان. الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، جامعة نايف للعلوم الامنية السعودية ، 2001.
- العوفي محمد بن غالب. 2005 الثقافة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، جامعة نايف الامنية السعودية.
- العيادي احمد بن محمد. الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام لمحافظة جدة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى مكة المكرمة 1420.
- القرآن الكريم سورة النحل الاية 97.
- بحو كريمة ، برودي زهرة ، 2018، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية ، ادرا .
- بدر محمد الجريسي، الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين لمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير قسم العلوم الادارية ، كلية الدراسات العليا ، نايف العربية للعلوم الامنية الرياض 2010.
- بن علي عبد الوهاب ، 2023، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بالصحة العمومية يوسف دمرجي ، تيارت .
- بيومي محمد احمد 2009 . علم الاجتماع الثقافي الدار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
- جيلالي نجار ، عبد الباسط حريز محمد . 2017، علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية على العاملين بمؤسسة سونلغاز بوكالة الوادي.
- حسين حريم ، السلوك التنظيمي وسلوك الافراد والجماعات في منظمة الاعمال، دار الجامعة للنشر والتوزيع عمان 2004.
- خاسر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011.

- ختام عبد علي غانم ، السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس ، رسالة ماجستير في الادارة التربوية كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين 2006.
- خضير كاظم حمود الفريجات واخرون، السلوك التنظيمي (مفاهيم معاصرة) الطبعة الاولى اثره للنشر والتوزيع الاردن 2009.
- خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود. نظرية المنظمة ، الطبعة الرابعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان 2009.
- رضا صاحب ابو حمد آل علي ، سنان كاظم الموسوي. الادارة ، لمحات معاصرة مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. عمان،2012.
- رقاني شريفة، سنقلي عائشة 2020 الالتزام التنظيمي واثره على اداء العاملين ، دراسة ميدانية ببلديه رفقان.
- زاهد محمد ديري. السلوك التنظيمي الطبعة الاولى دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان 2011.
- سالم العياشي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المنظمات الرياضية، أطروحة الدكتوراه تخصص نظريه ومنهجيته التربية البدنية والرياضية معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ،جامعة محمد بوضياف المسيلة 2019.
- شياع علي الجميلي. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي جامعة الايثار للعلوم الاقتصادية والعلوم الادارية .
- عبد الحسين باسم . اثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ،2012.
- عزيز ابراهيم وعبد الوحد كرم ويوسف الياس ،مبادئ في قانون العمل ،الطبعة الاولى ،دار الحرية للطباعة والنشر ، بغداد 1973.
- عمار بوحوش. الاتجاهات الحديثة في علم الادارة، الطبعة الثانية، دار البصائر الجزائر 2008.
- عمار بوحوش. نظريات الادارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين ، الطبعة الاولى، بيروت لبنان 2006.
- قاسمي طاهر ، حميدة هشام . 2021 العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "بن سرور" مسيلة.
- محمد احمد بيومي، 2009 علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر.
- محمد احمد سليمان. سنوس عبد الفتاح وهب ، الرضا والولاء الوظيفي في اخلاقيات العامل.
- محمد بن ابي بكر الرازي ،مختار الصحاح ، ت ح : محمود خاطر، مكتبة لبنان بيروت : 1995 .

- محمد خيثر، 2017 تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية.
 - محمد على طائي ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، دار المحجة البيضاء ، بيروت 2008 ص 173.
 - محمد غالب المطيري ، مكونات الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدوافع التعلم الذاتي لدى العاملين في قطاع حرس الحدود رساله ماجستير في العلوم الإدارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض 2013.
 - مسيران عبد الله، اولاد الطالب بوبكر ، 2018 الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الاداري دراسة ميدانية للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية ادرار .
 - مصطفى عاشوري وسعيد لوصيف الخليفه الثقافيه للقيادة في المؤسسة الاقتصادية الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير معهد علم النفس وعلوم التربية جامعه بن عكنون الجزائر 1992.
-
- مصطفى محمود ابو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، دار الجامعة مصر 2007.
 - موسى احمد خير الدين ، دكتور احمد النجار، اثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي ، في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الاردنية الهاشمية، دراسته استطلاعية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي المملكة الاردنية الهاشمية ، 2010.
 - ناصر محمد يوسف ابو شمالة ، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة و اثرها على جودة الحياة الوظيفية رسالة ماجستير في ادارة الاعمال كلية التجارة، الجامعة الاسلامية غزة 2018.
 - نور الدين حاروش، ادارة الموارد البشرية دار الامة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر 2001.
 - واضح زيتون، المعجم السياسي الطبعة الاولى، دار اسامه بين النشر والتوزيع عمان 2010.
 - رعد حسن الصرن. نظرية الادارة والاعمال، الطبعة الاولى ، دار رضا للنشر ،سوريا 2004.
 - زاهد محمد ديري. السلوك التنظيمي، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان 2011.
 - صلاح الدين محمد عبد الباقي. السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية الاسكندرية، 2004.
 - عاكف لطفي خصاونة اداره الابداع والابتكار في منظمه الاعمال الطبعة الاولى دار النشر والتوزيع عمان 2010.
 - محمد اسماعيل داود الجماسي، 2016 العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة.
 - محمد قاسم القريوتي ، السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الانساني والفردى والجماعى فى منظمات الاعمال) الطبعة الخامسة دار وائل للنشر والتوزيع عمان 2009.

- charaïet."cultured'entrepries en algene.phce centre de su alcomoun.alger.2004 p123.
- hel regel(d)etautses. Lemagement des organisation. Bruxelles. Editinonde de baext .1992 p336.

قائمة

الملاحق

- قائمة ملاحق الدراسة:

- الملحق رقم (01): أدوات جمع البيانات:

جامعة محمد البشير الابراهيمى - برج بوعرييرج
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
علم النفس
شعبة علم النفس
تخصص علم النفس العمل والتنظيم.
الموضوع: تطبيق أداة جمع بيانات.

- البيانات الأولية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
2- العمر: أقل من 20 سنة 20-40 سنة أكبر من 40 سنة
3- المستوى التعليمي:
ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4- الخبرة المهنية: أقل من 10 سنوات من 11 الى 21 سنة أكثر من 21 سنة

• تعليمات الإجابة:

أخي العامل(ة):

في إطار القيام بالبحوث العلمية في مجال علم النفس العمل والتنظيم نريد تطبيق هذا المقياس، بهدف التعرف على مدى انطباق بعض من الأنماط السلوكية عليك.
المطلوب منك قراءة كل عبارة بتأن والاستجابة لها بوضع علامة (x) أمام كل عبارة في الخانة المناسبة، وذلك لتحديد مدى موقفك من كل عبارة. ولاحظ أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة فكل الإجابات تعد صحيحة طالما تعبر فعلا عن حقيقة شعورك اتجاه المعنى الذي تحمله العبارة. لا تنسى أن تجيب على كل العبارات.
نشكركم أخي (ة) على تكرمكم وتخصيص جزء من وقتكم الثمين ونقدر لكم جهودكم وتعاونكم معنا.
أولا:

الرقم	العبارة	بدائل الإجابة			
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق
1	تحرص على التقيد بالأنظمة والتعليمات المعمول بها.				
2	تهتم على انجاز مهامك خلال الفترة الزمنية المحددة.				
3	تلتزم بمواعيد العمل الرسمية المحدد من طرف المنظمة.				
4	تتشارك مع زملائك المعلومات الجديدة لتطوير المنظمة.				
5	تؤمن بأهمية مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات.				
6	ترى أنه يوجد توازن بين المسؤولية والسلطة المتاحة للموظفين.				
7	تعتقد بأن لتطوير العلاقات بين مختلف أقسام المنظمة أهمية كبيرة.				
8	ترى ان ترقية الموظفين تتم حسب الانجازات التي يحققونها.				
9	تلتزم بتطبيق سياسات واجراءات العمل المعتمدة في المنظمة.				
10	ترى أن السياسات والإجراءات المطبقة توفر الجو الملائم للعمل.				
11	تعتقد ان السياسات المتبعة في المنظمة تتسم بالوضوح.				
12	للموظفين معرفة بطبيعة السياسات والاجراءات المتبعة في المنظمة.				
13	ترى أنه يوجد تطابق بين الانماط السلوكية المتبعة بالمنظمة وبين ما ينص عليها النظام الاداري لها.				

14	تقدم المنظمة برامج تدريبية لموظفي المنظمة من أجل اتباع انماط سلوكية تحقق لها أهدافها.				
15	تعكس سلوكيات الموظفين صورة حسنة عن المنظمة.				
16	تعمل المنظمة على محاربة السلوكيات السلبية لدى بعض الموظفين.				
17	تعتقد أن الأعراف السائدة في المنظمة تساعد على زيادة التعاون بين الموظفين.				
18	تشجع الأعراف السائدة على إنجاز العمل بطرق حديثة.				
19	تساعد الأعراف السائدة على التكيف مع متطلبات بيئة العمل.				
20	تشجع الأعراف السائدة في المنظمة على التعلم بين الموظفين.				

ثانياً:

الرقم	العبرة	بدائل الاجابة				
		وا كيرة	كبيرة	متوسطة	قليلة	وا قليلة
1	أشعر بالفخر عند الحديث عن الخدمات بالمنظمة					
2	أشعر أنني جزء من عائلة خدمات المنظمة					
3	أشعر أنني عضو فعال في خدمات المنظمة					
4	أشعر أن أي مشكلة تمر بها خدمات المنظمة جزء من مشاكلي الخاصة .					
5	أشعر بارتباط قوي بخدمات المنظمة .					
6	أشعر بالتجانس بين قيمي الخاصة وبين القيم السائدة في خدمات المنظمة					
7	أشعر بالسعادة لو قضيت ما تبقى لي من سنوات عملي في خدمات المنظمة					
8	أشعر بالانتماء لخدمات المنظمة ولا أرغب بمغادرتها.					
9	أشعر أنني في حال تركت عملي في خدمات المنظمة سأفقد مزايا قد لا تتوفر بأماكن أخرى.					
10	أشعر أنه من الصعب ترك عملي في خدمات المنظمة					
11	أشعر بعدم وجود فرص بديلة في حال قررت أن أترك العمل في خدمات المنظمة					
12	أشعر أن تمسكي بالعمل في خدمات المنظمة سيجلب لي الكثير من المزايا في المستقبل.					
13	أشعر أنني لو فقدت عملي في خدمات المنظمة سأواجه مشاكل مادية او اجتماعية او نفسية.					
14	أشعر أن لدي خيارات محدودة في حال فكرت في ترك العمل في خدمات المنظمة					
15	أشعر أن تركي للعمل في خدمات المنظمة غير لائق حتى لو حصلت على عرض أفضل في مؤسسة اخرى.					
16	أشعر بالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار للعمل في خدمات المنظمة.					
17	أشعر أنني سوف أندم إذا تركت العمل في خدمات المنظمة					

					أشعر أنني مدين لخدمات المنظمة لما لها من فضل وأثر في حياتي .	18
					أشعر بارتباط وثيق مع زملائي في خدمات المنظمة.	19
					أشعر أن الشخص يجب أن يبقى منتميا لعمله دائما.	20
					أشعر أن الآخرين يعتبرون أن تنقلي من عمل لآخر غير لائق.	21
					أشعر أن تركي للعمل في خدمات المنظمة غير لائق حتى لو حصلت على عرض أفضل في مؤسسة أخرى.	22

ثانياً:

:

ثانيا: مخرجات ال spss

	N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Ecart type
بند 1	40	3.00	5.00	182.00	4.5500	0.67748
بند 2	40	5.00	5.00	200.00	5.0000	0.00000
بند 3	40	3.00	5.00	176.00	4.4000	0.59052
بند 4	40	2.00	4.00	121.00	3.0250	0.27619
بند 5	40	3.00	3.00	120.00	3.0000	0.00000
بند 6	40	2.00	2.00	80.00	2.0000	0.00000
بند 7	40	3.00	5.00	176.00	4.4000	0.59052
بند 1	40	24.00	28.00	1055.00	26.3750	1.16987
بند 8	40	3.00	3.00	120.00	3.0000	0.00000
بند 9	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000
بند 10	40	2.00	5.00	150.00	3.7500	0.80861
بند 11	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000

بند12	40	2.00	5.00	150.00	3.7500	0.80861
بند13	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000
بند14	40	2.00	5.00	150.00	3.7500	0.80861
بعد2	40	21.00	30.00	1050.00	26.2500	2.42582
بند15	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000
بند16	40	2.00	5.00	150.00	3.7500	0.80861
بند17	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000
بند18	40	2.00	5.00	150.00	3.7500	0.80861
بند19	40	3.00	5.00	182.00	4.5500	0.67748
بند20	40	5.00	5.00	200.00	5.0000	0.00000
بند21	40	3.00	5.00	176.00	4.4000	0.59052
بعد3	40	26.00	33.00	1178.00	29.4500	1.66333
اللتزامتنظيمي	40	73.00	91.00	3283.00	82.0750	4.14721
N valide (liste)	40					

	N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Ecart type
عبارة1	40	3.00	5.00	182.00	4.5500	0.67748
عبارة2	40	5.00	5.00	200.00	5.0000	0.00000
عبارة3	40	3.00	5.00	176.00	4.4000	0.59052
عبارة4	40	2.00	4.00	121.00	3.0250	0.27619
عبارة5	40	3.00	3.00	120.00	3.0000	0.00000
عبارة6	40	2.00	2.00	80.00	2.0000	0.00000
عبارة7	40	3.00	3.00	120.00	3.0000	0.00000
عبارة8	40	1.00	1.00	40.00	1.0000	0.00000

عبارة 9	40	3.00	3.00	120.00	3.0000	0.00000
عبارة 10	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000
عبارة 11	40	2.00	2.00	80.00	2.0000	0.00000
عبارة 12	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000
عبارة 13	40	5.00	5.00	200.00	5.0000	0.00000
عبارة 14	40	3.00	3.00	120.00	3.0000	0.00000
عبارة 15	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000
عبارة 16	40	2.00	5.00	150.00	3.7500	0.80861
عبارة 17	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000
عبارة 18	40	2.00	5.00	150.00	3.7500	0.80861
عبارة 19	40	4.00	4.00	160.00	4.0000	0.00000
عبارة 20	40	2.00	5.00	150.00	3.7500	0.80861
ثقافة تنظيمية	40	65.00	75.00	2809.00	70.2250	2.41244
N valide (liste)	40					

Corrélations

		ثقافة تنظيمية	بعد 1	بعد 2	بعد 3	اللتزمنتظيمي
ثقافة تنظيمية	Corrélacion de Pearson	1	0.115	,950**	,977**	,980**
	Sig. (bilatérale)		0.481	0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40
بعد 1	Corrélacion de Pearson	0.115	1	-0.169	0.254	0.285
	Sig. (bilatérale)	0.481		0.296	0.114	0.075
	N	40	40	40	40	40
بعد 2	Corrélacion de Pearson	,950**	-0.169	1	,886**	,893**
	Sig. (bilatérale)	0.000	0.296		0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40
بعد 3	Corrélacion de Pearson	,977**	0.254	,886**	1	,991**

	Sig. (bilatérale)	0.000	0.114	0.000		0.000
	N	40	40	40	40	40
اللتزامتنظيمي	Corrélation de Pearson	,980**	0.285	,893**	,991**	1
	Sig. (bilatérale)	0.000	0.075	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40

ANOVA

اللتزامتنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	20.407	2	10.203	0.580	0.565
Intragruppes	650.368	37	17.578		
Total	670.775	39			

ANOVA

تعاقتنظيمية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	8.202	2	4.101	0.694	0.506
Intragruppes	218.773	37	5.913		
Total	226.975	39			



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج -
الكلية : كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم : علم النفس



الى السيد: هادي بن. هوش. دكتور في الفلسفة - الدكتور بكيدي

الرقم: 111/11/1 ع ن/2023

الموضوع: طلب الموافقة على استقبال الطلبة

في اطار بحث ميداني للطلبة السنة ثانية ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم ؛ نرجو من سيادتكم الموافقة
على استقبال الطلبة المبين أسماؤهم أدناه وإفادتهم بالمعلومات الممكنة لهذا البحث الموسوم
بـ: التفكير الابداعي وسبل التزاحم التمثيلي.....
.....

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

اشرف الدكتور: قربي الحيد

أسماء الطلبة :

- الجازي... نجي الحباري

- جيزول... سياد...

.....

.....

رأي المؤسسة المستقبلة

