

رقم التسجيل: 181535108685

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية ببلدية مقرة _ المسيلة _

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

د. ناجح مخلوف

إعداد الطالب:

شنن بلال

أمام لجنة المناقشة:

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
1	د بن خالد حمال	أستاذ محاضر	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	رئيسا
2	د ناجح مخلوف	أستاذ محاضر	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	مشرفا ومقررا
3	د يومدين مخلوف	أستاذ محاضر	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	مناقشا

السنة الجامعية 2021/2020



شكر وتقدير

نحمد الله ونشكره الذي أعاننا على إتمام هذا العمل ,ونصلي ونسلم على اشرف الأنبياء والمرسلين وعلى اله وصحبه أجمعين .

عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم " لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

و اقتداء بهذا الهدي النبوي أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى الدكتور الفاضل "ناجح مخلوف" على ما أسداه لي من نصح , وإرشاد خلال إعدادي لهذه الدراسة ,فجزاه الله عني خيرا ورعاه وأطال الله في عمره .

اشكر الذين كانوا عوناً لي في بحثي هذا , وقدموا لي المساعدة والتسهيلات , والأفكار , والمعلومات , ربما دون ان يشعروا بدورهم بذلك لهم مني كل الشكر .

كما تقدم بالشكر والاحترام والتقدير للسادة الأفاضل أعضاء اللجنة المناقشة الموقرين على ما بذلوه من جهد في قراءة رسالتي المتواضعة .

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من أمدني بيد العون والمساعدة من قريب أو بعيد , إلى كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية .

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الشكر والتقدير
ب	فهرس المحتويات فهرس الجداول والأشكال
ج	قائمة الملاحق
ح	ملخص الدراسة
ز	مقدمة
	الفصل الأول : الجانب النظري
1	أولا : الإطار التمهيدي
3	1. إشكالية الدراسة
4	2. فرضيات الدراسة
5	3. تحديد المفاهيم
7	4. أسباب اختيار الموضوع
8	5. أهمية الدراسة
8	6. أهداف الدراسة
9	1. الدراسات السابقة
12	ثانيا : الالتزام التنظيمي
14	1. مفهوم الالتزام التنظيمي
15	2. خصائص الالتزام التنظيمي
15	3. أبعاد الالتزام التنظيمي
17	4. أهمية الالتزام
17	5. مداخل الالتزام التنظيمي
20	6. مراحل تطور الالتزام
21	7. العوامل المؤثرة في الالتزام

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

22	8. الآثار التنظيمية للالتزام
23	9. الحفاظ على الالتزام
25	ثالثا : الأداء الوظيفي
27	1. مفهوم الأداء الوظيفي
28	2. أبعاد الأداء الوظيفي
29	3. عناصر الأداء
29	4. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
30	5. أهمية الأداء الوظيفي
31	6. تقييم أداء العاملين
32	7. أهمية تقييم الأداء
33	8. أهداف تقييم الأداء
34	9. العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي
	الفصل الثاني : الجانب الميداني
36	أولا : الإجراءات المنهجية
38	1. الدراسة الاستطلاعية
38	2. مجالات الدراسة
40	3. المنهج المستخدم
41	4. عينة الدراسة
49	5. أدوات الدراسة
53	6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
55	ثانيا : عرض وتحليل النتائج
58	1. عرض وتحليل الفرضية الفرعية الأولى

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

64	2. عرض وتحليل الفرضية الفرعية الثانية
70	3. عرض وتحليل الفرضية العامة
71	4. نتائج الدراسة
72	5. التوصيات
73	خاتمة
75	قائمة المراجع
80	الملاحق

فهرس الجداول :

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	42
2	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	43
3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	45
4	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	46
5	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	47
6	ثبات المحور الأول الالتزام التنظيمي عن طريق ألفا كرونباخ	51
7	مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية الالتزام التنظيمي ككل	52
8	ثبات المحور الثاني الأداء الوظيفي عن طريق ألفا كرونباخ	53
9	مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية الأداء الوظيفي ككل	53
10	التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة	56
11	توزيع أفراد العينة حسب مؤشر الالتزام العاطفي	58

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

60	توزيع أفراد العينة حسب مؤشر الرغبة في العمل	12
63	معامل الارتباط سبيرمان بين متوسط أفراد عينة الدراسة في بعد الالتزام العاطفي ومتوسط رتب درجاتهم في بعد الرغبة في الأداء الوظيفي	13
64	توزيع أفراد العينة حسب مؤشر الالتزام المستمر	14
66	توزيع أفراد العينة حسب مؤشر القدرة على العمل	15
69	معامل الارتباط سبيرمان بين متوسط أفراد عينة الدراسة في متوسط رتب درجات أفراد العينة في الالتزام المستر و متوسط رتب درجاتهم في القدرة على الأداء الوظيفي	16
70	معامل الارتباط سبيرمان بين متوسط أفراد عينة الدراسة في متوسط رتب درجات أفراد العينة في الالتزام التنظيمي و متوسط رتب درجاتهم في الأداء الوظيفي	17

فهرس الأشكال :

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
1	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	43
2	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	44
3	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	46
4	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	47
5	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	48
6	التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الالتزام التنظيمي	57
7	التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الأداء الوظيفي	57

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
 Université Mohamed Bouafia - M'sila
 فهرس الملاحق :

81	1 - الاستمارة
84	2 - دليل الملاحظة
85	4 - الملاحق الاستطلاعية
87	5 - الملاحق الأساسية

ملخص الدراسة :

ملخص الدراسة باللغة العربية :

يتوقع أن الالتزام التنظيمي الذي يتمتع به العاملون يزيد من انتمائهم وولائهم تجاه منظماتهم وصولاً إلى تحسين أدائهم الوظيفي , بناءً على ذلك سعت هذه الدراسة بعنوان الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي كدراسة ميدانية ببلدية مقررة بالمسيلة لتثبت العلاقة وتأثير الالتزام التنظيمي متمثلاً بأبعاده الالتزام العاطفي والالتزام المستمر في أداء العاملين من حيث الرغبة والقدرة على العمل في المنظمة المبحوثة , حيث هدفت هذه الدراسة طرح تصور نظري وفكري لمفهوم الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي , معرفة درجة التزام العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة وتأثيرها على أداء العاملين , ليأتي تساؤل الدراسة كالتالي : ما علاقة الالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي ؟

وتم النزول إلى الميدان بمجموعة من الافتراضات كانت التالي :

فرضية عامة هي : للالتزام التنظيمي علاقة بالأداء الوظيفي .

فرضيات فرعية : 1 - للالتزام العاطفي علاقة بالرغبة في الأداء الوظيفي للعامل

2 - للالتزام المستمر علاقة بالقدرة على الأداء الوظيفي للعامل

أجريت الدراسة الميدانية ببلدية مقررة بالمسيلة , على عينة تكونت من 50 عامل من المجتمع الكلي البالغ عدده

256 عامل , حيث شملت العينة كل الفئات الفاعلة بالبلدية (رسميين و متعاقدين) .

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي القائم على وصف وتحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة أداتي استمارة الاستبيان والملاحظة المنظمة , وبعد ما تم ترجمة هذه البيانات الكيفية إلى بيانات كمية في شكل نسب مئوية وبعد تحليلها

وتفسيرها توصلنا إلى نتائج أهمها : ان الالتزام التنظيمي قد توفر بنسبة جيدة من جهة نظر أفراد عينة البحث مما يؤكد

ان العاملين ملتزمون تجاه مؤسساتهم , و بناءً على ما جاءت به نتائج التحليل الإحصائي فان الالتزام العاطفي هو النوع

السائد في المؤسسة محل الدراسة مما يؤكد انتمائهم وارتباطهم العاطفي ومدى اقتناعهم بأهداف المؤسسة والعمل على

إنجاحها والالتزام المستمر يعبر عن رغبتهم بالبقاء والاستمرار بالعمل وان فكرة ترك العمل هي فكرة مستبعدة , تبين ان

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

أداء العاملين قد حظ بأهمية بالغة من قبل الافراد المبحوثين , مما يؤكد ان نجاح اي مؤسسة راجع أداء العنصر البشري وكفاءته باعتباره أهم مواردها , و قد سجلت جميع علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة ان هناك علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده وبين الأداء الوظيفي بأبعاده , فالعلاقة بين الالتزام العاطفي و الرغبة في الأداء الوظيفي جاءت نابعة من الانتماء والولاء والانتماء العاطفي والافتناع الكامل بأهداف المؤسسة , أما الالتزام المستمر وعلاقته بالقدرة على الأداء الوظيفي فهي من خلال الاستفادة من الاستثمارات الاقدمية والحوافز ونقص البدائل وما ينتج عنه من تطور للمهارات والقدرات والخبرات من الاقدمية , التأكيد على اهمية ابعاد الالتزام التنظيمي وتأثيرها على في أداء العاملين الوظيفي .

وبناء على هذه النتائج أوصى الباحث بعدة توصيات أهمها : حث إدارة البلدية على تعزيز وإدامة الالتزام التنظيمي لدى عاملها من خلال عقد مؤتمرات ودورات تدريبية وتكوينية بما يخدم أهداف المؤسسة , التوجيه الى تعزيز الالتزام العاطفي بمستويات عالية من قبل موظفيها لما له دور كبير وفعال على الأداء الوظيفي ورغبة العاملين من خلال الاهتمام بأراء العاملين ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار , تبني مبدأ العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية استنادا الى الكفاءة وبما يؤدي الى تحقيق الرضا الذاتي والولاء الوظيفي , و إدخال الالتزام التنظيمي كمفهوم وشيء جديد في المؤسسة المبحوثة وباقي المؤسسات والعمل على تحقيق التناسق بين أنواعه المختلفة ومستويات الأداء الوظيفي .

Study summary in English:

It is expected that the organizational commitment that the workers enjoy increases their affiliation and loyalty towards their organization, leading to the improvement of their job performance. Accordingly, this study sought the title of organizational commitment and its relationship to job performance as a field study in a municipality in M'sila to prove the relationship and the impact of organizational commitment represented in its dimensions emotional commitment and continuous commitment to

performance Employees in terms of desire and ability to work in the organization under study, where this study aimed to present a theoretical and intellectual conception of the concept of organizational commitment and its relationship to job performance, knowing the degree of commitment of workers within the organization under study and its impact on the performance of workers, so the study question comes as follows: What is the relationship of organizational commitment to performance career?

A set of assumptions were made, which were the following:

A general hypothesis is: Organizational commitment is related to job performance.

Sub-hypotheses: 1- Emotional commitment is related to the desire for job performance of the worker

2- Continuous commitment is related to the employee's job performance

The field study was conducted in the municipality of Magra in M'sila, on a sample of 50 workers from the total community of 256 workers, where the sample included all the active groups in the municipality (officials and contractors).

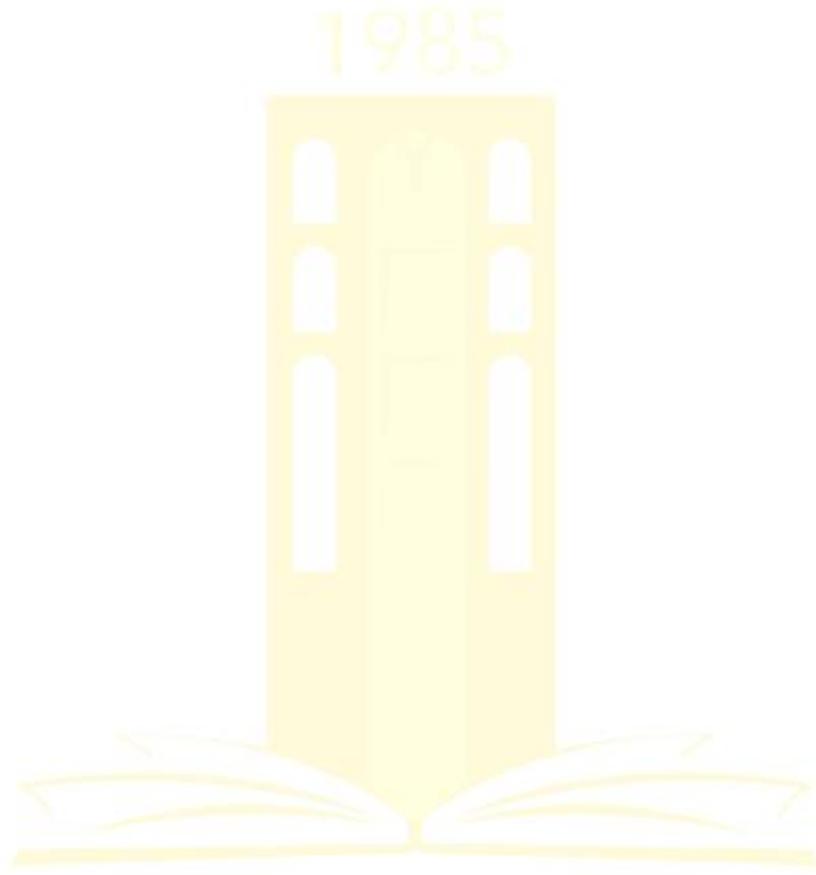
This study relied on the descriptive approach based on the description and analysis of the data collected by the questionnaire and the structured observation tools. After these qualitative data were translated into quantitative data in the form of percentages, and after analyzing and interpreting them, we reached the most important results: The organizational commitment has been provided with a good percentage. From the point of view of the research sample members, which confirms that the workers are committed to their organization, and based on the results of the statistical analysis, the emotional commitment is the prevailing type in the institution under study, which confirms their affiliation and

emotional connection and the extent of their conviction of the goals of the institution and work to make it a success and the continuous commitment expresses their desire. By staying and continuing to work and that the idea of leaving work is an unlikely idea, it was found that the performance of the workers was of great importance by the respondents, which confirms that the success of any institution reviewed the performance and efficiency of the human element as its most important resource, and all the correlations between the variables of the study were recorded that there are. A positive and moral correlation between organizational commitment in its various dimensions and performance and career in its dimensions. The relationship between emotional commitment and desire for performance. The job came stems from belonging, loyalty, emotional affiliation and full conviction of the goals of the institution. As for the continuous commitment and its relationship to the ability to perform the job, it is through taking advantage of seniority investments, incentives and the lack of alternatives and the resulting development of skills, capabilities and experiences of seniority, emphasizing the importance and impact of dimensions of organizational commitment on the employees' job performance.

Based on these results, the researcher recommended several recommendations, the most important of which are: Urging the municipality's administration to strengthen and sustain the organizational commitment of its employees through holding conferences and training and training courses to serve the objectives of the institution, directing to enhance emotional commitment at high levels by its employees because it has a significant and effective role on job performance. And the desire of workers through paying attention to the opinions of workers and their participation in the decision-making process, adopting the principle of justice in distributing material and moral incentives based on efficiency and leading to achieving self-satisfaction and job loyalty, and introducing organizational commitment as a concept and something new in the research

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

institution and the rest of the institutions and working to achieve consistency between Its different types and levels of functionality.



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

لقد ركز الباحثون في التنظيم على العنصر البشري بوصفه عنصرا أساسيا يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمؤسسة وعلى دراسة سلوكه ومحاولة التأثير في هذا السلوك ليتوافق مع سلوك التنظيم , وثمة متغيرات متعددة تؤثر على سلوك الفرد , والالتزام التنظيمي احد هذه المتغيرات , فقد حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين و الممارسين على حد سواء , كونه من السلوكيات المرغوبة التي تسعى المؤسسة إلى تعزيزها لدى أعضائها .

فالالتزام التنظيمي يعد عنصرا حيويا في بلوغ أهداف المنظمة , وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار , لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد وعلى المؤسسة على حد سواء , ويؤدي الالتزام التنظيمي إلى عدد من النتائج الايجابية بالنسبة للمنظمة والإفراد كإخفاض معدل دوران العمل , تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية , بينما ضعف مستوى الالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل وتسرع العمال من المنظمات وإخفاض الرضا الوظيفي والأداء في العمل .

فالالتزام التنظيمي بلا شك في أداء وفعالية العاملين للعمل , ومن ثمة في أداء المؤسسة ونجاحها في تحقيق أهدافها , حيث انه يعد من المصطلحات الحديثة في مجال العلوم الاجتماعية ويصفه البعض انه العملية التي تصبح فيها أهداف وقيم المنظمة أكثر اندماجا مع أهداف وقيم العاملين , وعليه فان الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه مع أهدافها كلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله , ويظهر ذلك في أداء المهام الموكلة إليه .

وقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتحديد العلاقة القائمة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ببلدية مقررة بالمسيلة لتتبلور لنا تساؤلات الإشكالية على النحو التالي :

جامعة محمد بoudiaf - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

ما علاقة الالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي ببلدية مقررة بالمسيلة ؟

ما علاقة الالتزام العاطفي بالرغبة في الأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقررة بالمسيلة ؟

ما علاقة الالتزام المستمر بالقدرة على الأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقررة بالمسيلة ؟

وللإجابة على هذه التساؤلات صغنا الفرضيات كالتالي :

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

للاللتزام التنظيمي علاقة بالأداء الوظيفي في بلدية مقرة بالمسيلة

للاللتزام العاطفي علاقة بالرغبة في الأداء الوظيفي للعامل في بلدية مقرة بالمسيلة

للاللتزام المستمر علاقة بالقدرة على الأداء الوظيفي للعامل في بلدية مقرة بالمسيلة

وقصد اختبار الفرضيات اعتمدنا على الجانب الميداني بعد أن وزعنا الاستمارة جمعها قمنا بتحليل الجداول

للفرضية الأولى والثانية .

واعتمدت الدراسة على خمس فصول , يحتوي الفصل الأول منها على الإجراءات التمهيدية للدراسة , وقد

تطرقنا فيه إلى الإشكالية والفرضيات ثم تحديد المفاهيم وأسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة , وبعدها تأتي

الدراسات السابقة .

الفصل الثاني تطرقنا فيه إلى الالتزام التنظيمي , الذي يضم المفهوم , الخصائص الابعاد , الأهمية , مداخل

الالتزام , مراحل التطور ثم العوامل المؤثرة في الالتزام فالآثار التنظيمية وفي الخير الحفاظ على الالتزام التنظيمي .

الفصل الثالث عرضنا فيه الأداء الوظيفي , والذي احتوى المفهوم , الابعاد , العناصر , العوامل المؤثرة في الأداء

و تقييم أداء العاملين ثم أهمية التقييم فأهداف تقييم الأداء وفي الأخير العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي .

أما الفصل الرابع فتناولنا فيه الجانب الميداني , حيث عرضنا الإجراءات المنهجية والتي تضمنت المنهج المستخدم

,عينة الدراسة ,مجالات الدراسة و الدراسة الاستطلاعية ثم أدوات الدراسة فالأساليب الإحصائية المستخدمة .

الفصل الخامس عرضنا فيه تحليل النتائج من خلال تحليل الفرضية الأولى والفرضية الثانية وفي الأخير

الاستنتاجات و الخاتمة

أولا : الإطار التمهيدي

تمهيد

1. إشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. أسباب اختيار الموضوع

4. أهمية الدراسة

5. أهداف الدراسة

6. الدراسات السابقة

خلاصة

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

من المعلوم أن علم الاجتماع لا يهتم بوصف الظواهر السوسولوجية بقدر ما يحاول اكتشاف وشرح أسباب وجودها وتفسير العلاقة القائمة بين العوامل المؤثرة فيها و معاينة التغيرات التي تطرأ عليها و تفسيرها تفسيراً علمياً، ولهذا تقتضي عملية البحث العلمي السير وفق قواعد علمية وعملية عقلية من أجل الوصول إلى البيانات الموضوعية المترابطة ضمن تسلسل منطقي في خطوات منهجية ولهذا تضمن الفصل الأول موضوع الدراسة وفيه تم تحديد الإشكالية ، صياغة الفرضيات ، أسباب اختيار الموضوع ، أهمية الدراسة والأهداف المبتغاة من البحث وفي الأخير تم تحديد مفاهيم الدراسة وإدراج مجموعة من الدراسات السابقة التي عالجت هذه الظاهرة كي يتسنى لنا تكوين خلفية نظرية على الموضوع .

1. إشكالية الدراسة:

لاشك أن نجاح أي منظمة يعتمد بشكل كبير على كفاءة العنصر البشري ، الذي يمثل الجانب الأهم في أي تنظيم ، ويمكن القول أن تقدم أي مؤسسة أو تراجعها يرجع إلى كفاءة الأداء ، حيث يتأثر هذا الأخير بمستوى التزام العامل في عمله ، لأنه من الطبيعي جدا أن يختلف أداء أفراد ملتزمون في عملهم عن أفراد لا يلتزمون بالعمل ومبادئه ، فالالتزام التنظيمي هو حالة شعورية تقنية يشعر الفرد من خلالها بالانتماء للمنظمة ويعتبر أهدافها هي أهدافه الشخصية ، ويسعى إلى تحقيقها ، فداخل المؤسسة الواحدة نجد لكل فرد عامل اتجاهاته ودوافعه وطريقة تفكيره التي توجه سلوكه لذا فان نجاح أي مؤسسة ووصولها لأهدافها مرتبط بشكل كبير بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وسعيهم للوصول إليها ، فالاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها تعني أن الفرد له درجة من الالتزام تؤدي الى تحقيق أهداف المؤسسة مما يؤدي إلى تحقيق أهدافه وهذا ما تؤكد أهمية الالتزام التنظيمي في حياة المنظمة .

لقد كان هذا الموضوع من الموضوعات الحساسة في الفكر الإداري وكذا السلوك التنظيمي لما له من اثر فعال في استمرارية واستقرار العمل ، فالالتزام للمنظمة في الفكر المعاصر تعبير يشير بشكل عام إلى مدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفرد اتجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتفانيه وجهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف ، فهو يمس بدرجة كبيرة ارتباط الفرد بعمله بارتباط شعوري يعبر عن التزامه العاطفي مع رغبة قوية بالاستمرار في عضويتها والدفاع عنها من خلال الالتزام المستمر .

وقد صنفت البحوث والدراسات أن الالتزام يؤثر بوضوح على كفاءة وفاعلية المنظمات وانه مطلب أساسي لكل منظمة تُعنى فعاليتها وإنتاجيتها وتطوير أداؤها ، من منطلق أن الأداء يمثل الدافع الأساسي لوجود منظمات الأعمال ، فهذا الأخير تنصب حوله جهود كافة المؤسسات فهو يشكل أهم أهدافها ، حيث تتوقع المؤسسات أن تؤدي خصائصها ووظائفها بكفاءة وفاعلية ، وترتبط هذه الكفاءة والفاعلية بقدرة العامل في أدائه الوظيفي ومدى رغبته في الأداء ، باعتباره العنصر المؤثر والفعال في العملية الإنتاجية ، كما انه يعتبر العنصر الأكثر إسهاما في تحقيق هدف المنظمة الرئيسي ألا وهو البقاء و الاستمرار ، وذلك لا يكون إلا من خلال التزامه التنظيمي .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

و باعتبار أن الأداء في المنظمة الجزائرية هو بذل الجهد وانجاز مختلف المهام الموكلة للفرد العامل ومدى التزامه بتحقيق مجمل الأهداف المسطرة , وهو ما يفسر سعيها لدراسة العلاقة القائمة بين المتغيرين المدروسين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي , لتقييم ومعرفة مواطن القوة والضعف في انجاز الأعمال الموكلة لكل عامل في المنظمة الجزائرية , قصد وضع استراتيجيات فعالة من اختيار الوسائل والأنماط وأساليب التحكم لضمان السير الحسن لمؤسساتنا , وقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتحديد ماهية العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ببلدية مقرة _المسيلة_ ومعرفة مستوى كل منهما في فرع محل الدراسة .

و هنا يمكن طرح التساؤل الرئيسي :

- ما علاقة الالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي ببلدية مقرة بالمسيلة ؟

الأسئلة الفرعية:

- ما علاقة الالتزام العاطفي بالرغبة في الأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقرة ؟

- ما علاقة الالتزام المستمر بالقدرة على الأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقرة ؟

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila
2. فرضيات الدراسة :

من اجل الإجابة عن تساؤلات الإشكالية صغنا الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- للالتزام التنظيمي علاقة بالأداء الوظيفي في بلدية مقرة بالمسيلة

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

الفرضيات الفرعية :

- للالتزام العاطفي علاقة بالرغبة في الأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقرة

- للالتزام المستمر علاقة بالقدرة على الأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقرة

3. تحديد المفاهيم:

يعد تحديد المفاهيم من أهم مراحل البحث السوسولوجي , لان فيه توفير لجهد الباحث , فبدلا من شرحه لمعنى المصطلح كما ذكره في معرض دراسته فانه يكون قد حدد المقصود منه منذ البداية , قصد تمييزه عن المعاني الأخرى للمصطلح المستخدم .

أ- الالتزام التنظيمي:

التعريف اللغوي : لزم الشيء يلزمه لزما ولزوما , ولازمه ملازمة ولزما , واللتزامه , وألزمه إياه فاللتزمه , ورجل لزمة يلزم الشيء فلا يفارقه و اللزام : الملازمة والدوام عليه , والالتزام الاعتناق ¹ .

التعريف الاصطلاحي : هو استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها ومن ثمة قبوله وإيمانه بأهدافها, ويتمثل الالتزام التنظيمي في اعتقاد القوى العاملة أهداف المنظمة والسعي لتحقيقها.

هو حالة اجتماعية ونفسية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجبه اتجاه الطرف الأخرى و التمسك بمبادئ وقيم المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والرغبة بالبقاء بها مدة أطول ².

التعريف الإجرائي: نعي بالالتزام التنظيمي حسب هذه الدراسة انه شعور الفرد العامل بالانتماء للمؤسسة وان أهدافها هي أهدافه التي يسعى بكل جهد وبكل إخلاص في العمل إلى تحقيقها من اجل رفع الإنتاجية و تحقيق أهدافها سوف يحقق أهدافه وإشباع حاجاته .

¹ ابن منظور, لسان العرب , الطبعة الخامسة , المجلد 15 , دار صادر , بيروت , الجزء 12, 1956, ص542

² فاروق عبده فيله: السيد محمد عبد المجيد , الطبعة 2, دار المسيرة, 2009, ص 184

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

ب- **الالتزام العاطفي**: ويمثل الرابط العاطفي بين الفرد والمنظمة من خلال التزام الفرد بأهدافها وقيمها, وكذلك المشاركة في أنشطتها.

ت- **الالتزام المستمر** : ويقصد به الارتباط والاستمرار في خطوط منسقة من النشاط مع المنظمة اعتمادا على تقدير الفرد للتكلفة التي يفقدها في حالة تركه للمنظمة التي يعمل بها (كحوافر مالية أو حق الإقدمية)¹.

ث- الأداء الوظيفي :

التعريف اللغوي: أدى, تؤدى, الأداء إيصال الشيء إلى المرسل إليه والأداء بمعنى القضاء أي أدى ما عليه من دين².

التعريف الاصطلاحي : يرتبط الأداء بالمجهود الذي يبذله كل فرد في المؤسسة , وفي نفس الوقت يعبر على المستوى الذي يحققه هذا الفرد من ناحية كمية وجودة العمل المطلوب أو الوقت المحدد ه³.

و من خلال النظر إلى الدراسات والبحوث نجد ان الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل اسند إلى شخص أو مجموعة من الأشخاص للقيام به , كما يقصد به الأثر الصافي لمجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة لوظيفة الفرد⁴.

¹ إيهاب عيسى المصري, طارق عبد الرؤوف عامر :السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة الطبعة الأولى ,

المؤسسة العربية للعلوم والثقافة ,مصر , 2014,ص44

² المنجد في اللغة والإعلام , الطبعة الأولى , دار الشرق ,بيروت,لبنان, 2003, ص31

³ غربي على وآخرون :تنمية الموارد البشرية , بدون طبعة , دار الفجر للنشر والتوزيع ,الجزائر

2007,ص130,

⁴ سعيد,محمد,سلطان أنور :السلوك التنظيمي , الطبعة 1, الدار الجامعية الجديدة , الإسكندرية, 2003, ص219

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

التعريف الإجرائي: الأداء هو تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها جهة عمله, ويتكون الأداء من عدة عناصر هي المعرفة بمتطلبات الوظيفة , نوعية العمل , وكمية العمل , ويتحدد بتفاعل وامتزاج دافعية العامل وقدراته وإدراكه لدوره.

4. أسباب اختيار الموضوع :

تعتبر مرحلة اختيار الموضوع من أهم مراحل البحث الاجتماعي فهي تعكس مدى قدرات وطموحات الباحث وترجع أسباب اختيار الموضوع إلى عدة أسباب ومبررات منها ما هي موضوعية وأخرى ذاتية

أسباب موضوعية:

- محاولة معرفة وتشخيص الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات
- قابلية الدراسة و إمكانية النزول إلى الميدان
- إبراز الأهمية الكبيرة التي يلعبها الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي

أسباب ذاتية:

جامع محمد بوضياف - المسيلة
التخصص العلمي الذي يدرس به الباحث
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

- الاهتمام والميول الشخصي بدراسة هذا الموضوع سواء من الجانب النظري ونظيره في الجانب التطبيقي

- قلة الدراسات السوسولوجية التي ربطت بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي

5. أهمية الدراسة :

ترتبط أهمية الدراسة بأهمية الموضوع نفسه، فهي تعالج ظاهرتين من أهم الظواهر في السلوك التنظيمي ويمكن أن نبرز أهميتها فيما يلي:

- كون الالتزام التنظيمي ذو دور فعال يؤثر في أداء العاملين ورفع الإنتاجية
- يعتبر الالتزام التنظيمي ذو أهمية كبيرة فهو من المواضيع الحديثة في السلوك التنظيمي الذي بدأ الباحثون الاجتماعيون بدراسته داخل المؤسسات
- قد يفيد هذا البحث بوضع إستراتيجية من شأنها النهوض بواقع الالتزام التنظيمي وذلك لما يحققه من نتائج عديدة

6. أهداف الدراسة :

تهدف أي دراسة علمية منهجية عادة إلى الإجابة على بعض التساؤلات وتحقيق بعض الأهداف التي تختلف باختلاف مشكلة الموضوع، ويمكن تلخيص أهم الأهداف فيما يلي:

- طرح تصور نظري وفكري لمفهوم الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي
- معرفة درجة التزام العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة

- الرغبة الوصول إلى مدى صدق وصحة الفرضيات الموضوعية

- تقديم بعض التوصيات لتطوير مستوى ودرجة الالتزام التنظيمي في المنظمات والمؤسسات الإدارية.

دراسة محمود شعبان وعلي شاهين 2016 : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في الشركة العامة لمرافق طرطوس وعلاقته بالأداء الوظيفي ، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات ، توزيع (70) استبانته وتحليلها ، وكان من أهم النتائج وجود مستوى مرتفع نسبيا من الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العامة في مرافق طرطوس بمتوسط حسابي (3.62)، ووجود مستوى مرتفع نسبي من الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة بمتوسط حسابي (3.65) . كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة وطرديّة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في شركة طرطوس ، أكدت نتائج هذا البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء الباحثين حول محاور دراسة الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي وفقا للمتغيرات الشخصية الجنس والحالة الاجتماعية ، كما أوصى الباحث بضرورة وضع إستراتيجية لتفعيل وتعزيز الالتزام في الشركة العامة لمرافق طرطوس يشارك فيها جميع العاملين في الشركة ، أيضا وضع نظام معلن لتقييم أداء العاملين بصفة دورية ومعرفة إنتاجية كل موظف بما يحقق التوازن في توزيع وواجبات العمل .

دراسة احمد عباس حمادي (2016) : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي المتوفر لدى العاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان ، وتأثيرها في أداء العاملين ، اجري البحث في الشركة العامة لمنتجات الألبان ولتحقيق أهداف البحث تم تطوير استبانته من (22) فقرة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (80) مستهدفة فئة العاملين ورؤساء الأقسام والشعب ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (spss) للوصول إلى النتائج ، توصل البحث إلى عدت نتائج أهمها : أن اتجاهات العاملين الشركة العامة لمنتجات الألبان نحو الالتزام التنظيمي ايجابية إذ تبين أن نوع الالتزام السائد في الشركة هو الالتزام المعياري ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الالتزام التنظيمي متمثلا بأبعاده (الالتزام العاطفي ،الالتزام المعياري ، الالتزام المستمر)مجتمعة ومنفردة في أداء العاملين ،وأشارت النتائج أيضا وجود تأثير ايجابي ومعنوي للالتزام التنظيمي متمثلا بأبعاده مجتمعة ومنفردة في أداء العاملين ، وبناء على النتائج أوصى البحث بعدد من التوصيات أهمها : إدخال فكرة الالتزام التنظيمي كشيء حديث يعتمد عليه بما يحقق أهداف الشركة والعاملين فيها على حد سواء ،وتكليف عقد المؤتمرات

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

والندوات والدورات التدريبية وورش العمل لتدعيم الالتزام التنظيمي ووصولاً لتعزيز الأداء ، وتوجيه الشركة إلى خلق الالتزام العاطفي بمستويات عالية نسبياً لدى عاملها لما له من دور كبير في تعزيز الأداء والمحافظة على العاملين الأكفاء في الشركة من خلال رفع مستوى الالتزام المستمر لديهم ، بالإضافة إجراء دراسات مستقبلية مماثلة حول الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان .

دراسة يوسف إبراهيم ، محمد إسماعيل الجماعي (2016) :هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين

الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة ، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانته لجمع البيانات اللازمة من مصادرها لتحقيق تلك الأهداف ، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأجراء الدراسة والاستلانة كأداة لجمع البيانات ، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة ، والذين لديهم تقييمان فأكثر خلال السنوات السابقة والبالغ عددهم (195) موظفاً وموظفة ،وقد تم توزيع الاستلانة عليهم واسترداد (181) استبانته وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى كبير من الالتزام التنظيمي بأبعاده لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة ، ووجود مستوى كبير من الأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة .

دراسة بن عيسى وأبا زيد (2014) : هدت الدراسة إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين

في القطاع المصرفي الأردني ومعرفة مدى توافر النمط السائد في القطاع المصرفي الأردني ، تم توزيع (325) استبانته على عينة الدراسة من العاملين في البنوك الأردنية (التجارة الإسلامية)، تم استخدام المتوسطات الحسابية وتحليل الانحدار واختبار (F) لاستخراج نتائج الدراسة ، أظهرت الدراسة نتائج أهمها : اتجاهات العاملين في البنوك الأردنية نحو الالتزام التنظيمي ايجابية وبدرجة مرتفعة ، ووجود علاقة ايجابية وبدرجة مرتفعة لدور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني ، وان الالتزام العاطفي هو أكثر أنماط الالتزام التنظيمي تأثيراً على أداء العاملين ، وهو النمط السائد في القطاع المصرفي الأردني ، وأوصت الدراسة بما يلي : تعزيز الالتزام العاطفي لدى العاملين في البنوك لما له من دور ايجابي في تحسين أدائهم .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

تعقيب : من خلال الدراسات السابقة وجد إن الدراسات تناولت متغيرات المتمثلة بالالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي وذلك من خلال تناولها أثر الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي أو من خلال تناولها للالتزام التنظيمي وعلاقته بمتغيرات أخرى أو دراسة مستوى الالتزام التنظيمي وأيضا من خلال قياس المستوى العام الأداء الوظيفي، تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تحديد طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي وكذا في أهداف الدراسة واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المجال الزمني والمكاني ، الاختلاف في حجم العينة وكذا الاختلاف في النتائج.

كانت لهذه الدراسات فائدة كبيرة أضافتها لهذه الدراسة خاصة من حيث ضبط الفرضيات وبناء الإشكالية، التوجيه في مجال المراجع والمساعدة على التوجيه إلى المراجع المرجوة مباشرة والمساعدة في تحليل الجداول والتأويل السوسبولوجي .

خلاصة:

استوفى هذا الفصل تحديد المشكلة وضبط إبعاد الموضوع كي تتمكن من حصر الظاهرة وتحديد الجوانب المراد دراستها ، فالباحث الاجتماعي لا يستطيع الاستغناء على عناصر هذا الفصل كونه العصب الرئيسي للدراسة فهو يلجأ إلى التعامل معه في جوانب كثيرة متفرقة من البحث بالإضافة إلى مجموعة الأطر الفكرية والنظرية التي عالجت متغيرات ومؤشرات موضوع الدراسة التي ستدرج لاحقا بطريقة مستفيضة لتكون بمثابة شواهد كيفية لتدعيم خطواتنا من اجل تحديد معالم الدراسة .

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

ثانيا: الالتزام التنظيمي

تمهيد

1 - مفهوم الالتزام التنظيمي

2 - خصائص الالتزام التنظيمي

3 - أبعاد الالتزام التنظيمي

4 - أهمية الالتزام التنظيمي

5 - مداخل الالتزام التنظيمي

6 - مراحل تطور الالتزام التنظيمي

7 - العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

8 - الآثار التنظيمية للالتزام

9 - الحفاظ على الالتزام التنظيمي

الخلاصة

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الالتزام متطلب أساسي لكل منظمة تعني فعاليتها وإنتاجيتها وتحقيق أهدافها، والقادة الملتزمون مطلب لكل منظمة تسعى للمنافسة والتطوير في مجالها كما أن القادة الراضين وظيفيا قادرون أكثر من غيرهم على تحقيق مصالح المنظمة ، فقدرة الإدارة على تنمية روح الولاء والإخلاص والكفاءة عند الأفراد والعمل على إيجاد المناخ التنظيمي المناسب ، الأجور والحوافز والرضا الوظيفي سيؤدي بصورة ضمنية إلى نجاح واستمرار المنظمة الإدارية والوصول إلى أهدافها .

إن الالتزام والولاء والإخلاص والحب والطاعة من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات ، وذلك لكونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية سليمة تمكنها من الاستمرار والبقاء ، ويعتبر الالتزام احد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات إلى بلوغه لحالة اثر فعال في استمرار الأفراد واستقرار العمل ، فالالتزام للمنظمة في الفكر الإداري الالتزام التنظيمي المعاصر تعبير يشير بشكل عام إلى مدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفرد تجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتفانيه وجهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف .

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

لقد تعددت تعريفات الالتزام التنظيمي حيث يعرف الالتزام التنظيمي بأنه الحالة التي يكون فيها الموظف معروفاً من خلال منظمة معينة وأهدافها ويرغب بالاستمرار بها.

كما يعرف بأنه القوة الداخلية النابعة من اقتناع الفرد بأهداف المنظمة والتي تدفعه للتمسك بالمنظمة والسعي لإنجاحها وتحقيق أهدافها .

وهناك تعريف آخر للالتزام التنظيمي بأنه الإنشاد غير الملموس والتحفيز لأهداف هذه المنظمة وقيمتها.

ويرى البعض الآخر أن الالتزام التنظيمي بمثابة الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء ويعرف بورتور الولاء التنظيمي بأنه قوة تطابق واندماج الفرد مع منظمته وارتباطه بها .

كما عرف أيضاً الالتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمته واقتناعه بأهدافها الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة ، وبذل قصارى الجهد والالتزام بتحقيق ذلك ، وبالإضافة إلى ذلك قد ركز كل من أورباي و شاتن في تعريفهم الالتزام التنظيمي على المنظور النفسي للالتزام وما يعرفانه على انه الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج بالعمل والى تبني قيم المنظمة ، ويعتبر الالتزام احد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات لبلوغه لما له اثر فعال في استمرار الأفراد واستقرار العمل¹ .

وقد عرفه Kantor الالتزام التنظيمي بأنه استعداد أعضاء المجتمع لتقديم ولائهم وطاقاتهم لمنظمتهم ، أما Sheldon فعرفه على انه توجه الفرد نحو المنظمة التي تربطه بها رابطة وثيقة ، وهناك من ينظر للالتزام التنظيمي على انه عملية تصبح فيها أهداف الفرد وأهداف المنظمة منسجمة أو متكاملة على نحو متزايد وشمولي ، ويرى Buchanan إن الالتزام يعبر عن موالاة الفرد للمنظمة التي تظهر بثلاثة صور: التطابق بين قيم الفرد وأهداف المنظمة ، والاندماج في النشاط الذي يمارسه الفرد ، والولاء من خلال مودة الأفراد وتعلقهم بالمنظمة² .

¹ إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر: السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة، الطبعة 1، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، مصر، 2014، ص46

² سعد علي العنزي واحمد علي صالح: إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، بدون طبعة، 2008، ص

2 - خصائص الالتزام التنظيمي:

يتميز الالتزام التنظيمي بمجموعة من الخصائص هي:

- أ- إن الالتزام التنظيمي حالة نفسية شعورية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها.
- ب- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة .
- ت- يتصف الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية : قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها ويبدل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ووجود مستوى عالي من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ، ووجود الميل التقويم الايجابي.
- ث- يتصف الالتزام التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد¹.

3- أبعاد الالتزام التنظيمي :

اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية ويتفرع من الالتزام التنظيمي ثلاثة أنواع هي :

أ_ **الالتزام العاطفي** : الذي اقترحه أرن و ساير حيث رأوا أن الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص عمله من استقلالية ، وأهمية ومهارات مطلوبة ، وقرب المشرفين وتوجيههم ، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بان البنية التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه ، أي هو الارتباط المحدود .
وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه منظماتهم، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة².

¹ إيناس فؤاد فلان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدى المشرفين التربويين بدائرة التربية والتعليم رسالة ماجستير كلية التربية بجامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2007، ص6

² موسى احمد خير الدين : اثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي، رسالة دكتوراه، جامعة البترا، عمان، 2010، ص12

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

ب - **الالتزام الاستمراري**: ويقصد به تضحية العاملين من اجل البقاء في المنظمة وشعوره بأنه جزء منها ،حيث أن قيمة هذا الالتزام تبدو واضحة من خلال ما يحققه العاملون من التنظيم مقابل ما سوف يفقده لو اتخذ قرار بالعمل لدى جهات أخرى حيث إن تقدم السن والعمر الوظيفي يعد من مؤشرات رغبة العامل في البقاء لان يكون قد استثمر جزءا لا بأس به من حياته في المنظمة وان أي تفريط أو تهاون من قبله يعتبر بمثابة خسارة .

ويرى **bon socum** أن الالتزام الاستمراري هو الاندماج في الأنشطة المختلفة للمنظمة مع الأخذ بعين الاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها العامل إذا ترك وظيفته .

ومن هنا نقول إن الالتزام الاستمراري ينشأ عندما تقدم المنظمة مزايا ومنافع مرتبطة بالمناخ الوظيفي ¹ .

ج-**الالتزام المعياري (الأخلاقي)**: ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحوى البقاء في المنظمة غالبا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات العامة للتنظيم ² .

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

4_ أهمية الالتزام التنظيمي :

إن الالتزام التنظيمي لا يضمن النجاح في العمل ،ولكن غيابه يضمن الفشل فكثير من المديرين والعاملين يفقدون الى صدق العزيمة ، فبينما هم خبراء في تحديد المشكلات إلا أنهم لا يلتزمون بإيجاد حلول لهذه المشكلات ،

1 الشوابكة رائد ضيف الله: اثر التسويق لتحقيق الالتزام المتعدد الابعاد, رسالة ماجستير ,في إدارة الأعمال جامعة الشرق الوسط , عمان , 2010,ص35-36
2 العوفي محمد بن غالب: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي رسالة ماجستير في العلوم الإدارية, كلية الدراسات العليا ,الرياض, 2005 ,ص35

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

فالالتزام يتطلب شجاعة ومخاطرة ، وهذا يعني أن يعطي الفرد كل ما لديه للآخرين ، كما أن عليه أن يتعرف على اهدافهم ، لا تفترض المنظمة عادة الالتزام ، إنما هو نابع من النفس المقتنعة به داخليا ، والفرد الذي يفتقر لصدق العزيمة يخفي اختياره ، ويحاول لتجنب الالتزام ، ومقابل ذلك فهو يكثر الحديث بدلا من أن يتمسك به ، ومثل هذا الفرد يفضل ترك العمل في الغد على أن يلتزم ناحية عمله اليوم ، والمدير الملتزم حيال الافراد العاملين معه يجد احترام من قبلهم واستعداد اكبر للالتزام تجاهه لزيادة الفاعلية في المنظمة وقبلوهم للتفويض من قبله في جهات اخرى ، وهؤلاء الافراد مستعدون ايضا للالتزام تجاه فريق العمل الذين يعملون معه ، وهم كذلك يفعلون ما التزموا وتعهدوا بعمله ، كما أنهم في حالات نادرة تكون لديهم شجاعة بالتصريح بعدم الالتزام ابدا ، إذا ما وجدوا أن هناك شكاً او مخاطرة في نجاح العمل الذين هم مقبلون على الالتزام به وكنهم في نفس الوقت يحققون نتائج قد تكون مستحيلة في نظر المديرين ، وان عدم وجود ما يلزم به الافراد في عملهم يعد دلالة خطيرة على وجود مشكلة خطيرة في هذه المنظمة¹ .

5_ مداخل الالتزام التنظيمي :

توجد ثلاثة مداخل رئيسية لدراسة الالتزام هي كالتالي :

أ- **المدخل الحسابي** : ويمثل هذا المدخل في نظرية بيكر للرهان الجانبي والتي تهتم اساسا بتراكم الاستثمارات ذات القيمة المادية التي صرفت على الفرد -كبرامج التدريب والاعداد اثنا الخدمة -والتي تفقدها المنظمة في حالة ترك الفرد العمل ، او التحول عنه بسبب عدم التزامه ، وكذلك ما يفقده الفرد من الاستثمارات الشخصية التي تتحقق نتيجة لعمله ، وطول فترة الخدمة التي قضها الفرد في العمل مثل : حقوق الاقدمية والمعاشات وفرص الترقية ، وما الى ذلك من حوافز تشجيع الفرد على البقاء والاستمرار في المنظمة او المهنة.

وطبقا لهذا المدخل ، فان مستوى التزام الفرد تتوقف على مدى شعوره وإدراكه لما تقدمه المنظمة او المهنة من حاجات مادية ونفسية مقابل ما يقوم به من عمل .

¹ إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر :مرجع سابق ,ص53-54

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

ب- المدخل ألتجاهي : ظهر هذا الاتجاه في عام 1969 بعد أن قام ريتزر و تريس بدراسة نظرية بيكر وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية ، إلا أنهما لم يجدا علاقة قوية تساعد على تعميم فرض النظرية ، مما دعاها الى اقتراح نظرية جديدة بديلة لنظرية بيكر وتؤكد نظريتهما على أن الالتزام هو ظاهرة نفسية تقوم على عوامل اجتماعية ونفسية تؤثر على التزام الفرد تجاه المنظمة او المهنة مما يجعله قادر على التوافق مع أهدافها وقيمها ،ومشاركته في تحقيقها مشاركة فعلية وبناءة .

ولقد اكدت الدراسات الحديثة في هذا المجال أن الالتزام قد يكون من متعدد الابعاد مكونات سلوكية واتجاهية

مما دعا ميرآلان للقيام بدراسة استهدفت التأكد من هذه الابعاد للالتزام التنظيمي - واتجاه الفرد نحو المنظمة وارتباطه بها بالاعتماد لقياس هذه الابعاد - التي أطلق عليها :

الالتزام الوجداني : وهو درجة ارتباط الفرد بالمنظمة .

الالتزام المستمر : ويقصد به رغبة الفرد للبقاء والاستمرار للعمل في المنظمة .

الالتزام المعياري: ويشير الى شعور الفرد بالواجب نحوى البقاء في المنظمة ، وأطلقا عليه مفهوم الالتزام ثلاثي الابعاد ثم قام به مير وآخرون بالتأكيد من تعميم ذلك النموذج على الالتزام المهني - اتجاه الفرد نحوى مهنته و ارتباطه به- ولقد

اقترحوا أن كلا من الالتزام التنظيمي والالتزام المهني يساهم - مستقبلا - في التنبؤ بالنشاط المهني وسلوك العمل¹.

ت- **المدخل الاندماجي :** وهو عبارة عن خليط من المدخلين السابقين، ويعتمد هذا المدخل على نظرية ماسلو للدوافع ، والتي تندرج فيها الحاجات الإنسانية على شكل هرمي ، يبدأ بالحاجات المادية عند قاعدة الهرم ، وينتهي بالحاجات النفسية عند القمة فاستخدام مدخل واحد من المدخلين السابقين لا يكفي لشرح ظاهرة الالتزام لدى الفرد نحوى

¹ صلاح الدين عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات , بدون طبعة , الدار الجامعية , الإسكندرية, 2004,ص320

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

المنظمة او المهنة ، ويتساوى ذلك في جميع المجتمعات سواء كانت مجتمعات نامية او متقدمة ، فالحاجات الأساسية المادية ،والنفسية لها نفس الأهمية عند الافراد وان اختلفت درجات هذه الأهمية.

ولقد قارن كل من **اوليللي وكالدويلين** مدخلين لدراسة الالتزام التنظيمي وهما :

المدخل العقلاي المستقبلي ويشمل فيه الالتزام التنظيمي رابطة وجدانية للفرد بالمنظمة ، كوظيفة للمشاركة في العمل والإخلاص والاعتقاد في قيم المنظمة وهو نفس تعريف بوشانان و موادى وآخرون، وفي هذا المدخل يمكن النظر لسلوك الفرد واتجاهاته الناتجة عن ذلك كنتيجة لتوقعات الفرد التي يتوقعها من المنظمة من قبل الالتحاق بها ، وكذلك نتيجة للخصائص الموضوعية للمنظمة ونوع العمل والفرد ويعتمد هذا المدخل على فرضيتين وهما :

أن عملية اختيار الفرد للمنظمة التي يعمل فيها تعتمد على البحث واستخدام المعلومات المتاحة له ، والتي تساعده على اتخاذ القرار الخاص بتكوين توقعاته المنطقية عن مدى سوء او حسن اختياره ، فأحيانا يختار الفرد مهنته نتيجة لمعلومات خاطئة وتوقعات غير حقيقية ، وبالتالي لا تقابل طموحاته في المستقبل.

توجد فروق موضوعية من المنظمات والمهن والإفراد التي يمكن أن تسبب التغير في مستويات الالتزام الافراد .

المدخل التذكري يعتمد هذا المدخل على تعريف **سالانسيك** بان الالتزام هو ارتباط الفرد بأفعال سلوكية ، وفسره بناء على أكثر من نظرية (نظرية عدم الانسجام التنافر ، ونظرية الاتساق المعرفي ، ونظرية التبرير الذاتي) وفروضه الأساسية في ذلك كما يلي :

يحاول الافراد حل التناقضات بين السلوكيات التي يقومون بها والاتجاهات التي يعتقدون فيها .
الالتزام يجعل الافراد يقومون بفعل او سلوك اقل قدرة على التغيير ، لذلك فان الافراد يميلون الى استمرار الفعل بطريقة متسقة مع سلوكياتهم السابقة والفكرة في ذلك تقوم على السلوك الإداري وهو السلوك الي يمكن تبريره بسبب دوافع خارجية مثل المرتب او الإكراه في العمل ، مما يجعل الافراد يفسرون سلوكهم بناء على استعدادهم للماضي عن عبارات ايجابية مما يجعلهم يبدون سلوكا أكثر التزاما من سلوكهم بمروره لهذه الدوافع الخارجية ¹.

¹ إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر :مرجع سابق ,ص55-58

6_ مراحل تطور الالتزام التنظيمي :

تتنوع آراء الباحثين حول مراحل الالتزام التنظيمي ، فهناك من يرى أن للالتزام مرحلتين ترتبطان بعملية ارتباط

الفرد بالمنظمة وهما :

أ . مرحلة الانضمام للمنظمة التي يريد الفرد العامل بها : غالبا ما يختار الفرد لمنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته

وتطلعاته

ب . مرحلة الالتزام التنظيمي: أي المرحلة التي يصبح الفرد فيها حريصا على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة

للنهوض بها

ويؤكد المعاني أن الالتزام له ثلاثة مراحل وهي :

أ . مرحلة التجربة : وهي المرحلة التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد ، يكون الفرد خلالها خاضع

للتدريب والاعداد والتجربة ، حيث ينصب اهتمامه على تأمين وضعه في المنظمة ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد¹.

ب . مرحلة العمل والانجاز : تتراوح هذه المرحلة بين عامين وأربعة أعوام يسعى الفرد خلالها الى تأكيد مفهومه للإنجاز

ويتبلور في ذهنه ، ووضوح الولاء للعمل والمنظمة

ج . مرحلة الثقة بالتنظيم : هي المرحلة التي تبدأ من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر الى ما بعد ذلك

حيث يزداد ولاؤه وتتقوى علاقته بالتنظيم وينتقل الى مرحلة النضج².

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

7_ العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

¹العبيبي سعود محمد عوض الله: الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه ، مجلة الإدارة ، معهد الإدارة العامة ، مجلد 19 ، 1997 ، ص7

² المعاني أيمن عودة الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية ، دراسة ميدانية ، مجلة الإدارة ، معهد الإدارة العامة وعمان ، مجلد 21 ، العدد 78 ، 1999 ، ص21

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

توصلت معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال إلى مجموعة من العوامل التي تعمل على تنمية الالتزام

التنظيمي لدى العاملين والتي يمكن تقسيمها إلى عوامل تنظيمية وأخرى شخصية:

أ- العوامل التنظيمية:

● المساعدة في إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في التنظيم: من الطبيعي أن يسعى أي عامل للبحث عن مجموعة من الحاجات التي تحمه في المنظمة التي يعمل بها , ويحاول أن يحققها , كالحاجة إلى الأمن والطمأنينة داخل المؤسسة , كما يسعى ان يكون مقدرًا ومحبوبًا و بالإضافة إلى الانتماء إلى المجموعة وتحقيق ذاته من خلالها , فالتنظيم الذي لا يعمل على إشباع هذه الحاجات عند العاملين يعتبر تنظيمًا فاشلاً , لان النتيجة الحتمية لذلك هي ان يترك العامل تلك المؤسسة سعياً إلى إشباع حاجته في تنظيم آخر

● **وضوح الأهداف والأدوار :** كلما كانت الأهداف واضحة كلما كانت زادت درجة الالتزام التنظيمي عند العاملين , فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها , وكذا بالنسبة لتحديد الأدوار التي تعمل على خلق الالتزام عند العاملين نظراً لما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع .

● **مشاركة العاملين في التنظيم :** المشاركة تزيد من الولاء والالتزام للعاملين , حين ان مساهمتهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية من شأنه تقوية الروابط , حيث تعرف المشاركة اندماج الفرد العقلي والعاطفي في عمل الجماعة يعد ان تتيح له الجماعة الفرصة في الإسهام في الأهداف , والمشاركة في المسؤوليات¹.

● **الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي :** يشير المناخ التنظيمي إلى مجموعة من الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار , يفهمها العاملون ويدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم

وبالتالي سلوكهم , لذا فان التنظيمات والعاملين على حد سواء يسعون إلى إيجاد مناخ تنظيمي جيد لكليهما و بالتنظيمات ذات البيئة المتسلطة التي تتصف بعدم المسؤولية هي تنظيمات تعمل على تشجيع

¹ عبودي زيد : التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته , بدون طبعة, دار أسامة للنشر والتوزيع , عمان , 2006 , ص115

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

تسرب العاملين وتقلل من درجة ولائهم ,لذا على المؤسسات خلق مناخ تنظيمي جيد وتحقيق الأهداف و الاهتمام بالإنسان في سبيل تنمية الولاء التنظيمي لدى العاملين¹.

- **العمل على إيجاد وبناء ثقافة مؤسسة:** اي انه يجب إيجاد وخلق أهداف مشتركة بين العاملين وتحقيق احتياجاتهم والعمل على إشباعها ثم التعامل معهم على أنهم أعضاء في أسرة واحدة هي التنظيم , والتي يسعى المسؤول عنها إلى خلق وترسيخ مقاييس متميزة للأداء عن أعضائها من خلال التدريب الكافي والاحترام بين العمال.

ب- العوامل الشخصية :

وتتمثل في العمر كأحد المتغيرات الشخصية فقد اثبت **تايلور** وجود علاقة موجبة بين العمر والالتزام التنظيمي , كذلك الجنس والمستوى التعليمي فكلما ارتفع مستوى الفرد التعليمي كلما زادت طموحاته وتوقعاته , الحلة الاجتماعية التي يعيشها الفرد من الممكن أن تؤثر على التزام العامل الخبرة المهنية فزيادة مدة عمل الفرد داخل المؤسسة يؤدي إلى زيادة التزامه ذلك لأنها تمكنه من الحصول على أعمال أكثر استقلالية وحرية في العمل والمجتمع الذي يعتبر المكان الذي ينتمي إليه العامل من العوامل المؤثرة كثير في سلوك العامل².

8- الآثار التنظيمية للالتزام :

للاللتزام التنظيمي آثار على المتغيرات التالية :

الروح المعنوية : تشير الدراسات إن الاللتزام التنظيمي له دور كبير في رفع الروح المعنوية ، الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومنظمتهم ، وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة فالروح المعنوية هي التعبير عن العلاقة الجيدة والمميزة التي تربط المؤسسة بالعاملين فيها ، وتؤدي المعنويات العالية إلى زيادة درجة الاللتزام التنظيمي عكس المعنويات المنخفضة نتيجة لعيوب في بيئة العمل الداخلية والذي يترتب عليها تدني في مستوى الاللتزام التنظيمي وتدني في الإنتاجية

¹ القربوني محمد قاسم: السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في التنظيمات الإدارية , الطبعة الثانية , مكتبة الشرق, عمان , 1994 , ص 67
² رجب حسنين محمد الرافي: السلوك الإداري والمبادئ والنظريات , الطبعة الثالثة , اسبوط , مصر , ص 29

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

الأداء المتميز : يمتاز الأفراد الذين لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي في بيئات عملهم بأداء وظيفي متميز ناتج عن حب وحماس الأفراد للعمل والتزامهم بأهداف التنظيم ، تشير الدراسات إلى أن الالتزام من أهم مقومات الإبداع الوظيفي لذا يجب على الإدارة تعزيز قيم الالتزام التنظيمي ودعمه للحصول على المزيد من الإبداعات في المجال الوظيفي¹.

9- الحفاظ على الالتزام التنظيمي :

يمكن تدعيم الالتزام التنظيمي بعدة خطوات أهمها :

- أ . الاهتمام بآراء العاملين وتبنيها وذلك بتصعيدها للإدارة العليا لإضافتها التقرير المنظمة عن أهدافها وقيمتها
- ب . التواصل مع فريق العمل بالطريقة الرسمية وغير الرسمية والتحدث معهم يحدث في القسم وعن خططهم المستقبلية المؤثرة على المنظمة والأفراد
- ج . منح أفراد فريق العمل الفرصة للمشاركة في تحديد الأهداف المرجوة لتنمية الإحساس لديهم بأنهم يمتلكون هذه الأهداف ويلتزمون بها
- د . اتخاذ الخطوات اللازمة لتطوير بيئة العمل (الحياة العملية) وتطوير أساليب التخطيط للأعمال وأساليب الإدارة ومجالات المشاركة في العمل بروح إيجابية واقتناع تام وليس رضوخ للأوامر
- هـ . مساعدة الافراد على تنمية مهاراتهم وكفاءاتهم العملية وتطوير فاعليتهم داخل المنظمة وخارجها
- و . على المنظمات أن تحرص على الآتي :

○ عدم الوعد بان هذه الوظيفة دائمة مدى الحياة

¹ محمد بن غالب العوفي :مرجع سابق ,ص 40

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

- أن المنظمة ستبذل كل الجهود لزيادة فرص العمل
- أن المنظمة تؤمن على حياة الأفراد وتتجنب الاستغناء عن العمالة الزائدة
- أنها تراعي الظروف الإنسانية للأفراد العاملين
- بناء الثقة هو الطريقة الوحيدة التي تخلق الالتزام وهذا يتحقق بالأفعال وليس بالكلام¹.

خلاصة

الالتزام التنظيمي هو العملية التي يحدث فيها التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة ، أي أن كل من المنظمة والفرد يرى في الآخر قيمة مضافة ، فمن المفيد النظر إلى الالتزام التنظيمي انه اتجاه تستطيع الإدارة التأثير عليه ، لذا عليها استخدام العديد من الاستراتيجيات التي تحسنه إذ ظهر انه غير ملائم بمعنى الحصول التزام تنظيمي بطريقة صحيحة حتى تتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها .

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

ثالثا: الأداء الوظيفي

تمهيد

¹ إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر :مرجع سابق ,ص74

1. مفهوم الأداء الوظيفي
2. أبعاد الأداء الوظيفي
3. عناصر الأداء
4. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
5. أهمية الأداء الوظيفي
6. تقييم أداء العاملين
7. أهمية تقييم أداء
8. أهداف تقييم الأداء
9. العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي

خلاصة

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

تمهيد

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

ان المنظمات وجدت لتحقيق أهداف واذا غابت هذه الأهداف تصبح المنظمات بلا غاية, وبالتالي فان مقياس فاعلية المنظمة يجب أن يرتبط بين أدائها الفعلي والمعايير أو المستويات التي حددتها كأهداف . وبالمثل بالنسبة للفرد فالمقياس الحقيقي الوحيد لفعالية الفرد في الوظيفة والمحدد لقيمته بالنسبة للمنظمة هو مستوى أدائه , ولتحقيق مستوى أداء مرضي لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء, فد أثبتت التجارب وجود فروق واختلافات بين الأفراد في جميع نواحي حياتهم , ولهذا الفروق تأثيرها على قدرات الفرد في حياته المهنية وعلى حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه وجودة أدائه واستمراره في العمل أو التخلي عنه وتركه , ونظرا لوجود هاته الفروق كان لابد من التعرف على أداء العاملين وسلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وسنحاول رسم حدوده حتى يتسنى لنا معالجته نظريا وامبريقيا .

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

1_ مفهوم الأداء الوظيفي :

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة , أما الأداء قياس على أساس النتائج التي حققها الفرد ¹ .

ويعتبر مفهوم الأداء على المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث جودة وكمية العمل المتقدم من طرف , والأداء هو الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين ومديرين ومهندسين ² .

والأداء هو تحقيق بعض الشروط أو الظروف التي تعكس نتيجة ما أو مجموعة معينة لسلوك شخص معين, أو مجموعة أشخاص

واشارة درة إلى انه تفاعل بين السلوك والانجاز , أو انه السلوك والنتائج التي تحققت معا و مع الميل إلى إبراز الانجاز والنتائج و وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية , وبين الانجاز والنتائج من ناحية أخرى .

ويعرف **العديلي** الأداء بأنه الحصول على حقائق وبيانات محددة , من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه فيه في فترة زمنية محددة و وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلمية , للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله في الحاضر والمستقبل .

ويعرف الأداء على بأنه تلك العملية التي تعنى بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتهم وانجازهم وسلوكهم في عملهم الحالي , للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعدادهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلا ³ .

Université Mohamed Boudiaf - M'sila

2_ ابعاد الأداء الوظيفي :

¹ راوية محمد حسن :إدارة الموارد البشرية , رؤية مستقبلية , بدون طبعة ,الدار الجامعية الإسكندرية 2001,ص25

² وسيلة حمداوي :إدارة الموارد البشرية , بدون طبعة ,مديرية النشر الجامعية قالمة ,الجزائر , 2004 ,ص143

³ فايز عبد الرحمان الفروخ:التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي , الطبعة الأولى , دار جليس الزمان للنشر والتوزيع , عمان , 2010 , ص44

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

أ- القدرة على الأداء : يجب أن يتوفر في الفرد القدرة على أداء العمل الموكل إليه ,وتتحكم في القدرة على الأداء مجموعة من الصفات وهي :

- الصفات الطبيعية :السن , الجنس (ذكر/أنثى) ,الموطن البيئي الجغرافي للنشأة
- صفات المقدرة وتشمل : المعرفة والخبرات السابقة -القدرة على التعلم- صفات وراثية مثل: الذكاء والقدرة على تحمل الإجهاد - مستوى المهارة
- صفات نفسية وتشمل :القيم -الاتجاهات -الشخصية

ب- الرغبة في الأداء : ويقصد بها القوة الدافعة التي تتحكم في مستوى الأداء ومقدرة ودرجة استمرار والرغبة بين الجهد المبذول وبين جودة العمل المنفذة , ويتوقف مقدار الجهد المبذول في العمل على :

- الحاجات غير المشبعة للعمال ومدى توقعه العلاقة بين الجهد المبذول وتحقيق الإشباع لهذه الحاجات .
- جماعات العمل الرسمية وما تمارسه من ضغط على العمال .
- ظروف العمل المادية مثل درجة الإضاءة والتهوية وساعات الراحة¹.

ج- إدراك الفرد لدور الوظيفي : وهي تصورات وانطباعاته من السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وكيفية أداءه وتفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض لتحديد أداءه

وبالتالي يكون مضمون أداء الفرد هو تفاعل دافعيته للأداء وقدراته المتمثلة في خصائص الفرد وقدراته وإدراك مكونات عمله².

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

3- عناصر الأداء :

¹ شكشك انس : علم النفس الإداري , الطبعة الأولى , دار النهج للدراسات والنشر والتوزيع , حلب , 2009 , ص90-91

² عاشور , احمد صقر : إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي , بدون طبعة , دار النهضة للطباعة والنشر , بيروت 1973 , ص66

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

- **المعرفة بمتطلبات العمل** : تشمل المهارات والمعارف الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها اي ما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل الذي يؤديه.
- **كيفية العمل المنجز** : يقصد بها مقدار العمل الذي يستطيع العامل أن ينجزه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز اي أنها تعبر عن الطاقة العقلية, الجسمية, النفسية, التي يبذلها الفرد في منصب عمله خلال فترة زمنية معينة أثناء أدائه مهامه.
- **نوعية العمل** : وتشمل الدقة, النظام, الإتقان والتمكين الفني, القدرة على تنظيم وتنفيذ العمل واكتشاف الأخطاء .
- **المثابرة والثوق** : يدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وانجاز المهام في مواعيدها المحددة, ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين لتقييم نتائجه عمله¹ .

4- العوامل المؤثرة في أداء العاملين :

يتحدد مستو الأداء الوظيفي للفرد بتفاعل العوامل المؤثرة فيه , فمنها ما يتعلق بذات الفرد ودافعية العمل ومنها ما يتعلق بمناخ العمل وبيئته سواء أكانت البيئة الداخلية للعمل أم الخارجية وأما الثالثة فتتعلق بمقدرة الفرد على أداء العمل الموكل إليه وهذه العوامل لا تؤثر على الأداء كلاً على حدى وإنما من خلال تفاعلها فيما بينها وبالتالي فان مستو الأداء سيكون نتيجة لهذا التفاعل فان كانت هذه العوامل الثلاثة ايجابية : دافعية مرتفعة للأداء لدى الافراد , مقدرة عالية على الأداء والانجاز وبيئة عمل مناسبة فالنتيجة حتما ستكون أداء مرتفع, وأما اذا كانت العوامل السابقة ذات مستوى متدني فان النتيجة سوف تكون أداء منخفض وفي حالة ان يكون الفرد متدني الدافعية ومتمتع بدرجة مرتفعة من القدرة على أداء العمل وتوافر بيئة عمل ومناخ تنظيمي مناسب للعمل فان الأداء بالضرورة سيكون متوسط , ولكوننا نبحث في العوامل التي تؤثر في استقرار وثبات العاملين في مكان عملهم وعلاقة ذلك

¹ مبارك بنية ضامن العنزي : التغيير التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين دراسة مسحية عن العاملين في إدارة مرور الرياض , رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا , جامعة نايف العربية للعلوم الأجنبية , الرياض , 2004, ص43

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

بأدائهم الوظيفي فلا بد من تناول أهم العوامل التي تؤثر في مستو أدائهم بشكل عام وأكدت الدراسات في هذا الصدد ان هناك مجموعة من العوامل ذكر الباحثون عدة جوانب منها , فمنها ما يؤثر في الفرد بشكل مباشر ومنها ما يؤثر فيه بشكل غير مباشر ,ومن بين أهم هذه العوامل التي تؤثر في مستوى أداء العاملين ما يلي:

- أهداف وقيم الموظف وعلاقتها بأهداف المنظمة .
- الخصائص الديمغرافية للفرد (العمر ,الجنس ,الحالة الاجتماعية ...).
- القدرات الذهنية والسمات الشخصية .
- الخوافز .
- علاقات العمل .
- التكنولوجيا والتدريب¹.

5-أهمية الأداء الوظيفي :

يمكن القول ان حياة المؤسسة اي كانت طبيعية النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها , فإذا ما قاموا بإعمالهم واجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة , فان هذا سيؤد المنظمة الى تحقيق أهدافها المنشودة , كالبقاء والنمو والتوسع واذا ما كان الأداء دون المستوى المطلوب ,فانه سيشكل عائقا كبيرا أمام المنظمة في تحقيق أهدافها ,بل قد يؤدي الى تصفية المنظمة .

وبسبب جوهرية الأهداف التي يمكن ان تحققها العملية , فإنها تعطي اهتماما خاصا من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة , للوصول من خلالها الى المزايا الهامة المتمثلة برفع الروح المعنوية للعاملين , وإشعارهم بالعدالة , ودفعهم الى تحمل المسؤولية , وتوفير الأساس الموضوعي لأنشطة إدارة الموارد البشرية كالتوظيف و التدريب والمتابعة .

¹ بن منصور رفيقة : الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص , دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية -سطيف , رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ,كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية ,جامعة الحاج لخضر باتنة , الجزائر , 2014 ,ص93-94

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

وتتلور أهمية الأداء فيما يلي :

- يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر , وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل , وبالتالي يساعد في قرارات الترقية والنقل .
- غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد , وهذا ما يؤدي الى اهتمام الفرد بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه .
- يرتبط الأداء بالحاجة الى الاستقرار في العمل , فإذا حدثت أي تعديلات في أنظمة الإدارة فان العاملين ذوي الأداء المتدني يكونوا مهددين بالاستغناء عن خدماتهم¹.

6- تقييم أداء العاملين :

يعتبر تقييم الأداء من المهام الرئيسية لكل مدير يعمل تحت إشرافه عدد معين من الافراد العاملين لما له فائدة وأهمية في العديد من المجالات التي تتصل بالموارد البشرية , أحيانا يطلق على تقارير تقييم أداء العاملين بتقرير كفاءة الأداء او تقرير الكفاية والمصطلحات الثلاثة تؤدي نفس المعنى , وعملية تقييم الافراد عملية مستمرة تمارسها في مواقف متعددة من حياتنا اليومية وعادة ما نحكم على طبيعة الافراد من خلال تقييمنا لتصرفاتهم وسلوكهم , وفي منظمات الأعمال يتم تقييم الفرد على أساس ما أنجزه من هذه المقاييس .

يمكن تعريف تقييم أداء الفرد لوظيفته على أساس انجاز العمل المطلوب من على الوجه الأكمل , بأقل جهد وفي اقصر وقت ممكن .

ويعرفها البعض بأنها تحليل دقيق لما يؤديه العامل من واجبات وما يتحمله من مسؤوليات بالنسبة للوظيفة التي يشغلها ثم تقييم هذا الأداء تقييما موضوعيا وفقا لنظام وافي يكفل تسجيل عمل كل فرد ووزنه بمقياس موحد عادل ودقيق بحيث يكون في النهاية ممثلا للكفاية الحقيقية للعامل في فترة زمنية محددة , الأمر الذي يعاون الإدارة في اتخاذ القرار بشأن العامل وإرشاده الى مواضيع الضعف والقوة , وقد عرفها آخرون بأنها مقياس لأعمال العاملين من زاويتين رئيسيتين :

- مدى أدائهم للوظائف المسندة إليهم ومدى تحقيقهم للمستويات المطلوبة في إنتاجيتهم .

¹ فايز عبد الرحمان الفروخ :مرجع سابق ,ص47

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

- مدى قدرتهم على التقدم والاستفادة من فرص الترقّي وزيادة الأجور .

وينظر إليه البعض على انه قياس الأداء الفعلي ومقارنة النتائج المحققة بالنتائج المطلوب تحقيقها او الممكن الوصول إليها حتى تتكون صورة حية لما حدث ولما يحدث فعلا ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعة بما يكفل اتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء¹.

7-أهمية تقييم الأداء :

تستهدف العملية الى ثلاثة غايات وهي على مستوى كل من المنظمة ,المدير والفرد العامل التنفيذي .

أ- أهميتها على مستوى المنظمة :

- إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي العاملين اتجاه المنظمة .
- رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم بما يساعد على التقدم والتطور .
- تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن ان تستخدم كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات .

- مساعدة المنظمة على وضع معدلات أداء معيارية دقيقة.

ب- أهميتها على مستوى المديرين :

- دفع المديرين والمشرفين الى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرة وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول الى تقويم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم .

- دفع المديرين الى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقرب إليهم للتعرف على المشاكل والصعوبات .

ث- أهميتها على مستوى العاملين :

¹ وفاء فؤاد شلبي ,منار عبد الرحمان محمد خضر :إدارة وتنمية الموارد البشرية,بدون طبعة ,جامعة حلون كلية الاقتصاد المنزلي , 2003 , ص140-141

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

- تجعل العامل أكثر شعور بالمسؤولية وذلك لزيادة شعوره بالعدالة وبأن جميع جهوده المبذولة تأخذ بالحسبان من قبل المنظمة .
- دفع العامل للعمل باجتهد وجدية وإخلاص ليتربح فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنوياً ومادياً¹.

8- أهداف تقييم الأداء :

يهدف تقييم الأداء الى تحقيق ما يلي :

- المساعدة في تحديد سياسات الترقية او النقل او الفصل او المكافأة , او غير ذلك من الحوافز او العقوبات .
- اكتشاف نقاط الضعف لدى العاملين كأساس يتم عليه تحديد احتياجات التدريب .
- اكتشاف العناصر البشرية المتفوقة , و تحديد مجالات او نطاق إبداعها .
- مساعدة المشرفين او الرؤساء المباشرين على تعلم : كيف يمكن ان يقيم الرؤساء مرؤوسيهم ؟ .
- المساعدة في تحديد الأعمال والمهام , او التوكيلات التي يناط أمر إنجازها بالموظفين , في ضوء قدراتهم وإمكاناتهم وطاقاتهم .
- الاستفادة من ذلك في مراقبة ومتابعة تصرفات الموظفين بشكل عام , وفي إجراء مقابلات معهم واختبارهم بصورة أكثر تحديداً .
- المساعدة في تحديد سبل تطور الموظفين , وفي دفعهم لتطوير أنفسهم .
- إيجاد مناخ من الثقة والتعامل الأخلاقي , عن طريق توكيد هذه العلاقة والعدالة في التقييم , والموضوعية في إصدار الأحكام .

¹مصطفى يوسف كافي : إدارة الموارد البشرية من منظور إداري تنموي تكنولوجي عولمي , الطبعة الأولى , مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع , عمان , 2013 , ص 226

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

- تحديد تكاليف العمل الإنساني , وإمكانية ترشيد السياسات الإنتاجية , وسياسة التوظيف , عن طريق الربط بين العائد والتكلفة¹ .

9- العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي :

ان هناك فوائد عديدة يمكن ان تستفيد منها المنظمة نتيجة وجود الالتزام التنظيمي ومنها الأداء المتميز في العمل , حيث ان التزام الفرد بالعمل يؤدي الى التميز في أداء الأعمال الموكلة إليه , والإبداع لدى العاملين في المنظمة مما ينعكس ايجابيا على أدائهم لعملهم وبالتالي على إنتاجية المنظمة والإسهام بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة وانجاز الأعمال بكفاءة (اقل وقت وجهد وتكلفة) من خلال اندماجهم بالعمل² .

كما ويؤدي الالتزام التنظيمي المرتفع في الاستمرار في العمل في المنظمة ورفع معدلات الأداء والانتماء للمنظمة , فالموظف صاحب الالتزام التنظيمي المرتفع يكون في الغالب مجتهدا ومجدا في عمله , مما يساعد على التقدم والرقى الوظيفي , والعاملين ذوي الالتزام التنظيمي العالي هم الذين يتوفر فيهم الرضا الذاتي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستوى غياباتهم ويتولد لديهم الشعور بالاستقرار الوظيفي وبالتالي ارتفاع معدل أدائهم الوظيفي³ .

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sيلة

يكتسب أداء المورد البشري أهمية كبيرة من أهمية الفرد الذي يعتبر عنصر هام وضروري لاستمرار ونجاح المنظمة والمجتمع ككل , وذلك لقدرته على الخلق والإبداع والتميز ولهذا يأخذ أداء هذا المورد قسطا كبيرا من اهتمام المسؤولين ,

¹ فاروق عبده فيله , محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية , الطبعة الأولى , دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة , عمان , 2005 , ص 267-268

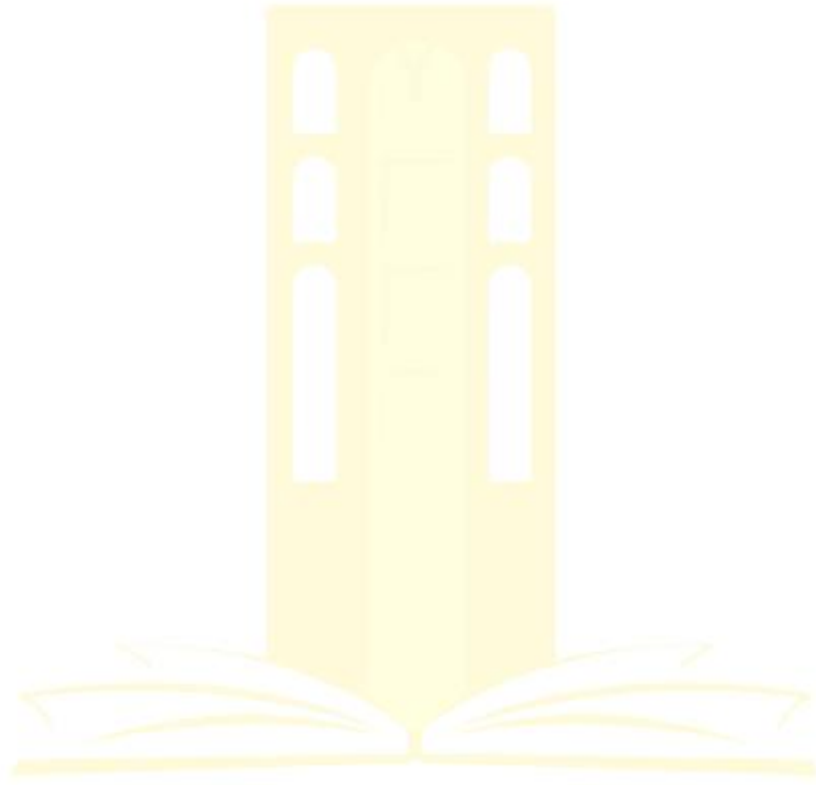
² احمد عباس حمادي :الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث استطلاعي لأراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان , مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية , العدد 94 , المجلد 22 , 2016 , ص 315

³ سامي إبراهيم حماد حنوننة :قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة رسالة ماجستير , كلية التجارة الجامعة الإسلامية , غزة , 2006 , ص 16

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

الذين أصبحوا يهتمون بالبحث عن الطرق الفعالة في تقييم أداء العاملين باعتبار عملية التقييم تمكن من إصدار الحكم بشكل موضوعي عن قدرة العاملين في أداء واجبات ومسؤوليات منصب عملهم . وقد استنتجنا أيضا العلاقة التفاعلية بين الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي الذي تناولناه أولا فخلصنا انه لنجاح المنظمة واستمرارها وجب توفير مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي يخلق لأعضاء المؤسسة انتماءا وتماسكا كبيرا فيما بينهم بحيث يتماشى فعلا مع الواقع والصورة التي يتمناها أعضائها بحيث يكون أكثر تأثيرا وارتباطا على أداء العاملين .

1985



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الفصل الثاني : الجانب الميداني

أولا : الإجراءات المنهجية

تمهيد

1 - الدراسة الاستطلاعية

2-مجالات الدراسة

3 - المنهج المستخدم

4- عينة الدراسة

5 - أدوات الدراسة

6 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

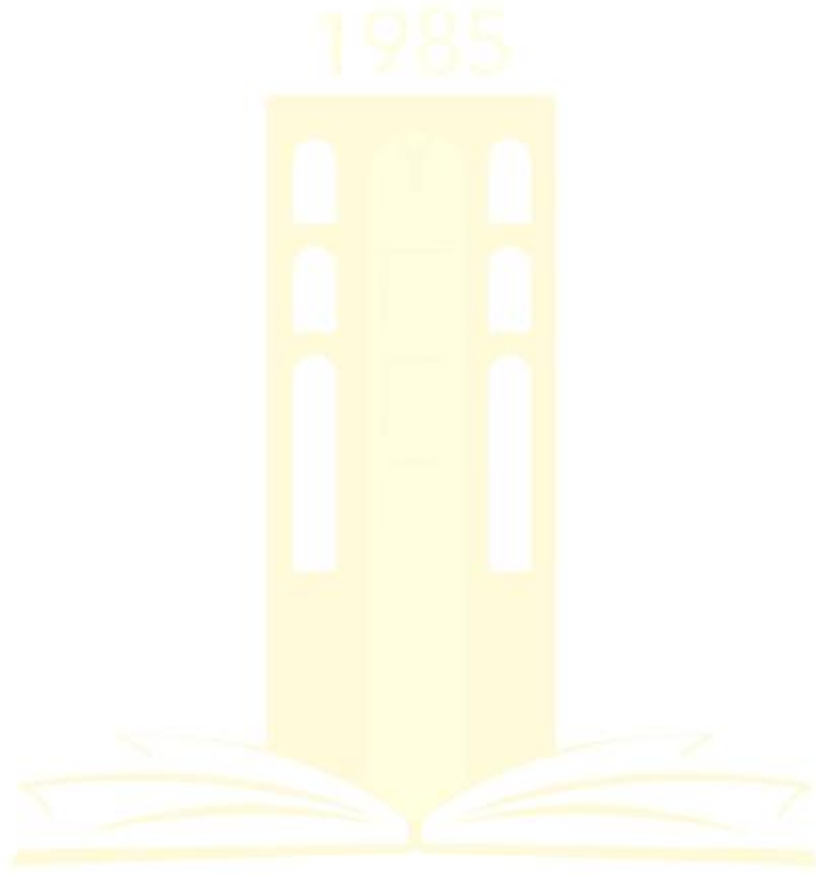
تمهيد

ان اي دراسة علمية تقتضي خطوات منهجية علمية صحيحة , وذلك من خلال وضوح المنهج وتجانس مجتمع

البحث , وملائمة أدوات البحث والأساليب الإحصائية المناسبة لتحقيق البيانات التي تم التوصل إليها .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

وهذا يسمح لنا من الوصول الى نتائج ذات قيمة علمية بعد جمع البيانات وتحليلها والتحكم والحكم على صدق او نفي الفرضيات التي تم التوصل الى مجموعة من النتائج ومناقشتها على ضوء الفرضيات والخروج بمجموعة من التوصيات من خلال نتائج الدراسة



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

1 – الدراسة الاستطلاعية :

تكمن اهمية الدراسة الاستطلاعية في أنها الخطوة الأولى التي يقوم بها الباحث , والتي عادة ما تكون الغاية منها التعرف على ميدان الدراسة ومجتمع الدراسة , ومدى توفر العينة التي سيجري عليها الباحث دراسته , كما تعتبر الدراسة

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

الاستطلاعية مرحلة مهمة من اجل تقنين أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها حتى تكون ملائمة للفئة التي ستطبق عليها , من خلال اختبارها على عينة من المفحوصين للتأكد من أنها قابلة للتطبيق .

ولهذا قمنا بزيارة بلدية مقرّة بالمسيلة حيث قمنا بعرض موضوع بحثنا على موظفي البلدية , أين قبولنا بترحاب من عمالها حيث قدموا لنا كل التسهيلات اللازمة من اجل انجاز دراسة استطلاعية ناجحة , وقد ساعدتنا هذه الدراسة على تحديد نوع العينة وكذا المنهج المناسب وتوقع الأساليب الإحصائية الملائمة لمثل هذا النوع من الدراسات , ومن متطلبات الدراسة الاستطلاعية انه يجب على الباحث ان يوضح لأفراد العينة أهداف الدراسة لكي يساعده في تحقيقها , وقد هدفنا من خلال هذه الدراسة الى تحقيق بعض الأهداف الإجرائية كالتعرف على البلدية ومختلف مصالحها , تصميم أداة الدراسة , التأكد من صدق وثبات الدراسة من خلال توزيعها على خبراء وأساتذة أكاديميين .

2 - مجالات الدراسة :

التعريف بميدان الدراسة : أنشئت بلدية مقرّة بالمسيلة في 1957/01/01 بعد فصلها عن البلديات المختلطة ولاية الأوراس سابقا , وفي سنة 1974 أصبحت تابعة إداريا وإقليميا لولاية المسيلة , تقع بلدية مقرّة في الشمال الشرقي للولاية , تتوسط الحدود الإقليمية لولايتي باتنة سطيف وملتقى الطريقين الوطنيين 28 و 48, تضم الأمانة العامة , ثلاثة مصالح , إحدى عشر مكتب وستة فرع . وقد حددت مجالات الدراسة في ثلاث مجالات رئيسية وهي :

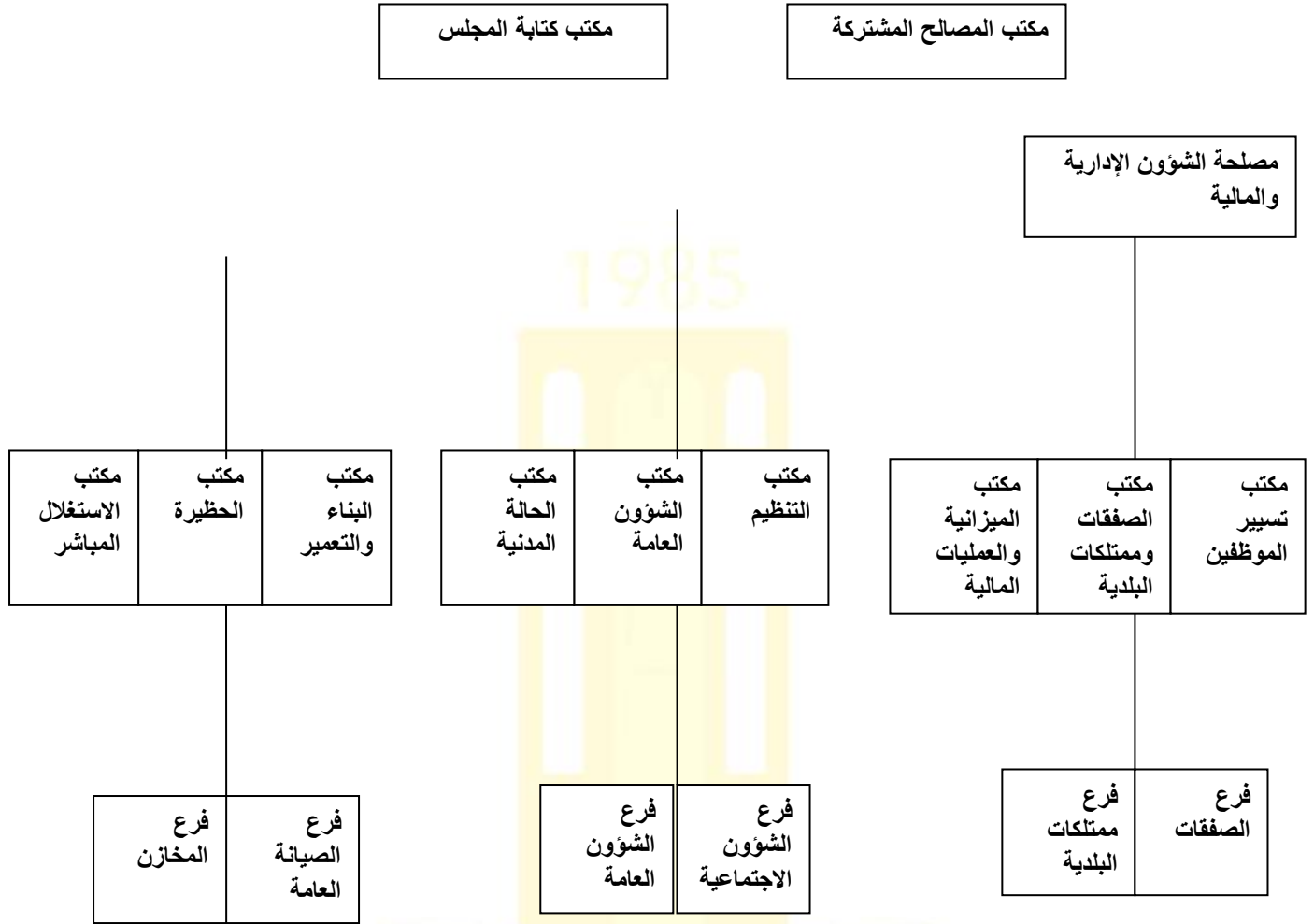
أ- المجال المكاني :
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

يقع موقع بلدية مقرّة محل الدراسة في وسط مدينة مقرّة حيث يحدها شمالا مقرّ الدائرة وجنوبا ابتدائية الشهيد محمد لخضر الشاذلي , ويحدها شرقا الطريق الوطني رقم 28 وغربا شارع الحاج خيري الخير , و الشكل التالي يوضح مختلف هياكلها :

شكل رقم (6) يوضح الهيكل التنظيمي لبلدية مقرّة بالمسيلة

الأمانة العامة

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
 Université Mohamed Boudiaf - M'sila

المصدر : بلدية مقرة بالمسيلة

ب- المجال الزمني :

بدأت الدراسة في شهر فيفري 2021 حيث بدا في الشروع في التراث السوسولوجي عن الأبحاث ذات الصلة

من اجل بناء تصور حول الدراسة وكيفية إجرائها ميدانيا هذا فيما يخص الجانب النظري , أما الجانب التطبيقي بدا

في شهر ماي , وقمنا بدراسة استطلاعية بزيارة ميدانية لمحل الدراسة في 10 ماي 2021 من اجل جمع

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

المعلومات وفي هذه المدة حكمت الاستمارة من طرف مختصين في علم الاجتماع وتحضير الاستمارة , وبعد التحديد المبدئي لميدان الدراسة تم التوجه الى المؤسسة بلدية مقرة بالمسيلة وفيه بدأت الدراسة الميدانية بمقابلات مبدئية مع مختلف الفئات المهنية ثم توزيع الاستبيان على العاملين بالمؤسسة , ومن ثم تفريغ محتواه وتحليل النتائج المتحصل عليها بالطرق الإحصائية .

حيث تم توزيع استمارة الاستبيان على المبحوثين بتاريخ 30 ماي 2021 , وتم جمع البيانات وتفريغها وتحليلها وتفسيرها والوصول الى نتائج الدراسة ومناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة , وقد انتهت هذه الدراسة بتاريخ 8 جوان 2021 .

ت- المجال البشري :

يبلغ العدد الإجمالي للعاملين في هذا التنظيم حسب مكتب المستخدمين وإحصائيات 2021 , 256 عامل حيث 106 منهم عاملين رسميين و 250 الأخرى عاملين متعاقدين .

3- المنهج المستخدم :

جامعة محمد بوضاف - المسيلة
ان طبيعة الموضوع هي التي نوع المنهج المتبع في دراستنا , وذلك لتشخيص ومعرفة الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالأداء الوظيفي .
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

يعرف المنهج على انه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف , أما المنهج العلمي فهو طريقة لاكتساب المعرفة القائمة على الاستدلال وعلى الإجراءات معترف بها للتحقق في الواقع , ويعرف بأنه عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث , بغية تحقيق بحثه¹ .

¹ رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية , الطبعة الأولى , ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة , الجزائر , 2008 , ص176

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

فالمنهج هو ذلك التنظيم الفكري المتداخل في الدراسة العلمية , ومعنى أبطء هو الخطوات الفكرية التي يسلكها الباحث لحل مشكلة معينة¹.

ونظرا لطبيعة الموضوع فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب والملائم للدراسة , فالمنهج الوصفي هو رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة او حدث معين بطريقة كمية ونوعية في فترة زمنية معينة او عدة فترات من اجل التعرف على الظاهرة او الحدث من حيث المعنى او المضمون او الوصول الى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره².

كما يقوم المنهج الوصفي على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها , بهدف الوصول الى وصف علمي متكامل لها , كما لا يقتصر على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها , وإنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل الى وصف دقيق للظاهرة و نتائجها³.

4 - عينة الدراسة :

مجتمع الدراسة هو الذي نجمع منه البيانات , وتعتبر العينة حيزا من ذلك المجتمع اي نأخذ مجموع من الافراد تكون ممثلة لذلك المجتمع الذي تجري عليه الدراسة , وطبيعة الدراسة فرضت على الباحث اختيار عينة , اقتصر هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (50) عامل بلدية مقرة بالمسيلة .

حيث تم توزيع 60 استمارة بنسبة 23% من مجتمع الدراسة ، بعد استرجاع الاستمارات الموزعة ثبت صلاحية

50 استمارة فقط

الخصائص السوسيو مهنية للعينة المبحوثة :

1 احمد حافظ نجم ومحمد كمال عمارة : دليل الباحث بدون طبعة , دار المريخ للنشر , السعودية , 1988 , ص13

2 زكي مصطفى عليان , عثمان محمد غنيم مناهج وأساليب البحث العلمي , بدون طبعة , دار الصفاء للنشر والتوزيع , الأردن , 2000 , ص43

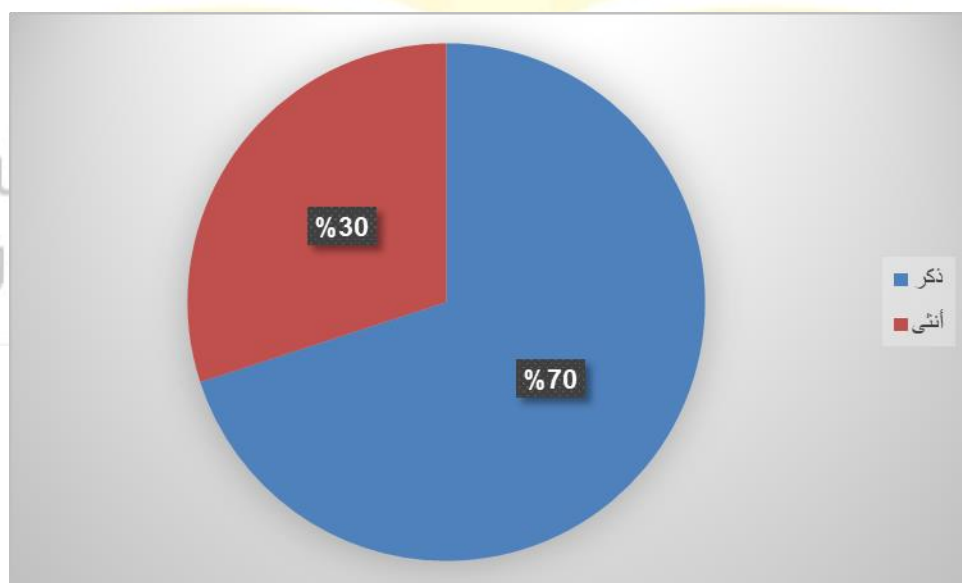
3 خالد حامد : منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية , الطبعة الأولى , دار الجسور للنشر والتوزيع , الجزائر , 2007 , ص43

1 - الجنس :

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
70,0	35	ذكر
30,0	15	أنثى
%100	50	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (50) فرداً، نلاحظ أن (35) فرد (ذكر) بنسبة بلغت 70%، أما جنس (أنثى) فقد بلغ عددهم (15) فرد بنسبة قدرت بـ 30%، وهذه النسبة تفسر بأن العنصر النسوي قليل في الوسط الخدماتي مقارنة مع الجنس الذكري الذي يعكس على قدرة الذكور على الحضور الدائم والقدرة على ممارسة نشاطاتهم في جميع الأحوال والظروف ، وأيضاً طول فترات العمل والمسؤولية و الالتزام اتجاه المهام التي قد تجعل المرأة تفضل الوظائف التي تتيح لها فرص الاستفادة أكثر للعطل كقطاع التعليم مثلاً . وهذا ما يوضحه الشكل التالي :



الشكل رقم (1) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

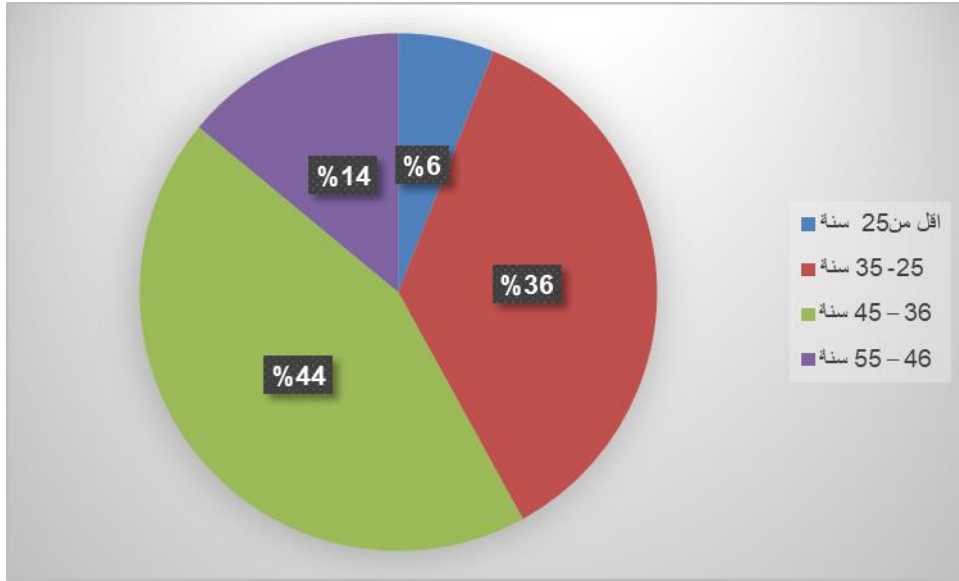
الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
6,0	3	أقل من 25 سنة
36,0	18	25-35 سنة
44,0	22	36-45 سنة
14,0	7	46-55 سنة
100%	50	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (50) فرداً، نلاحظ أن (3) أفراد سنهم (أقل من 25 سنة) بنسبة بلغت 6 %، أما من تتراوح أعمارهم من (من 25-35 سنة) فقد بلغ عددهم (18) فرد بنسبة قدرت بـ 36%، أما من تتراوح أعمارهم من (36 إلى 45 سنة) فقد بلغ عددهم (22) فرد بنسبة قدرت بـ 44 %، أما من تتراوح أعمارهم من (46-55 سنة) فقد بلغ عددهم (7) فرد بنسبة قدرت بـ 14 %، و من خلال القراءة الإحصائية لجدول الفئات العمرية لمفردات العينة يتضح أن ما يميز هؤلاء هو أن غالبية مفردات العينة هم من فئة يمكن القول بأنها فئة نشطة قادرة على تقديم الإضافة للمؤسسة وعلى مدى طويل لتحقيق أهدافه الإدارية والمساهمة في التنمية الاجتماعية. و باعتبار متغير السن من أهم المتغيرات السوسيو مهنية لمفردات العينة كونه يؤدي دوراً هاماً في فاعلية المؤسسة محل الدراسة، كما يعبر السن عن النشاط في ميدان العمل، وهذا إذا ما توافرت الظروف

الملائمة للأداء الجيد , وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي



الشكل رقم (2) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
3 - الحالة الاجتماعية:
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

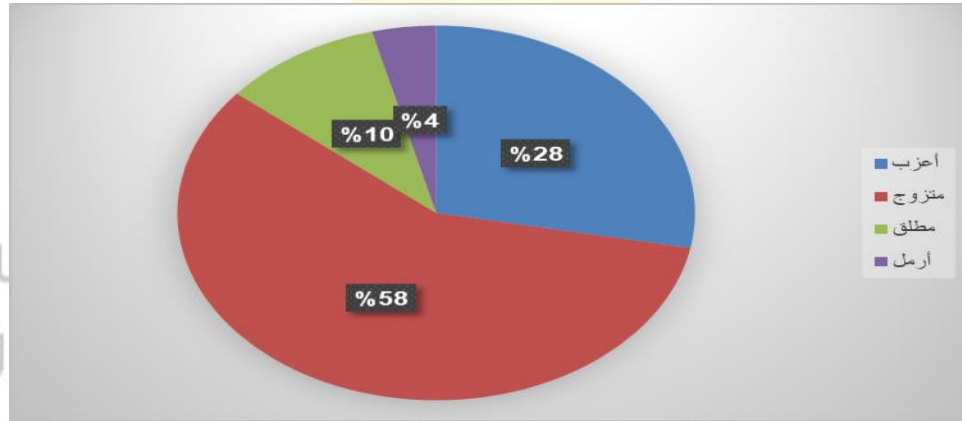
الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
28,0	14	أعزب
58,0	29	متزوج

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

10,0	5	مطلق
4,0	2	أرمل
%100	50	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (50) فرداً، نلاحظ أن (14) فرد ينتمون إلى فئة (اعزاب) بنسبة بلغت 28 %، أما من هم (متزوجون) فقد بلغ عددهم (29) فرد بنسبة قدرت بـ 58 %، في حين بلغت فئة (المطلقين) (05) بلغت 10 %، أما من هم (أرامل) فقد بلغ عددهم (2) فرد بنسبة قدرت بـ 4 %، إن الاستقراء البسيط لأرقام الجدول الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية يبين أن جلهم من المتزوجين ويعتبر حافز لاستقرار العامل في حياته الشخصية وذلك لما توفره له من إعانة نفسية واستقرار في مكان عمله وبالتالي المحافظة على مناصب العمل لأطول فترة ممكنة على عكس أفراد عينة البحث لفئة العزاب المستهدفين في مناصب عملهم بالتغيير من أماكن عملهم بحكم عدم الاستقرار العائلي الذي يؤثر على الالتزام في العمل ، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (3) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

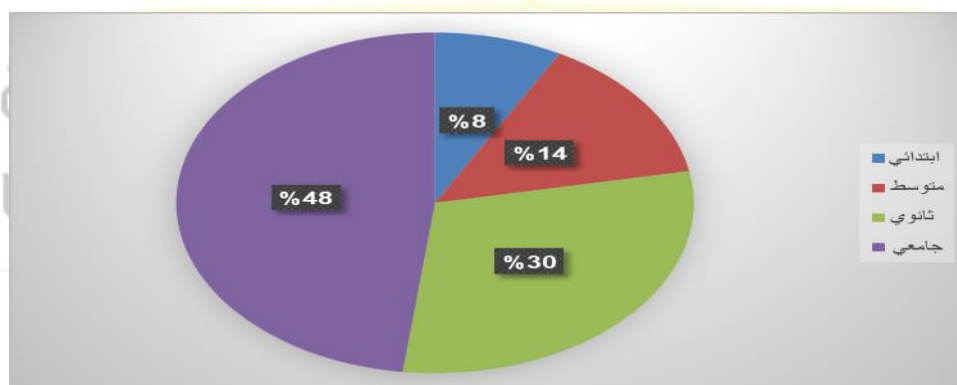
4 - المستوى التعليمي :

الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
8,0	4	ابتدائي
14,0	7	متوسط
30,0	15	ثانوي
48,0	24	جامعي
%100	50	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (50) فرداً، نلاحظ أن (4) فرد لديهم مؤهل (ابتدائي) بنسبة بلغت 8 %، أما من لديهم مؤهل (متوسط) فقد بلغ عددهم (7) فرد بنسبة قدرت بـ 14 %، أما من لديهم مؤهل (ثانوي) فقد بلغ عددهم (15) فرد بنسبة قدرت بـ 30 %، أما من لديهم مؤهل (جامعي) فقد بلغ عددهم (24) فرد بنسبة قدرت بـ 48 %، وهذا يدل على أن مستوى العاملين التعليمي والاختصاصات والمنصب المنوطة لهم ، وذلك لأنه من الضروري العمل بمؤهلات علمية تتناسب والوظائف المشغولة من قبل العاملين حيث أن أغلب مجتمع الدراسة ذو مستوى جامعي ، فهذا يعني أن العاملين المتواجدين على مستوى المؤسسة هم نخبة متعلمة ومثقفة ومؤهلة لأداء مهامها على أكمل وجه ، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (4) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

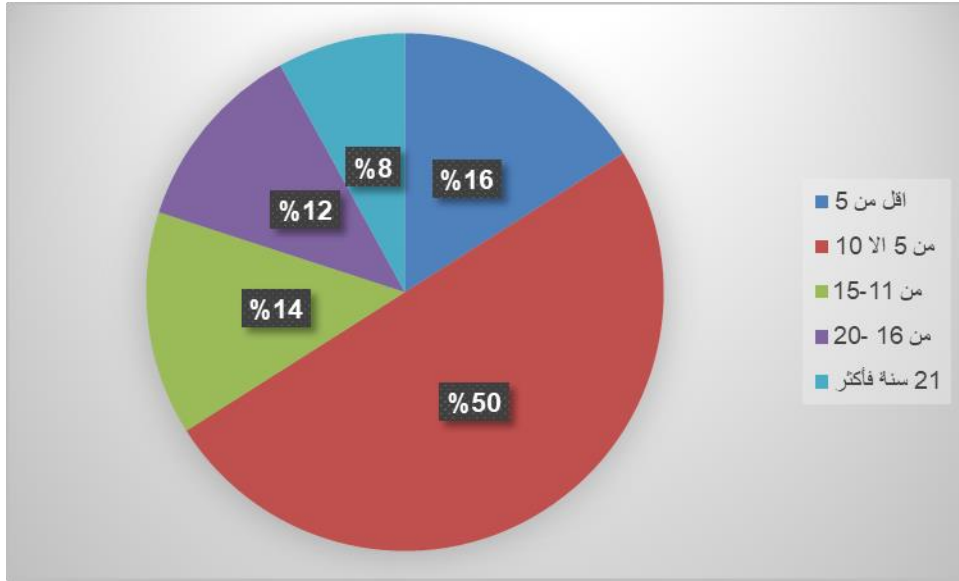
الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

الجدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية

النسبة المئوية	التكرارات	الاقدمية
16,0	8	اقل من 5
50,0	25	من 5 - 10
14,0	7	من 11-15
12,0	6	من 16 - 20
8,0	4	21 سنة فأكثر
%100	50	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (50) فرداً، نلاحظ أن (8) أفراد لديهم أقدمية (أقل من 5 سنوات) بنسبة بلغت 16 %، أما من تتراوح أقدميتهم من (5-10 سنوات) فقد بلغ عددهم (25) فرد بنسبة قدرت بـ 50%، أما من تتراوح أقدميتهم من (11 الى 15 سنة) فقد بلغ عددهم (7) فرد بنسبة قدرت بـ 14%، أما من تتراوح أقدميتهم من (16 الى 20 سنة) فقد بلغ عددهم (6) فرد بنسبة قدرت بـ 13%، أما من تتراوح أقدميتهم من (أكثر من 21 سنة) فقد بلغ عددهم (4) فرد بنسبة قدرت بـ 8 %، وهذا لكون ان متغير الاقدمية يساعد على دراسة واقعية الموضوع , وانه كلما كانت الاقدمية كبيرة كان هناك كبيرة كان هناك التزام قوي وبالتالي وجود أداء متميز في المؤسسة , وكلما قلت الاقدمية والخبرة ضعف الالتزام في العمل مما يؤثر على الأداء داخل المؤسسة , وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي



الشكل رقم (5) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

5 - أدوات الدراسة :

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

أداة الدراسة هي الوسيلة التي تساعد الباحث في جمع وتحليل البيانات الميدانية , وتنحكم في ذلك طبيعة الموضوع , وفرصة الباحث في اختيار الأدوات التي يستعملها , وفي دراستنا تم الاعتماد على أداة بحث رئيسية تتمثل في الاستمارة , بالإضافة الى أداة بحث مساعدة ثانوية هي الملاحظة .

• الاستمارة :

هي أداة من أدوات جمع المادة العلمية ,يعتمد عليها في البحث العلمي حيث أنها تساعد الباحث في الحصول على بيانات ميدانية والتوصل الى الواقع والتعرف على الظروف والأحوال , ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء وهي في بعض الأحيان الوسيلة الوحيدة للقيام بالدراسة العلمية .¹

والاستمارة هي نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه الى الافراد من اجل الحصول على المعلومات حول موضوع او مشكلة او موقف² .

لمعرفة الشق التحليلي لموضوع البحث تم جمع بيانات أولية من خلال الاستمارة , كأداة رئيسية للبحث , وذلك للتعرف على جانب او أكثر من سلوك الفرد وبناء على الإجابات الكتابية لعدد من الأسئلة المدونة في النموذج المعد لذلك , حيث يستخدم البرنامج الإحصائي spss .

للتحليل تم إعداد الاستمارة حول موضوع الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال البلدية , وتم تقسي الاستبيان الى ثلاثة محاور , يتمثل المحور الأول بالبيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس , السن , الحالة الاجتماعية , المستوى التعليمي , وسنوات الاقدمية) ويضم 5 أسئلة بداية من السؤال 1 الى السؤال 5 من محور البيانات الشخصية , فيما تلاه محور ثاني خاص بالالتزام التنظيمي وتم تقسيمه الى جزأين على حسب ابعاد الالتزام التنظيمي حيث ضم الجزء الأول بعد الالتزام العاطفي الذي احتوى على 7 أسئلة بداية من السؤال 6 الى السؤال 12 فيما كان الجزء الثاني متعلقا بالالتزام المستمر وتضمن 7 أسئلة

¹ رجاء وحيد دويدي : البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية , بدون طبعة , دار الفكر , بيروت , 2017 ,ص329

² فضيل ديليو وآخرون : الأسس المنهجية في العلوم الاجتماعية , بدون طبعة , منشورات جامعة قسنطينة الجزائر , 1999,ص196

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

بداية من السؤال 13 الى السؤال 19 , أما المحور الثالث من الاستمارة خص متغير الأداء الوظيفي , واحتوى جزأين يمثلان ابعاد الأداء الوظيفي حيث الجزء الأول خاص بالرغبة في العمل واحتوى على 7 أسئلة بداية من السؤال 20 الى السؤال 26 , وجزء خاص بالقدرة على العمل وتضمن 7 أسئلة من السؤال 27 الى السؤال 33.(انظر للملحق)

● الملاحظة المنظمة :

تكون الملاحظة منتظمة عندما يتعلق الأمر بوصف صادق للسلوكيات التنبؤ بها ¹ .

تعتبر الملاحظة من أدوات البحث الاجتماعي التي لا تقل أهمية عن باقي الأدوات الأخرى الشائع استعمالها في البحوث العلمية , لذلك لا تخلو اي دراسة سوسولوجية من استخدام هذه الأداة مهما كان نوع الظاهرة المدروسة , فهي المصدر الأساسي للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة لأنها تجنيد واعي لطاقة الباحث العلمية والحسية وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على الملاحظة المباشرة المنتظمة كدليل حي يضاف لما يدلي به المبحوثين من معلومات لفهم وتفسير متغيرات الدراسة .

والملاحظة ليست حكرا على مرحلة بذاتها في تصاحب الباحث مراحل بحثه , فهي تعتمد اساسا على حواس الباحث وقدرته على ترجمة ما لاحظه وفي خضم المعطيات عمد الباحث على إعداد دليل ملاحظة كآلية منهجية تكشف النقاب عن واقع متغيرات الدراسة ومؤشراتها وهذا عن طريق مقارنتها بالواقع الإمبريقي بحيث صمم دليل الملاحظة المدرج في الملحق .

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

الصدق : يعرف الصدق بأنه مدى استطاعة ان تقيس ما وضعت من اجله ولضمان صدق

محتوى أداة جمع البيانات فقد استعنا بالأدبيات التي أمكننا الحصول عليها في مجال الدراسة , ومن ثمة تم

¹ أنجرس موريس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية , تدريبات علمية , الطبعة الثانية , دار القصبية للنشر , الجزائر 2006 , ص 184

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

عرضها على المشرف ومناقشتها وإجراء بعض التعديلات , عرضت تساؤلات الدراسة وفرضياتها التي يتوقع الإجابة عنها والاستمارة على عدد من الأساتذة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة , لمعرفة مدى ملاءمة الاستبيان لقياس المتغيرات و تحكيمها , وبعد ذلك تم القيام بإجراء دراسة أولية استطلاعية مكونة من 20 مفردة من المبحوثين , وكان الهدف من هذا الإجراء هو الاطلاع على آرائهم ومقترحاتهم حول وضوح الأداة وكذا معرفة استجاباتهم والتوصل الى الشكل النهائي للأداة.

الثبات : يعرف الثبات انه لو كررت عمليات القياس لأظهرت نفس النتائج مهما اختلف الباحث الذي يطبق الأداة , ولقياس ثبات الاستبيان تم استخدام معامل ثابت الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ بالاستعانة ببرنامج SPSS .

-ثبات وصدق الاستبيان المحور الأول الالتزام التنظيمي:

أ/ الثبات: ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات هذا الاستبيان عن طريق التناسق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ القائمة على أساس حساب معدل الارتباطات بين عبارات الاستبيان ككل حيث بلغ 0.84، أما بالنسبة للمحورين فقد بلغت معاملات ثباتها على النحو التالي (0.75/0.68) وهي معاملات ثبات عالية، ومنه نستطيع القول بأن قيمة الثبات بالنسبة لهذا الاستبيان مقبولة، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (6) يوضح ثبات المحور الأول الالتزام التنظيمي عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	ألفا كرونباخ	
7	0,689	مؤشر الالتزام العاطفي
7	0,758	مؤشر الالتزام المستمر
14	0,841	عبارات الالتزام التنظيمي ككل

ب/ الصدق:

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

1-- صدق الاتساق الداخلي الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للاستبيان ككل: تم حساب الارتباط

بين الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل حيث جاءت هي الأخرى كلها دالة إحصائيا حيث بلغت قيمة ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.92)، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد بلغ (0.93) وهذا يعني أن الاستبيان صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (7) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي ككل	
الدرجة الكلية	المحاور والدرجة الكلية
0,920**	مؤشر الالتزام العاطفي
0,934**	مؤشر الالتزام المستمر
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01).	

- ثبات وصدق الاستبيان المحور الثاني الأداء الوظيفي:

أ/ الثبات: ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات هذا الاستبيان عن طريق التناسق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ القائمة على أساس حساب معدل الارتباطات بين عبارات الاستبيان ككل حيث بلغ 0.85، أما بالنسبة للمحورين فقد بلغت معاملات ثباتها على النحو التالي (0.72/0.81) وهي معاملات ثبات عالية، ومنه نستطيع القول بأن قيمة الثبات بالنسبة لهذا المحور مقبولة، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح ثبات المحور الثاني الأداء الوظيفي عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	ألفا كرونباخ	
7	0,819	مؤشر الرغبة في العمل
7	0,725	مؤشر القدرة على العمل

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

14	0,852	عبارات الأداء الوظيفي ككل
----	-------	---------------------------

ب/ الصدق:

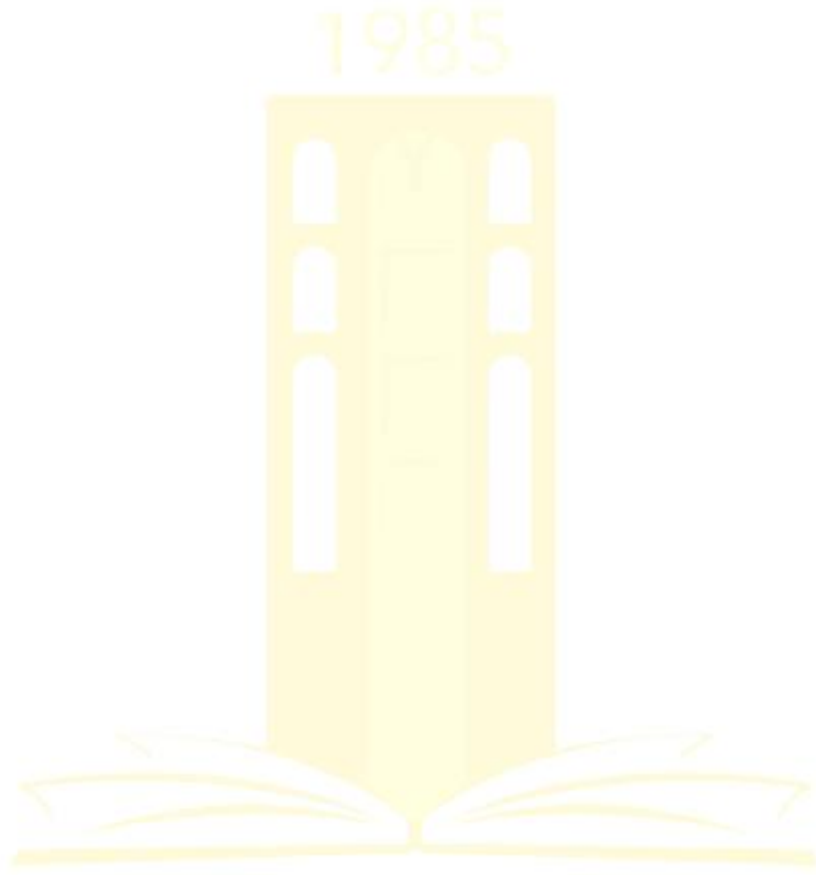
1-- صدق الاتساق الداخلي الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمحور الثاني ككل: تم حساب الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل حيث جاءت هي الأخرى كلها دالة إحصائياً حيث بلغت قيمة ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.90)، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد بلغ (0.89) وهذا يعني أن المحور الثاني (الأداء الوظيفي) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (9) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للأداء الوظيفي ككل	
الدرجة الكلية	المحاور والدرجة الكلية
0,901**	مؤشر الرغبة في العمل
0,899**	مؤشر القدرة على العمل
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01).	

6 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

أما فيما يتعلق بأساليب التحليل ، فقد تم استخدام نظام SPSS وهو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة ومنها تطبيقات الإحصائية ، حيث يستخدم هذا النظام في إجراء التعديلات الإحصائية من إدخال البيانات وتلخيصها وعرضها بأشكال هندسية وبيانات وحسابات ومقاييس النزعة المركزية والتشتت والالتواء ومعامل الارتباط ومعامل الانحدار هذا بالإضافة الى تحليلات إحصائية متقدمة¹.

¹ شفيق العنوم : طرق إحصائية، تطبيقات اقتصادية وإدارية باستخدام spss ، بدون طبعة دار المناهج ، الأردن ، 2008 ، ص 67



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

ثانيا : عرض وتحليل النتائج

1 - عرض وتحليل الفرضية الفرعية الأولى

2 - عرض و تحليل الفرضية الفرعية الثانية

3 - عرض و تحليل الفرضية العامة

4 - نتائج الدراسة

5 - التوصيات

خاتمة



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً التحقق من

شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة الحالية والمتمثلين في (متغير الالتزام التنظيمي - متغير الأداء

الوظيفي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (10) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			المتغيرين
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
دال	0,045	50	0,953	0,027	50	0,133	متغير الالتزام التنظيمي
دال	0,007	50	0,932	0,034	50	0,130	متغير الأداء الوظيفي

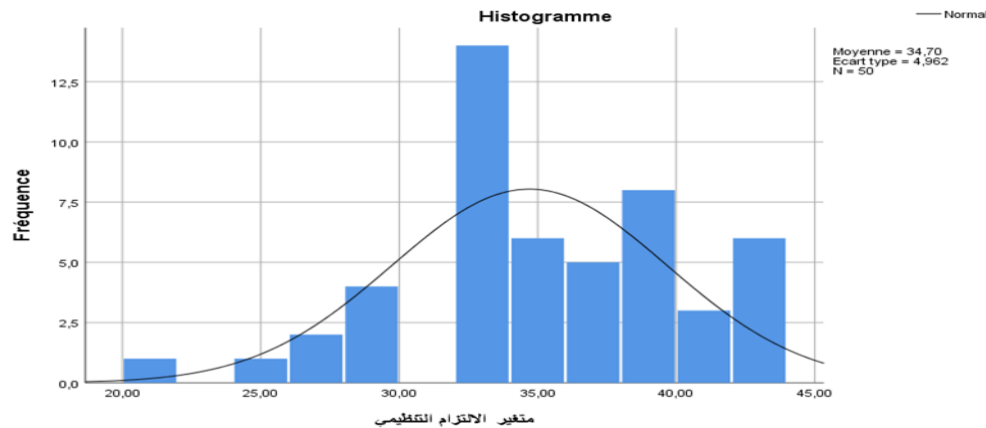
من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختبار كولموغوروف سميرنوف، واختبار شابيروا

أن كل القيم بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة وهما متغير الالتزام التنظيمي - متغير الأداء الوظيفي، جاءت دالة عند

مستوى الدلالة ألفا (0.05) مما يدل على أن بيانات المتغيرين لا تتوزعان توزيعاً طبيعياً، وبما أن بيانات المتغيرين لا

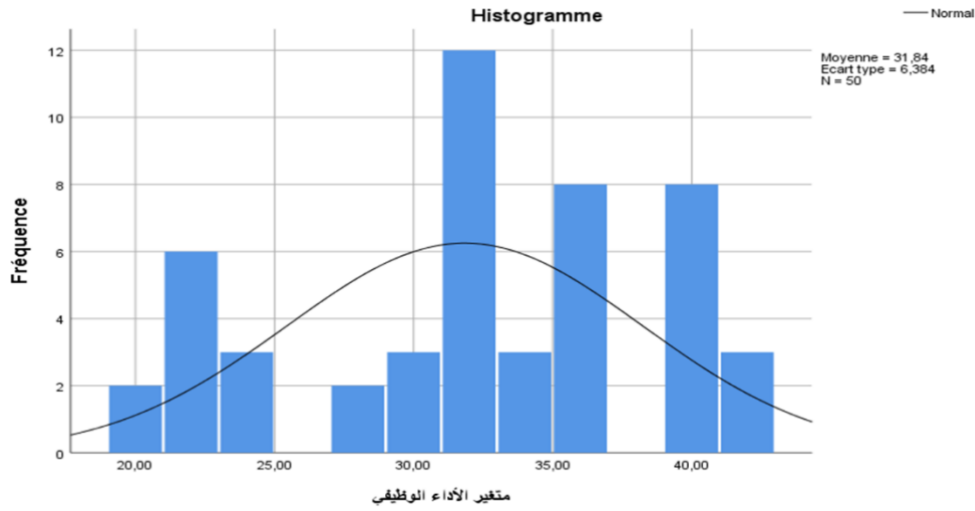
تتوزعان توزيعاً طبيعياً، فإن كل الأساليب الإحصائية التي سوف تستخدم للتحقق من فرضيات الدراسة الحالية هي

أساليب إحصائية لا بارامترية. كما هو موضح في الشكلين التاليين:



الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

شكل رقم (6) يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الالتزام التنظيمي



شكل رقم (7) يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الأداء الوظيفي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

1 - عرض وتحليل الفرضية الفرعية الأولى:

-توجد علاقة ارتباطيه بين الالتزام العاطفي والرغبة في الأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقرة بالمسيلة.

الجدول رقم (11) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مؤشر الالتزام العاطفي :

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

الالتزام العاطفي							
القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	98	49	موافق	س6
				2	1	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	92	36	موافق	س7
				8	4	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	98	49	موافق	س8
				2	1	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	68	34	موافق	س9
				36	16	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	84	42	موافق	س10
				16	8	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	98	49	موافق	س11
				2	1	لا أوافق	

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

				100%	50	المجموع	
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	98	49	موافق	س12
				2	1	لا أوافق	
				100%	50	المجموع	

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 6 جاءت نسبة 98% من إجابات المبحوثين أنهم ينتابهم الفخر كلما تحدثوا

عن مؤسستهم التي يعملون بها بينما 2% لا ينتابهم الفخر أثناء الحديث عن مؤسستهم .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 7 جاءت نسبة 92% من اجابات المبحوثين ان اهدافهم الخاصة تتوافق مع

اهداف المؤسسة التي يعملون بها , بينما 8% الآخرين لا يعتبرون ان اهدافهم قد تتوافق مع أهداف المؤسسة .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 8 جاءت نسبة 98% من إجابات المبحوثين عندهم اقتناع كامل بأهداف

المؤسسة يدفعهم لإنجاحها وتحقيق أهدافها , بينما جاءت نسبة 2% من الإجابات غير مقتنعين بأهداف المؤسسة ما يضعف من دافعيتهم للانجاز وتحقيق الأهداف المسطرة .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 9 جاءت نسبة 68% يرون ان المؤسسة تعطي اهتمام لآراء العاملين

ومقترحاتهم من خلال مشاركة العاملين في اتخاذ القرار بينما جاءت نسبة 36% الذين يرون ان المؤسسة لا تعطيهم اهتمام لآرائهم ومقترحاتهم في عملية اتخاذ القرار .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 10 جاءت نسبة 84% من إجابات المبحوثين يرون ان هناك فضل

للمؤسسة في تحقيق اهدافهم بينما جاءت نسبة 16% لا يرون ان هناك اي مساهمة للمؤسسة التي يعملون

بها في تحقيق اهدافهم الشخصية .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 11 جاءت نسبة 98% من إجابات المبحوثين أنهم يشعرون بارتباط

عاطفي تجاه المؤسسة التي يعملون بها , بينما جاءت نسبة 2% من الإجابات أنهم لا يشعرون بوجود رابط عاطفي تجاه المؤسسة ربما يرجع لكونهم جدد بالمؤسسة او هناك بعض المشاكل في العمل .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

انطلاقاً من بيانات السؤال رقم 12 جاءت نسبة 98% من إجابات المبحوثين يشعرون بانتماء عاطفي للمؤسسة التي يعملون بها بينما جاءت نسبة 2% من الإجابات يرون أنهم لا يشعرون بالانتماء لرغبتهم في ترك العمل والاستقالة .

الجدول رقم (12) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مؤشر الرغبة في العمل :

الرغبة في العمل						
القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	92	46	موافق
				8	4	لا أوافق
				%100	50	المجموع
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	34	17	موافق
				66	33	لا أوافق
				%100	50	المجموع
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	94	47	موافق
				6	3	لا أوافق
				%100	50	المجموع
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	50	25	موافق
				50	25	لا أوافق

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

				المجموع	50	100%
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	موافق	45	90
				لا أوافق	5	10
				المجموع	50	100%
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	موافق	42	84
				لا أوافق	8	16
				المجموع	50	100%
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	موافق	20	40
				لا أوافق	30	60
				المجموع	50	100%

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 20 جاءت نسبة 92% من إجابات المبحوثين أنهم يشعرون بالرضا عن

أعمالهم داخل المؤسسة وذلك راجع لأدائهم لسير العمل بأحسن حال , بينما جاءت نسبة 8% من الإجابات لا يشعرون بالرضا عن عملهم .

جامعة محمد بoudiaf - M s ila
Université Mohamed Boudiaf - M s ila

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 21 جاءت نسبة 34% من إجابات المبحوثين أنهم يشعرون بالملل أثناء

قيامهم بأعمالهم وهذا راجع للأجواء داخل المؤسسة , بينما جاءت نسبة 66% من الإجابات لا يشعرون

بالممل ويجدون في أداء عملهم ومحادثة المستخدمين ما يبعدهم عن الملل ويرفه عنهم .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

- ❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 22 جاءت نسبة 94% من إجابات المبحوثين ان لديهم استعداد ورغبة في العمل وان جهودهم المبذولة هي من اجل تحقيق أهداف المؤسسة , بينما جاءت نسبة 6% من الإجابات فيجدون استعدادهم ورغبتهم ضئيلة تعكس دافعتهم للانجاز وعدم رضاهم عن عملهم .
- ❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 23 جاءت نسبة 50% من إجابات المبحوثين ان نظام الحوافز المعمول بها يحقق طموحاتهم و 50% من الإجابات لا يعتبرون ان نظام الحوافز يحقق طموحاتهم .
- ❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 24 جاءت نسبة 90% من إجابات المبحوثين ان لديهم استعداد لانجاز العمل رغم الضغوط التي يواجهونها , بينما جاءت نسبة 10% من الإجابات ان ليس لديهم استعداد للانجاز العمل أثناء مواجهة الضغوط ما يعكس دافعتهم للانجاز في أكثر ملائمة .
- ❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 25 جاءت نسبة 84% من إجابات المبحوثين ان الحوافز المعنوية تزيد من دافعتهم للعمل فالعامل بحاجة للدعم والتشجيع والثناء للرفع من روحه المعنوية أثناء قيامه بمهامه , بينما جاءت نسبة 16% من الإجابات لا يعتبرون الحوافز المعنوية قد تساهم في رفع دافعتهم للعمل .
- ❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 26 جاءت نسبة 40% من إجابات المبحوثين يفكرون في مغادرة المؤسسة وترك العمل بحث عن ظروف عمل أفضل تحقق اهدافهم وطموحاتهم الشخصية , بينما جاءت نسبة 60% لا يفكرون في ترك العمل ومغادرة المؤسسة من خلال ما حققوه من استثمارات في المؤسسة من خلال الاقدمية الترقيّة والتدرج المهني .

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين متوسط درجات أفراد العينة في بعد الالتزام العاطفي ومتوسط رتب درجاتهم في بعد الرغبة في الأداء الوظيفي، تم استخدام معامل الارتباط سيرمان، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

جدول رقم (13): يوضح معامل الارتباط سبيرمان بين متوسط أفراد عينة الدراسة في بعد الالتزام العاطفي ومتوسط

رتب درجاتهم في بعد الرغبة في الأداء الوظيفي

الرغبة في الأداء الوظيفي			المتغيرين
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط سبيرمان	حجم العينة
	0,01	0,441**	50
* دال عند مستوى الدلالة 0,05			** دال عند مستوى الدلالة 0,01.

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان والتي بلغت (0,441**) هي قيمة ضعيفة بين الدرجة

الكلية لمحور الالتزام العاطفي والدرجة الكلية لمحور الرغبة في الأداء الوظيفي كما أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى

الدلالة ($\alpha=0.01$) بمعنى كلما زاد مستوى الالتزام العاطفي ارتفع مستوى الرغبة في الأداء الوظيفي ، وعليه يمكن

القول أنه تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية

بين الالتزام العاطفي و الرغبة في الأداء الوظيفي ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ

بنسبة 1%.

وبالتالي وجود الالتزام العاطفي يؤدي الى رفع مستوى الرغبة في الأداء الوظيفي مما يقود المؤسسة الى النجاح ،

فيؤدي الى اعتقاد العامل بان هذه المؤسسة من أفضل المؤسسات في هذا القطاع ، ويؤدي بشعور العاملين بالفخر

والاعتزاز عندما يتحدثون عن مؤسستهم ، كما ان شعور العاملين باستنزاف طاقتهم وعدم تفكيرهم في ترك المؤسسة راجع

الى ارتباطهم العاطفي وشعورهم بالانتماء واقتناعهم الكامل بأهداف المؤسسة ،فتحقيق أهداف المؤسسة ما هو إلا تحقيق

لأهداف العمل وتحقيق طموحاته من خلال نظام الحوافز المعمول به مما يجعل العامل أكثر رغبة ورضا عن عمله .

ومما سبق نستنتج ان الفرضية الفرعية الأولى القائلة ان للالتزام العاطفي علاقة بالرغبة في الأداء الوظيفي للعامل

ببلدية مقرة بالمسيلة محققة وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة بن عيسى وأبا زيد في كون الالتزام العاطفي هو أكثر

أعماط الالتزام التنظيمي تأثيراً على أداء العاملين ورغبتهم في العمل .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

2 - عرض وتحليل الفرضية الفرعية الثانية:

-توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام المستمر والقدرة على الأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقرة بالمسيلة .

الجدول رقم (14) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مؤشر الالتزام المستمر:

الالتزام المستمر						
القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	84	42	موافق
				16	8	لا أوافق
				%100	50	المجموع
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	58	29	موافق
				42	21	لا أوافق
				%100	50	المجموع
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	64	32	موافق
				36	18	لا أوافق
				%100	50	المجموع
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	98	49	موافق
				2	1	لا أوافق

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

				المجموع	50	100%
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	موافق	21	42
				لا أوافق	29	58
				المجموع	50	100%
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	موافق	49	98
				لا أوافق	1	2
				المجموع	50	100%
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	موافق	15	30
				لا أوافق	35	70
				المجموع	50	100%

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 13 جاءت نسبة 84% من إجابات المبحوثين يقبلون اي وظيفة قد

يكلفون بها مقابل الاستمرار , بينما جاءت نسبة 16% من الإجابات لا يقبلون بأي وظيفة لا تتماشى

مع اهدافهم وطموحاتهم الشخصية مقابل الاستمرار بالمؤسسة .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 14 جاءت نسبة 58% من إجابات المبحوثين لا يفكرون في ترك المؤسسة

حتى ولو كانت ظروف العمل في المؤسسة الأخرى أفضل بينما جاءت نسبة 42% سيفكرون في ترك

المؤسسة بحثا عن الظروف الأفضل في العمل .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

- ❖ انطلاقاً من بيانات السؤال رقم 15 جاءت نسبة 64% من إجابات المبحوثين يشعرون بان لديهم فرص قليلة جداً للنظر في مغادرة المؤسسة , بينما جاءت نسبة 36% من الإجابات لا يرون بقلّة الفرص كونهم لسو ذو أقدمية ولم يستفيدوا من الترقية و التدرج المهني .
- ❖ انطلاقاً من بيانات السؤال رقم 16 جاءت نسبة 98% من إجابات المبحوثين يرغبون في استمرار العلاقة التي قامت بينهم وبين زملائهم في العمل , بينما جاءت نسبة 2% من الإجابات لا يرغبون باستمرار في استمرار العلاقة بين زملائهم داخل المؤسسة ربما نتيجة لصراع او عدم التفاهم بين العمال .
- ❖ انطلاقاً من بيانات السؤال رقم 17 جاءت نسبة 42% من إجابات المبحوثين يشعرون بأنهم لن يكسبوا الكثير من خلال بقائهم في وتمسكهم بالمؤسسة , بينما جاءت نسبة 58% يشعرون بأنهم سيكسبون الكثير ببقائهم وتمسكهم بالمؤسسة من خلال استفادتهم من الترقية ونظام الحوافز .
- ❖ انطلاقاً من بيانات السؤال رقم 18 جاءت نسبة 98% من إجابات المبحوثين تمهم سمعة المؤسسة ومدى تحقيقها لأهدافها , بينما جاءت نسبة 2% من الإجابات من لا تمهم سمعة المؤسسة وأهدافها .
- انطلاقاً من بيانات السؤال رقم 19 جاءت نسبة 30% من إجابات المبحوثين يفكرون في الاستقالة من العمل , بينما جاءت نسبة 70% من الإجابات لا يفكرون بالاستقالة والاستمرار بالعمل كون الظروف داخل المؤسسة مناسبة وتحقق طموحاتهم .

الجدول رقم (15) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مؤشر القدرة على العمل : المسيلة

القدرة على العمل						
القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	86	43	موافق
				14	7	لا أوافق

س7

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

				%100	50	المجموع	
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	34	17	موافق	8س
				66	33	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	94	47	موافق	9س
				6	3	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	80	40	موافق	0س
				20	10	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
دال عند 0.01	0.000	13.333	01	96	48	موافق	1س
				4	2	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
غير دال عند 0.01	0.000	13.333	01	94	47	موافق	2س
				6	3	لا أوافق	
				%100	50	المجموع	
	0.000	13.333	01	88	44	موافق	3س

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

غير دال عند				12	6	لا أوافق
0.01				%100	50	المجموع

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 27 جاءت نسبة 86% من إجابات المبحوثين ان أعمالهم تتوافق مع

مؤهلاتهم العلمية ومستوياتهم الدراسية وأهم أهل له , بينما جاءت نسبة 16% من الإجابات لا يرون بتوافق عملهم مع مؤهلاتهم بسبب اختلاف تخصصاتهم او طبيعة العمل المكلف به .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 28 جاءت نسبة 34% من إجابات المبحوثين يجدون صعوبة في انجاز

العمل وان قدراتهم لا تكفي لذلك , بينما جاءت نسبة 66% من الإجابات لا يجدون صعوبة في انجاز العمل راجع الى قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والتي تتوافق مع العمل المطلوب .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 29 جاءت نسبة 94% من إجابات المبحوثين ان الموظفين يحسنون

التصرف في الأوقات الحرجة ويساندون بعضهم البعض عند كل ظرف صعب , بينما جاءت نسبة 6% من الإجابات لا يرون ان العاملين قد يحسنون التصرف في الأوقات الحرجة وان كل عامل مسئول وحده عن عمله .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 30 جاءت نسبة 80% من إجابات المبحوثين يرون ان العاملين داخل

المؤسسة يتمتعون بمهارات التواصل مع الجميع , بينما جاءت نسبة 20% من الإجابات يرون ان العاملين لا يتمتعون بمهارات التواصل وحسن المعامل وكثيري الشكاوي والتذمر .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 31 جاءت نسبة 96% من إجابات المبحوثين انه يتم التأكد على خبرة

الموظفين في عملهم وأهم ذو أقدمية وكفاءة , بينما جاءت نسبة 4% من الإجابات لا يرون بضرورة وجود خبرة واقدمية لانجاز أعمالهم .

❖ انطلاقا من بيانات السؤال رقم 32 جاءت نسبة 94% من إجابات المبحوثين ان تقييم الأداء يعمل على

رفع مستوى أداء العاملين داخل المؤسسة من خلال تحديد جوانب القوة والضعف , والرقابة , بينما جاءت نسبة 6% من الإجابات يرون ان تقييم الأداء والرقابة لا ترفع من مستوى أداء العاملين .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

انطلاقاً من بيانات السؤال رقم 33 جاءت نسبة 88 % من إجابات المبحوثين الذين يرون ان العاملين يطورون مهاراتهم بشكل مستمر من خلال الاستمرار في العمل وكسب الخبرة من الاقدمية عقد دورات تدريبية وحلقات تكوينية , بينما جاءت نسبة 12 % من العمال لا يرون ان يطورون مهاراتهم بشكل مستمر ترجع الى طبيعة العمل المكلف الذي قد لا يحتاج الى مهارات ومهلات علمية لتطويرها .

وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين متوسط درجات أفراد العينة في بعد الالتزام المستمر ومتوسط رتب درجاتهم في بعد القدرة على الأداء الوظيفي ، تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (16): يوضح معامل الارتباط سبيرمان بين متوسط أفراد عينة الدراسة في متوسط رتب درجات أفراد

العينة في الالتزام المستمر ومتوسط رتب درجاتهم في القدرة على الأداء الوظيفي

القدرة على الأداء الوظيفي			المتغيرين	
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط سبيرمان	حجم العينة	الالتزام المستمر
دال	0,05	0,320*		
* دال عند مستوى الدلالة 0,05			** دال عند مستوى الدلالة 0,01.	

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان والتي بلغت (0,320) هي قيمة ضعيفة بين الدرجة

الكلية لمحور الالتزام المستمر والدرجة الكلية لمحور القدرة على الأداء الوظيفي كما أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بمعنى كلما زاد مستوى الالتزام المستمر ارتفع مستوى القدرة على الأداء الوظيفي ، وعليه يمكن القول أنه تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البحثية التي مفادها وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة

إحصائية بين الالتزام المستمر و القدرة على الأداء الوظيفي للعامل ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع

احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وبالتالي للالتزام المستمر علاقة بتحقيق القدرة في العمل والاستمرار بالمؤسسة , فيقبل العاملون ببلدية مقرة اي

وظيفة يكلفون بها مقابل استمرارهم بالعمل كما ان العلاقة التي قامت بين زملائهم وسمعة المؤسسة تقوي الشعور بالاستقرار

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

وعدم التفكير بالاستقالة او ترك المؤسسة و البحث عن ظروف أفضل مقابل ما قد يكسبه من خلال بقائهم , ما يطور من مهارتهم وخبراتهم بشكل مستمر ما يتيح لهم تجاوز كل الصعوبات التي قد تواجههم وحسن التصرف في الأوقات الحرجة .

ومما سبق نستنتج ان الفرضية الفرعية الثانية القائلة بوجود علاقة بين الالتزام المستمر والقدرة على الأداء لعمال بلدية مقرة محققة وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة احمد عباس حمادي ان الالتزام التنظيمي متمثل ببعده الالتزام المستمر يؤثر على متغير الأداء الوظيفي وقدرة العامل في أداء مهامه .

3 - عرض وتحليل الفرضية العامة :

-توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقرة بالمسيلة . وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في استبيان الالتزام التنظيمي ومتوسط رتب درجاتهم في استبيان الأداء الوظيفي، تم استخدام معامل الارتباط سيرمان، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:
جدول رقم (17): يوضح معامل الارتباط سيرمان بين متوسط أفراد عينة الدراسة في متوسط رتب درجات أفراد العينة في الالتزام التنظيمي ومتوسط رتب درجاتهم في الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي			المتغيرين
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط سيرمان	حجم العينة الالتزام التنظيمي
	0,01	0,481**	
* دال عند مستوى الدلالة 0,05			** دال عند مستوى الدلالة 0,01.

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سيرمان والتي بلغت (0,481**) هي قيمة متوسطة بين الدرجة الكلية لاستبيان الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية لاستبيان الأداء الوظيفي كما أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بمعنى كلما زاد مستوى الالتزام التنظيمي ارتفع مستوى الأداء الوظيفي ، وعليه يمكن القول أنه تم

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البحثية التي مفادها وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي لعامل ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وذلك راجع الى الولاء والانتماء والمسؤولية والرغبة في البقاء والاستمرار بالعمل , الذي ينعكس ويؤثر بصفة مباشرة مستوى أداء العاملين من حيث الرغبة والقدرة في العمل , وبالتالي تحقق الفرضية العامة القائلة بوجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة , وهو ما يتفق مع دراسة محمود شعبان ودراسة يوسف إبراهيم , محمد إسماعيل الجامعي من حيث تأثير الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده (الالتزام العاطفي , الالتزام المستمر) على الأداء الوظيفي (الرغبة , القدرة) مجتمعة ومتفردة .

4 - نتائج الدراسة :

1. تبين ان الالتزام التنظيمي قد توفر بنسبة جيدة من جهة نظر أفراد عينة البحث مما يؤكد ان العاملين ملتزمون تجاه مؤسساتهم .
2. بناء على ما جاءت به نتائج التحليل الإحصائي فان الالتزام العاطفي هو النوع السائد في المؤسسة محل الدراسة مما يؤكد انتمائهم وارتباطهم العاطفي ومدى اقتناعهم بأهداف المؤسسة والعمل على إنجاحها , والالتزام مستمر يعبر عن رغبتهم بالبقاء والاستمرار بالعمل وان فكرة ترك العمل هي فكرة مستبعدة .
3. تبين ان أداء العاملين قد حظ بأهمية بالغة من قبل الافراد المبحوثين , مما يؤكد ان نجاح اي مؤسسة راجع أداء العنصر البشري وكفاءته باعتباره أهم مواردها .
4. سجلت جميع علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة ان هناك علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده وبين الأداء والوظيفي بأبعاده , فالعلاقة بين الالتزام العاطفي و الرغبة في الأداء الوظيفي جاءت نابعة من الانتماء والولاء والانتماء العاطفي والاقتناع الكامل بأهداف المؤسسة , أما الالتزام المستمر وعلاقته بالقدرة على الأداء الوظيفي فهي من خلال الاستفادة من الاستثمارات الاقدمية والحوافز ونقص البدائل وما ينتج عنه من تطور للمهارات والقدرات والخبرات من الاقدمية .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

5. التأكيد على أهمية ابعاد الالتزام التنظيمي وتأثيرها على أداء العاملين الوظيفي .

5 - التوصيات :

1. حث إدارة البلدية على تعزيز وإدامة الالتزام التنظيمي لدى عاملها من خلال عقد مؤتمرات ودورات تدريبية وتكوينية بما يخدم أهداف المؤسسة .
2. التوجيه الى تعزيز الالتزام العاطفي بمستويات عالية من قبل موظفيها لما له دور كبير وفعال على الأداء الوظيفي ورغبة العاملين من خلال الاهتمام بآراء العاملين ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار .
3. تبني مبدأ العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية استنادا الى الكفاءة وبما يؤدي الى تحقيق الرضا الذاتي والولاء الوظيفي .
4. إدخال الالتزام التنظيمي كمفهوم وشيء جديد في المؤسسة المبحوثة وباقي المؤسسات والعمل على تحقيق التناسق بين أنواعه المختلفة ومستويات الأداء الوظيفي .

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

لقد تبين من خلال الدراسة ان الالتزام التنظيمي من أهم الركائز الداخلية للمؤسسة والذي له علاقة قوية بأداء العاملين بالمؤسسة , و الذي يشكل دافعا مهما للإنجاز , اي انه من أهم محددات نجاح او فشل منظمات الأعمال .

ان تحقيق أعلى مستوى في الأداء الوظيفي هو احد الأهداف الأساسية التي تسعى المؤسسات لها , لما له من دور في إنجاحها وذلك من خلال الالتزام الذي تحمله كل مؤسسة وترسخه لدى الافراد العاملين بها , فالاحترام والتقدير بين زملاء العمل , ومنح العاملين الفرصة لسماع شكواهم واقتراحاتهم وآرائهم , ومشاركتهم في اتخاذ القرار , وارتباطهم العاطفي وشعورهم بالانتماء والاقتناع الكامل بأهداف المؤسسة والتي قد تتوافق مع الأهداف الخاصة لكل عامل , كلها تعتبر قيم تنظيمية تؤثر على سلوك العاملين , فتظهر في ولائهم لمؤسستهم والانتماء لها , بالإضافة الى الشعور بالفخر والاعتزاز عند الحديث على المؤسسة التي يعملون بها , كما تظهر تنعكس ايضا على أدائهم الوظيفي من خلال تحمل المسؤولية ومواجهة صعوبات العمل وعدم التأجيل او التهاون فيها , كذلك يظهر في تحقيق الرغبة والاستمرار في المؤسسة وعدم التفكير في ترك المؤسسة والرغبة في استمرار العلاقة القائمة بين زملاء العمل , واستثمار ما يمكن كسبه في من البقاء والتمسك بالمؤسسة من خبرة و حوافز وترقيات وتدرج مهني , كلها مؤشرات قد تزيد من مستو الأداء او قد تنقص منه , ادن فالالتزام التنظيمي له علاقة قوية بالأداء الوظيفي , حيث يمثل الالتزام التنظيمي المحرك الأساسي للأداء الوظيفي وبالتالي نجاح اي منظمة .

توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج النظرية والميدانية , أما بالنسبة للنتائج النظرية , فيعتبر الالتزام التنظيمي من أهم المؤثرات على الأداء الوظيفي للعاملين , حيث يعبر عن حب وإخلاص ورغبة العامل في البقاء والاستمرار فيسهل الأداء الجماعي فالشعور بالهدف المشترك واقتناع بالأهداف وتنامي الشعور بالولاء والانتماء يخلق في المنظمة أكثر الظروف ملائمة لتحقيق الأهداف المسطرة والأداء الممتاز .

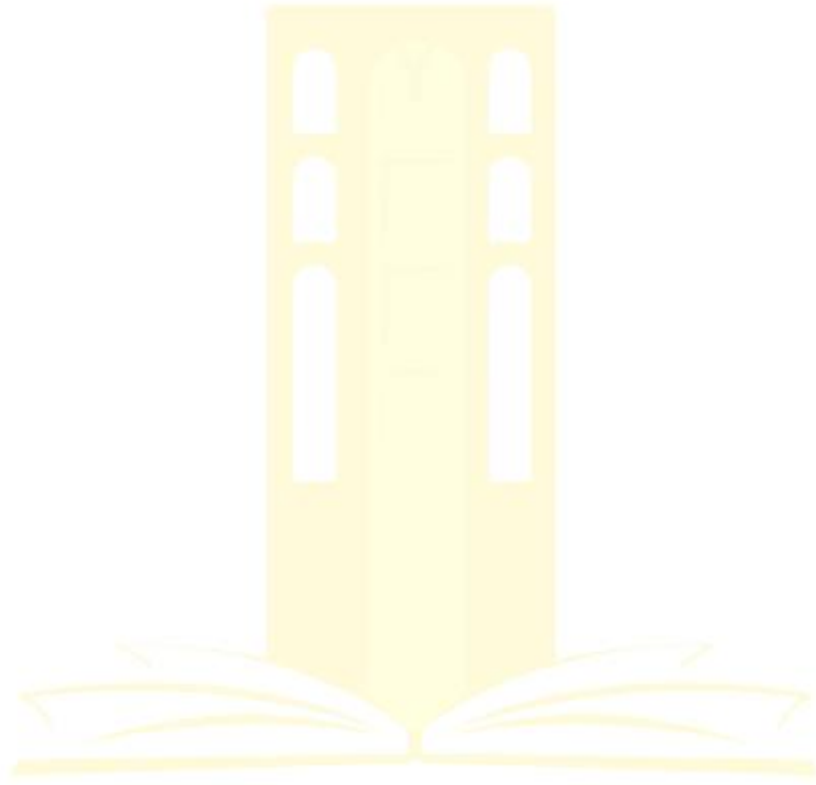
ومن خلال الدراسة الميدانية توصلنا الى عدة نتائج وهي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعامل ببلدية مقرة بالمسيلة , ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والرغبة في الأداء

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

الوظيفي للعامل بالمؤسسة محل الدراسة , ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر والقدرة على الأداء الوظيفي للعامل بالمؤسسة محل الدراسة .

وفي الأخير يمكن ان تكون هذه الدراسة مرحلة تمهيدية لمواضيع بحثية مستقبلية في علم الاجتماع , والاقتصاد , والإدارة , خاصة مشاريع بحث الدراسات العليا , او دراسة مكمله لدراسات ذات آفاق اخرى .

1985



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

1985

قائمة المراجع

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

أولا :القواميس والمعاجم

1. ابن منظور, لسان العرب , الطبعة الخامسة , المجلد 15 , دار صادر , بيروت , الجزء 12, 1956.

2. المنجد في اللغة والإعلام , الطبعة الأولى , دار الشرق , بيروت, لبنان, 2003 .

ثانيا :الكتب

1. احمد حافظ نجم ومحمد كمال عمارة : دليل الباحث بدون طبعة , دار المريخ للنشر , السعودية , 1988 .

2. إيهاب عيسى المصري, طارق عبد الرؤوف عامر :السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة الطبعة الأولى , المؤسسة العربية للعلوم والثقافة , مصر , 2014,

3. إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر: السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة , الطبعة 1, المؤسسة العربية للعلوم والثقافة , مصر , 2014.

4. راوية محمد حسن :إدارة الموارد البشرية , رؤية مستقبلية , بدون طبعة ,الدار الجامعية الإسكندرية , 2001.

5. رجب حسنين محمد الراجحي :السلوك الإداري والمبادئ والنظريات , الطبعة الثالثة , اسبوط , مصر , ص 29

6. رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية , الطبعة الأولى , ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة , الجزائر , 2008 .

7. زكي مصطفى عليان , عثمان محمد غنيم مناهج وأساليب البحث العلمي , بدون طبعة , دار الصفاء للنشر والتوزيع ,الأردن , 2000.

8. سعد علي العنزي واحمد علي صالح :إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال , بدون طبعة, 2008 .

9. سعيد محمد,سلطان أنور :السلوك التنظيمي , الطبعة 1 ,الدار الجامعية الجديدة , الإسكندرية , 2003 .

10. شكشك انس :علم النفس الإداري , الطبعة الأولى ,دار النهج للدراسات والنشر والتوزيع , حلب , 2009 .

11. صلاح الدين عبد الباقي :السلوك الفعال في المنظمات , بدون طبعة ,الدار الجامعية ,الإسكندرية, 2004.

12. عاشور ,احمد صقر : إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي , بدون طبعة , دار النهضة للطباعة والنشر ,بيروت 1973 .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

13. عبودي زيد : التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته , بدون طبعة, دار أسامة للنشر والتوزيع , عمان , 2006 .
14. غربي على وآخرون : تنمية الموارد البشرية , بدون طبعة , دار الفجر للنشر والتوزيع , الجزائر , 2007 ,
15. فاروق عبده فيله , محمد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية , الطبعة الأولى , دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة , عمان , 2005 .
16. فاروق عبده فيله : السيد محمد عبد المجيد , الطبعة 2 , دار المسيرة, 2009 ,
17. فايز عبد الرحمان الفروخ: التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي , الطبعة الأولى , دار جليس الزمان للنشر والتوزيع , عمان , 2010 .
18. القربوني محمد قاسم : السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في التنظيمات الإدارية , الطبعة الثانية , مكتبة الشرق , عمان , 1994 .
19. مصطفى يوسف كافي : إدارة الموارد البشرية من منظور إداري تنموي تكنولوجي عملي , الطبعة الأولى , مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع , عمان , 2013 .
20. وسيلة حمداوي : إدارة الموارد البشرية , بدون طبعة , مديرية النشر الجامعية قلمة , الجزائر , 2004 .
21. وفاء فؤاد شليبي , منار عبد الرحمان محمد خضر : إدارة وتنمية الموارد البشرية, بدون طبعة , جامعة حلون كلية الاقتصاد المنزلي , 2003 .
22. خالد حامد : منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية , الطبعة الأولى , دار الجسور للنشر والتوزيع , الجزائر , 2007 .
23. رجاء وحيد دويدي : البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية , بدون طبعة , دار الفكر , بيروت , 2017 .
24. فضيل ديليو وآخرون : الأسس المنهجية في العلوم الاجتماعية , بدون طبعة , منشورات جامعة قسنطينة , الجزائر , 1999 ,
25. أنجوس موريس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية , تدريبات علمية , الطبعة الثانية , دار القصة للنشر , الجزائر , 2006 .

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

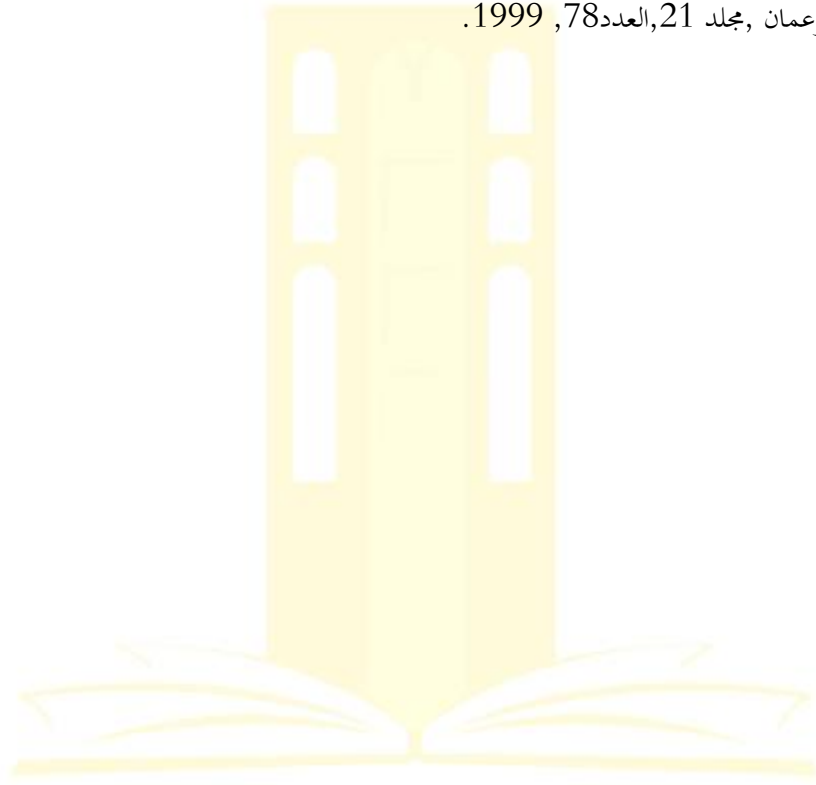
26. شفيق العتوم : طرق إحصائية, تطبيقات اقتصادية وإدارية باستخدام spss , بدون طبعة دار المناهج , الأردن , 2008 .

ثالثا: الرسائل والأطروحات

1. احمد عباس حمادي :الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث استطلاعي لآراء عينة من المدرء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان ,مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ,العدد94 ,المجلد 22 ,2016 .
2. إيناس فؤاد فلمان :الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدى المشرفين التربويين بدائرة التربية والتعليم ,رسالة ماجستير كلية التربية بجامعة أم القرى, مكة المكرمة , 2007.
3. بن منصور رفيقة : الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ,دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية –سطف ,رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ,كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية ,جامعة الحاج لخضر باتنة , الجزائر , 2014 .
4. سامي إبراهيم حماد حنونى :قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ,رسالة ماجستير ,كلية التجارة الجامعة الإسلامية ,غزة , 2006 .
5. الشوابكة رائد ضيف الله :اثر التسويق لتحقيق الالتزام المتعدد الابعاد ,رسالة ماجستير ,في إدارة الأعمال جامعة الشرق الوسط ,عمان ,2010.
6. العوي محمد بن غالب :الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي رسالة ماجستير في العلوم الإدارية,كلية الدراسات العليا ,الرياض , 2005 .
7. مبارك بنبة ضامن العنزي : التغير التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين دراسة مسحية عن العاملين في إدارة مرور الرياض ,رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا , جامعة نايف العربية للعلوم الأجنبية , الرياض , 2004.
8. موسى احمد خير الدين : اثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي ,رسالة دكتوراه ,جامعة البترا ,عمان , 2010.

رابعاً : المجلات

1. العبيبي سعود محمد عوض الله :الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه ,مجلة الإدارة ,معهد الإدارة العامة ,مجلد 19 , 1997.
2. المعاني أيمن عودة الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية ,دراسة ميدانية ,مجلة الإدارة ,معهد الإدارة العامة وعمان ,مجلد 21,العدد78, 1999.



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

1985

الملاحق

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة خاصة ب :

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية ببلدية مقرة _ المسيلة _

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستير في علم اجتماع تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

استمارة البحث :

يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة والتي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي أقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستير في علم اجتماع التنظيم والعمل والتي تتضمن أسئلة حول موضوع الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي , راجين منكم التفضل بالإجابة على كل عباراتها بوضع العلامة (X) أمام الاختيار الذي تراه منسباً , علماً ان إجاباتكم ستحظى بسرية تامة , ولن تستخدم إلا لإغراض علمية بحثي.

إشراف الأستاذ :

د.ناجح مخلوف

إعداد الطالب :

شنن بلال

السنة الجامعية: 2020-2021

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- الجنس : (1) ذكر (2) أنثى
- 2- السن : (1) أقل من 25 (2) 25 - 35 سنة (3) 36 - 45 سنة
(4) 46 - 55 سنة (5) أكثر من 55
- 3- الحالة الاجتماعية: (1) أعزب (2) متزوج(ة) (3) مطلق(ة)
(4) أرمل(ة)
- 4- المستوى التعليمي : (1) ابتدائي (2) متوسط (3) ثانوي
(4) جامعي
- 5- عدد سنوات الإقديمية : (1) أقل من 5 سنوات (2) من 5 إلى 10 سنوات
(3) من 11 إلى 15 سنة (4) من 16 إلى 20 سنة (5) 21 فأكثر

الرقم	العبرة	البدائل	
	المحور الثاني : بيانات حول متغير الالتزام التنظيمي 1-2- بيانات حول مؤشر الالتزام العاطفي	موافق	لا موافق
6	ينتابني الفخر كلما تحدثت عن مؤسستي التي اعلم بها	موافق	لا موافق
7	اشعر أن أهدافي الخاصة تتوافق مع أهداف المؤسسة التي اعلم بها	موافق	لا موافق
8	عندي اقتناع كامل بأهداف المؤسسة يدفعني لإنجاحها	موافق	لا موافق
9	تعطي المؤسسة اهتماما لآراء العاملين ومقترحاتهم من خلال مشاركة العاملين في اتخاذ القرار	موافق	لا موافق
10	هناك فضل للمؤسسة في تحقيق أهدافي	موافق	لا موافق
11	اشعر بارتباط عاطفي تجاه المؤسسة التي اعلم بها	موافق	لا موافق

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

			اشعر بانتتماء عاطفي إلى المؤسسة التي اعمل بها	12
لا أوافق	موافق لحد ما	موافق	2-2 بيانات حول مؤشر الالتزام المستمر	
			اقبل اي وظيفة أكلف بها في المؤسسة مقابل الاستمرار	13
			لن أفكر بالعمل في مؤسسة أخرى حتى ولو كانت ظروف العمل هناك أفضل	14
			اشعر بان لدي خيارات وفرص قليلة جدا للنظر في مغادرة هذه المؤسسة	15
			ارغب باستمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في المؤسسة	16
			اشعر بانني لن اكسب الكثير من بقائي وتمسكي بالمؤسسة	17
			تهمتي سمعة المؤسسة ومدى تحقيقها لأهدافها	18
			أفكر بالاستقالة عن العمل	19
لا أوافق	موافق لحد ما	موافق	المحور الثالث : بيانات حول متغير الأداء الوظيفي 1-3 بيانات حول مؤشر الرغبة في العمل	
			اشعر بالرضا العاطفي عن عملي داخل المؤسسة	20
			اشعر بالملل أثناء قيامي بالعمل	21
			لدي استعداد ورغبة في العمل لتحقيق أهداف المنظمة	22
			نظام الحوافز المعمول به يحقق طموحاتي الشخصية	23
			لدي استعداد لانجاز العمل رغم ضغوط العمل التي أواجهها	24
			تزيد الحوافز المعنوية من دافعيتنا للعمل	25
			أفكر في مغادرة المؤسسة وترك العمل	26
لا أوافق	موافق لحد ما	موافق	2-3 بيانات حول مؤشر القدرة على العمل	
			يتوافق عملي مع مؤهلاتي	27
			أجد صعوبة في انجاز العمل	28
			يحسن الموظفون التصرف في الأوقات الحرجة	29
			يتمتع العاميين بمهارات التواصل مع الجميع	30
			يتم التأكيد على خبرة الموظف في عمله	31

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

			يعمل تقييم الأداء على رفع مستوى العاملين داخل مؤسساتكم	32
			يطور العاملين مهاراتهم بشكل مستمر	33

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الشكر والتقدير.

2 - دليل الملاحظة :

1 - ملاحظة أهم الفروق الديمغرافية كالسن والجنس من حيث :

- توزيع العمال حسب الفئات العمرية ذوي الخبرة مع العمال الشباب
- توزيع العمال حسب الجنس

2 - ملاحظة سيرورة العمل والعمال داخل البلدية في مختلف مصالحها من حيث :

- مدى حداثة الآلات والتغير التكنولوجي ومقدرة العامل في التحكم في أجهزة الإعلام الآلي
- التعامل مع المعدات والوسائل
- الانضباط والجدية في العمل والسرعة في الانجاز

3 - ملاحظة الجوانب الخاصة بالظروف الفيزيائية ومحيط العمل المادي من حيث :

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

- الإضاءة
- النظافة والترتيب

- المراقبة التقنية

4 - ملاحظة آليات الاتصال وواقع العلاقات بين أعضاء المجتمع المبحوث للتمكن من معرفة :

- السلوكيات التفاعلية الاجتماعية فيما بينهم

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

- حب المؤسسة والانتماء إليها
- آليات الاتصال الصاعدة والنازلة

3 - الملاحق الاستطلاعية

Corrélations			
		مؤشر الالتزام المستمر	متغير الالتزام التنظيمي
مؤشر الالتزام العاطفي	Corrélation de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilatérale)		0,000
	N	20	20
مؤشر الالتزام المستمر	Corrélation de Pearson	,719**	,934**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000
	N	20	20
متغير الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	,920**	,934**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000
	N	20	20

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,689	7

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,758	7

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,841	14

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

Corrélations			
		مؤشر القدرة على العمل	متغير الأداء الوظيفي
مؤشر الرغبة في العمل	Corrélation de Pearson	1	,901**
	Sig. (bilatérale)		0,004
	N	20	20
مؤشر القدرة على العمل	Corrélation de Pearson	,620**	,899**
	Sig. (bilatérale)	0,004	0,000
	N	20	20
متغير الأداء الوظيفي	Corrélation de Pearson	,901**	,899**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000
	N	20	20

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,819	7

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,725	7

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,852	14

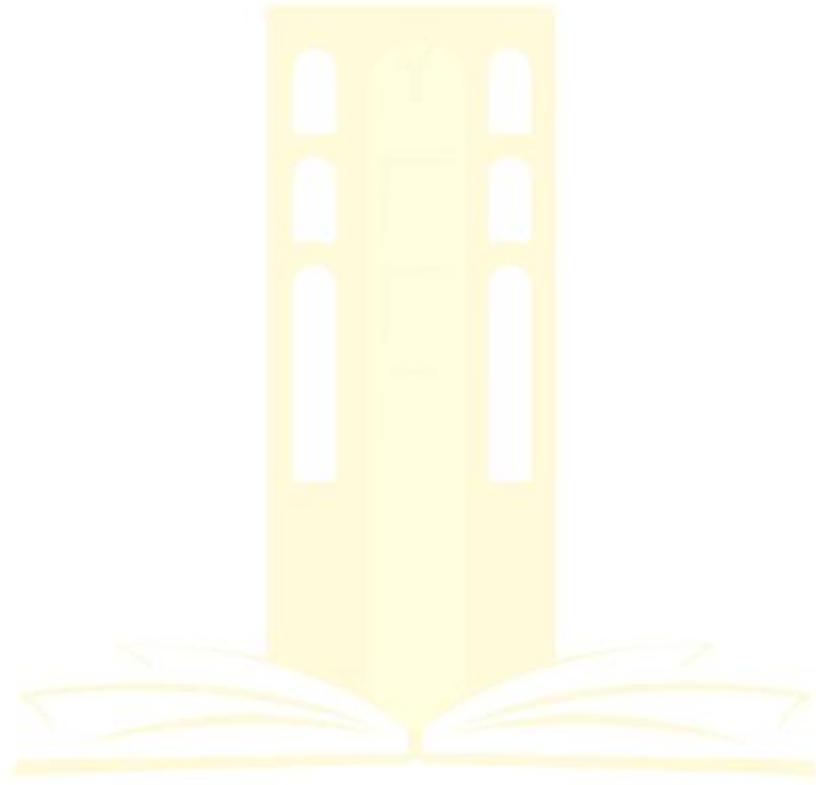
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

		السن			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 25 سنة	3	6,0	6,0	6,0
	سنة 25- 35	18	36,0	36,0	42,0
	سنة 36 - 45	22	44,0	44,0	86,0
	سنة 46 - 55	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
		الحالة الاجتماعية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب	14	28,0	28,0	28,0
	متزوج	29	58,0	58,0	86,0
	مطلق	5	10,0	10,0	96,0
	أرمل	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
		المستوى التعليمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ابتدائي	4	8,0	8,0	8,0
	متوسط	7	14,0	14,0	22,0
	ثانوي	15	30,0	30,0	52,0
	جامعي	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
		الخبرة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5	8	16,0	16,0	16,0
	من 5 إلى 10	25	50,0	50,0	66,0
	من 11-15	7	14,0	14,0	80,0
	من 16-20	6	12,0	12,0	92,0
	سنة فأكثر 21	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	35	70,0	70,0	70,0
	أنثى	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

1985



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

Corrélations				
			متغير الالتزام التنظيمي	متغير الأداء الوظيفي
Rho de Spearman	متغير الالتزام التنظيمي	Coefficient de corrélacion	1,000	,481**
		Sig. (bilatéral)		0,000
		N	50	50
	متغير الأداء الوظيفي	Coefficient de corrélacion	,481**	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,000	
		N	50	50

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations				
			مؤشر الالتزام العاطفي	مؤشر الرغبة في العمل
Rho de Spearman	مؤشر الالتزام العاطفي	Coefficient de corrélacion	1,000	,441**
		Sig. (bilatéral)		0,001
		N	50	50
	مؤشر الرغبة في العمل	Coefficient de corrélacion	,441**	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,001	
		N	50	50

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations				
			مؤشر الالتزام المستمر	مؤشر القدرة على العمل
Rho de Spearman	مؤشر الالتزام المستمر	Coefficient de corrélacion	1,000	,320*
		Sig. (bilatéral)		0,023
		N	50	50
	مؤشر القدرة على العمل	Coefficient de corrélacion	,320*	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,023	
		N	50	50

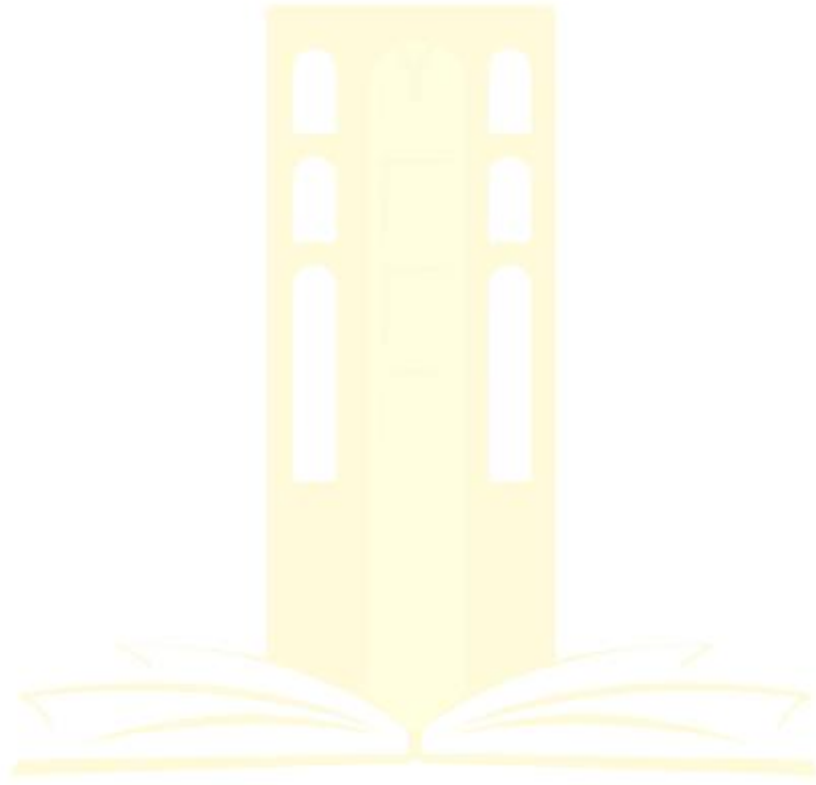
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
متغير الالتزام التنظيمي	0,133	50	0,027	0,953	50	0,045
متغير الأداء الوظيفي	0,130	50	0,034	0,932	50	0,007

a. Correction de signification de Lilliefors

1985



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): يلال شني

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 200380166

الصادرة بتاريخ: 26-04-2016 عن دائرة: مسيلة

المسجل بكلية: العلوم الاجتماعية قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل تحت رقم التسجيل: 18153510868

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية - بلدية مسيلة المسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:



امضاء المعني (ة):

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

الانترنيم التلميحي وعلاجه بالدرء الوطني
دراسة ميدانية - بلدية - معقودة المسيلة

إعداد الطلبة:

1- بلال شني رقم التسجيل: 10868 ك 3 ك 15 18
2- رقم التسجيل:

القسم: علم الاجتماع الشعبة: علوم اجتماعية التخصص: تنظيم وعمل
إشراف: ناجح مخلوف الرتبة: أستاذ

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2020-
2021 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وامضاء المشرف(ة):

الدكتور:
جمال بن خالد



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ