

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان : العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع : علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل



كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

رقم :

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب : راوية محروق

تحت عنوان

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي

- دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة -

لجنة المناقشة :

رئيسا

جامعة المسيلة

اسم ولقب الأستاذ(ة) : يوسف جغلوي

مشرفا ومقررا

جامعة المسيلة

اسم ولقب الأستاذ(ة) : ليلي بنقة

مناقشا

جامعة المسيلة

اسم ولقب الأستاذ(ة) : بومدين مخلوف

السنة الجامعية : 2018/2017

شكر وعرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا ، والقائل في محكم تنزيل

﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ...﴾ الآية رقم: (07) سورة إبراهيم

أتقدم بخالص الشكر الجزيل والعرفان بالجميل والاحترام والتقدير لمن غمرتني بالفضل واختصتني بالنصح وتفضلت عليّ بقبول الإشراف على رسالة الماجستير أستاذتي ومعلمتي الفاضلة الأستاذة

"ليلي بقة" التي سهلت لي طريق العمل ولم تبخل عليّ بنصائحها القيمة ، فوجهتني حين الخطأ وشجعتني حين الصواب ، فكانت قبس الضياء في عتمة البحث وكانت نعم الناصحة ومنحتني

الثقة وغرست في نفسي قوة العزيمة ولم تدخر جهداً ولم تبخل عليّ من وقتها الثمين

أبقاها الله ذخراً للطلبة العلم وجعل ذلك في ميزان حسناتها وأرضاها بما قسم لها

كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع

وفي الأخير نشكر كل طاقم مكتبة المنتدى

الفهرس

الصفحة	الموضوعات
	شكر
	فهرس الموضوعات
	فهرس الجداول
06	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
09	1- تحديد الإشكالية وصياغتها
12	2- أهمية الدراسة
12	3- أسباب اختيار الموضوع
12	4- أهداف الدراسة
13	5- فرضيات الدراسة
13	6- تحديد المفاهيم
15	7- الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي رؤية سوسيوتنظيمية	
23	تمهيد
24	1- خصائص الالتزام التنظيمي
24	2- نظريات الالتزام التنظيمي في ظل أبعاده
24	2-1- الالتزام المعياري (تالكوت بارسونز)
25	2-2- الالتزام العاطفي (براون، شيلدون)
26	2-3- الالتزام الاستمراري (بيتشر)
26	3- محددات الالتزام التنظيمي
28	خلاصة
الفصل الثالث: الاستقرار الوظيفي رؤية سوسيوتنظيمية	
30	تمهيد
30	1- أهمية الاستقرار الوظيفي

30	2- نظريات الاستقرار الوظيفي
32	3- محددات الاستقرار الوظيفي
34	4- العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي
39	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية	
42	1- مجالات الدراسة
42	1-1- المجال المكاني
45	1-2- المجال الزمني
46	1-3- المجال البشري
46	2- العينة وكيفية اختيارها
47	3- منهج الدراسة
47	4- أدوات جمع البيانات
47	4-1- الاستمارة
48	4-2- المقابلة
48	4-3- السجلات والوثائق
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشتها	
50	1- عرض وتحليل البيانات للفرضية الأولى ومناقشتها
55	2- عرض وتحليل البيانات للفرضية الثانية ومناقشتها
61	2- عرض وتحليل البيانات للفرضية الثالثة ومناقشتها
67	خاتمة
قائمة المصادر والمراجع	
الملاحق	

- فهرس الجداول -

الرقم	الجدول	الصفحة
01	خصائص العينة	46
02	يوضح العلاقة بين الجنس والالتزام بالحضور إلى العمل	50
03	يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية والحرص على البقاء في العمل	50
04	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وإنجاز العمل بالشكل المطلوب	51
05	يوضح علاقة الالتزام بإنجاز الأعمال وتلاؤم العمل مع الميول	52
06	يوضح علاقة إنجاز الأعمال بالشكل المطلوب والرضا عن الحوافز المقدمة	53
07	يوضح العلاقة بين السن والاستطاعة على ترك العمل مقابل أجر أعلى في مؤسسة أخرى	55
08	يوضح العلاقة بين الأقدمية ودرجة حرص الكلية على بث الرغبة والاستمرارية في العمل	56
09	يوضح العلاقة بين متغير الجنس والاستعداد للاستمرار في العمل حتى بلوغ سن التقاعد	57
10	يوضح علاقة تقبل أي وظيفة والشعور بالراحة في مكان العمل	58
11	يوضح علاقة الاستعداد للاستمرار في العمل وتناسب الراتب مع الوظيفة	59
12	يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل	61
13	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والشعور بالفخر	62
14	يوضح العلاقة بين الأقدمية وتقديم الدعم والمساندة للزملاء في العمل	62
15	يوضح علاقة الرغبة في تفعيل العلاقات والسعي لإيجاد أساليب وطرق جديدة	63
16	يوضح علاقة الاهتمام بسمعة الكلية وتحفيز العمل ضمن فريق واحد	64

مقدمة



يعد الالتزام التنظيمي مصطلح حديث ظهر في القرن 19 وذلك نتاجا لظهور الثورة الصناعية في أوروبا وما صاحبها من تطور في مجال المنظمات وظهور نظام الورشات والمصانع لذا حظي هذا الموضوع باهتمام من علماء الإدارة لما له من أهمية وانعكاسات على المورد البشري والمؤسسة كتحقيق الرضا الوظيفي للعمال وحفظ المؤسسات من الصراع وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية وتضمن كذلك استقرار العامل في عمله.

فالالتزام التنظيمي يعتبر أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية خاصة معدل دوران العمل، فالأفراد الملتزمون يكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر إنتاجا إذا تحقق الاستقرار الوظيفي. ولهذا يعد الالتزام التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الانتماء والرغبة القوية في الاستمرار بالعمل بالمنظمة وتعزيز الاستقرار بها والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار.

كما أسفرت الدراسات على أهمية الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات، فالأشخاص ذوي الالتزام الضعيف يحتمل يتركون عملهم والغياب المستمر، وذلك راجع إلى عدم رغبتهم في التضحية من أجل مؤسستهم وتبرز أهميته للعامل داخل المؤسسة من خلال ارتباط الفرد بالمؤسسة دون النظر بعين الاعتبار للعوامل المادية أو المكاسب التي يمكن أن يحققها الأفراد نتيجة عملهم في المنظمة، وركزت الأبحاث بصفة عامة حول مسببات ومحددات الالتزام التنظيمي وما قد يترتب عليه من نتائج سلوكية قد تؤثر على مستقبل المؤسسة والعاملين فيها لما له من الأثر الكبير لتحقيق الأهداف المخطط لها بكفاءة عالية ومثالا على ذلك التجربة اليابانية، حيث يعتبر الالتزام التنظيمي للأفراد العاملين في اليابان شيء مقدس لهم فهم حريصين على العمل في مؤسستهم حتى سن التقاعد ويحرصون على تقديم الأفضل لمؤسستهم ونظرا لما يعيشه العالم المعاصر من تحولات وتغيرات اقتصادية وتطورات سريعة تواجه المؤسسات تحديات عديدة تعتبر في طريقها نحو التنمية، وهذا ما يؤدي إلى حدوث اختلالات في المؤسسة وبالتالي عدم استقرارها، حيث يعد الاستقرار عاملا رئيسيا في تقدمها وبقائها ومن أهم درجات الرضا التي يصل إليها العامل في عمله من حيث العلاقات الجيدة داخل المؤسسة ووجود الحوافز الدورية التي تخلق دافع الرغبة لدى العامل للإبداع والتميز فالاستقرار الوظيفي هو أساس العامل بالرضا عن عمله والأمان الوظيفي الذي يدفعه إلى البقاء والاستمرار في المؤسسة بهدف الحفاظ على بقاء العاملين الأكفاء والذين هم السبب الجوهري في تحقيق أهدافها ومن أهم هذه العوامل الأمان الوظيفي.



ومن أهم المؤسسات التي يفخر المجتمع بوجودها وتعتبر رمز تقدمه أو انحطاطه والفائدة للتغيير فيه نجد الجامعة هذه المؤسسة التي تقع على عاتقها إعداد إطارات ونخبة المجتمع لهذا إذا كان الاستقرار باقي المجتمع مطلوب فهو في الجامعة أمر ضروري لما له من أثر على مخرجاتها في النهاية، فمن خلال هذه الدراسة نحاول تسليط الضوء على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي فقمنا بدراسة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، حيث تطرقنا في الجانب النظري للدراسة إلى خطة اشتملت على مقدمة وأربعة فصول وخاتمة.

الفصل الأول يتعلق بالإطار العام للدراسة الذي يحتوي على الإشكالية والأهمية وأسباب الدراسة والأهداف وتحديد المفاهيم والفرضيات والدراسات السابقة، أما الفصل الثاني فقد تمحور حول الالتزام التنظيمي، فتناولنا فيه خصائص الالتزام التنظيمي ونظريات الالتزام وأهم محدداته، أما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه أهمية الاستقرار الوظيفي، وبعض النظريات وأهم المحددات، أما الفصل الرابع يضم المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية، حيث تناولنا فيه مجالات الدراسة والعينة وكيفية اختيارها والمنهج وعرضنا أهم نتائج الدراسة الميدانية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1- تحديد الإشكالية وصياغتها
- 2- أهمية الدراسة
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهداف الدراسة
- 5- فرضيات الدراسة
- 6- تحديد المفاهيم
- 7- الدراسات السابقة

1- تحديد الإشكالية وصياغتها:

يعتبر العنصر البشري الثروة الحقيقية لأي منظمة والموارد الأهم لديها وكلما تحقق الإشباع اللازم للعاملين في المنظمة من الناحية النفسية والاقتصادية والاجتماعية فإن ذلك يحقق البيئة اللازمة لتحفيزهم وتنمية قدراتهم واستغلالها للوصول لأهداف المنظمة، حيث تقوم المؤسسات بالسعي دوما لتحقيق الكفاءة و الفاعلية الإدارية من أجل تحقيق أهدافها لذا تولي اهتماما بالغا بتنمية وتطوير الأداء من خلال إتباع أساليب الإدارة الحديثة القائمة على العناية البالغة بتبني استراتيجيات تنظيمية، حيث تكون الثقة بين الإدارة و العاملين وكسر الحدود الإدارية والتنظيمية بينهم وما ينعكس بصورة حتمية على الالتزام التنظيمي لعمالها، فهذا الأخير يعكس درجة اندماج الفرد بالمؤسسة واهتمامه بالاستمرار فيها وقوة ارتباطه بها وتتطابق مصالحه مع أهدافها ورغبته في بذل جهد أكبر لتطويرها مما يكون علاقة قوية تقوم على الاقتناع بأهداف وغايات التنظيم، حيث يعد الالتزام التنظيمي مصطلح حديث ظهر في القرن الـ19 وذلك نتاجا لظهور الثورة الصناعية في أوروبا وما صاحبها من تطور في مجال المنظمات وظهور نظام الورشات والمصانع ، وتعد وتداخل الأدوار والمهام في المنظمة حيث يعتبر عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز استقرار العاملين من أجل تطوير قدرات المنظمة و الحفاظ على بقائها واستمرارها، لذا نال اهتمام الكثير من الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، كانخفاض معدل دوران العمل، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة عالية، بينما ضعف الالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع معدل الغياب والتأخر عن العمل وانخفاض الرضا الوظيفي وكلها تؤثر سلبا على استقرار المؤسسة، وهذا ما أكدته بيتشر من خلال نظريته حول الالتزام لبقائي والتي يؤكد فيها على أن الالتزام هو درجة اندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة وبالتالي يكون الالتزام هو درجة ارتباط الفرد بالمنظمة فالالتزام التنظيمي يدل على تطابق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة وشعوره القوي بواجباته تجاه المنظمة وأهدافها والشعور بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها حيث يعد عاملا هاما في نجاحها واستمرارها وزيادة إنتاجها هذا و يمكن أن يكون عامل فشل للمؤسسة في حال غيابه يؤدي إلى عدم بقاء العمال وعدم حبهم وولائهم للعمل وبالتالي عدم التزامهم بالعمل وهذا يؤدي إلى ظهور مشاكل بالمؤسسة كالتسيب ودوران العمل مما ينعكس سلبا على المؤسسة ويؤدي إلى فشلها ولهذا على المؤسسات إن توفر البيئة التنظيمية المناسبة ذات المرونة والعلاقات الإنسانية مما يؤدي إلى حبهم وولائهم ورضاهم عن العمل ورغبتهم بالبقاء والانتماء إلى المؤسسة وهذا ما

أشارت إليه دراسة "إيناس فؤاد نواوي"¹ فلمبان حيث تؤكد على ضرورة التزام العاملين في المنظمة من أجل تحقيق أهدافها فالالتزام كمتغير حيوي في فهم سلوكيات العمل والتنظيم وهذا ماضٍ مفقوداً في المؤسسة الجزائرية طيلة مسيرتها التي لم تجسد مبدأ الالتزام التنظيمي فالمنظمة الجزائرية تعاني أزمات وتوترات داخل البيئة التنظيمية إحساس بعدم الأمان الوظيفي عدم الاستقرار في الوظيفة.

ونظراً لما يشهده العالم من تغيرات وتطورات سريعة من تكنولوجيا وثورة معلوماتية في مجال المنظمات في عالم يتصف بالتغير المستمر، تواجه المنظمات تحديات ومشاكل عديدة تعترض طريقها نحو التنمية ما يؤدي بها إلى حدوث إختلالات على مستوى البناءات والهياكل التنظيمية، وبالتالي عدم استقرارها سواء كان ذلك على المستوى الداخلي أو الخارجي، حيث يعد استقرار المنظمة عاملاً رئيسياً في تقدمها واتساعها من خلال مؤشرات الواضحة والتي على رأسها التوافق المهني، والأمان الوظيفي، في خضم هذا كله تسعى المنظمات جاهدة لإيجاد آليات وميكانيزمات من أجل ضمان استمرار المؤسسات وبقائها فالعامل يشعر بالأمان والرضا والاستقرار في الوظيفة عندما يجد المناخ الملائم في المنظمة بحيث يستطيع أن يواجه الصعوبات ومن هنا تأتي أهمية العلاقات الإنسانية لتضمن روح المبادرة وتكريس مبدأ التعاون فذلك يرفع من مستوى الأداء للعمال وبالتالي للرفع من إنتاج المنظمة لذا تسعى المنظمات مهما اختلفت طبيعتها إلى محاولة تحسين ظروف العمل التي تحيط بالعمال حيث يساهم ذلك في تحقيق المنظمة لأهدافها وضمان استمرار العامل فيها فذلك يزيد من الشعور بالأمان والاستقرار والبقاء في المنظمة هذا ما أكدته ماك غريغور من خلال نظريته التي تنص على أنه إذا قدمت مكافآت للعامل فإنه يلتزم أكثر بالأهداف التنظيمية للمنظمة ويرى ماك غريغور أن إتباع نظرية (Y) في مجال إدارة المنظمات والأفراد سوف يؤدي إلى زيادة إنتاجيتها والرفع من مستوى أداء أفرادها وتحقيق التكامل والتوافق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة وقد اهتم ماك غريغور من خلال نظريته (Y) بالاستقرار في العمل فقد اعتبر أن الإنسان يحب العمل ويسعى إلى تحمل المسؤولية إذا هيئت له الظروف وإن استقرار العامل ترفع من مستوى الأداء والانضباط وتحقيق الفعالية والاستقرار وهذا ما يرفع من روحه المعنوية وتجعله مطمئناً على مستقبله المهني مما يؤمن استقراره بالمنظمة ومحاولة خلق بيئة ومناخ إيجابي للعمل في محاولة لجعل المنظمة مواكبة ومسايرة للتغيرات والاهتزازات التي تحدث بين الفينة و الأخرى، وهذا لكسب ولاء الأفراد المنطوين تحت دائرتها لأن الفرد يعتبر العامل الأساسي والرئيسي في استقرار المنظمات عن

¹ - إيناس فؤاد نواوي فلمبان : الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، مذكرة مكملة لنيل درجة ماجيستر في قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، السعودية.

دونها، والمنظمة الجزائرية كغيرها من المنظمات في مسعى لها لتحريك عجلة التنمية في ظل التحولات التنظيمية التي ألمتها الظروف والتغيرات التي شهدتها المجتمع الجزائري وكذلك الفترات التي مرت بها المنظمات الجزائرية، بداية من التسيير الذاتي وصولاً إلى استقلالية المنظمات، عملت جاهدة لإحداث الاستقرار داخل هذه المنظمات لكن رغم ذلك لم تحقق ما كانت تصبو إليه مما اثر على أداء العمال وتراجع الولاء للمنظمة واثّر على المؤسسة من ناحية نقص الإنتاج وخسارة الموارد البشرية و الجامعات تعد إحدى هذه المنظمات بما تحتويه من كليات هذه الأخيرة التي يعد الاستقرار فيها مطلب ضروري في ظل التغيرات البحثية والتدفق المعرفي والتكنولوجي الحاصل فالاستقرار في العمل الإداري له أهمية كبيرة بالنسبة للموظف خاصة داخل الكلية حيث يؤدي إلى ثبات واستقرار مستوى أدائه وتمتعه بمستوى جيد من الرضا وهذا يؤدي إلى العلاقة الجيدة بين الموظف ورئيسه ويخلق جو الولاء والانتماء لدى الموظف تجاه الكلية مما يدفعه إلى التطوير والإبداع في عمله لتحقيق أهداف الكلية ويساعد على نشر ثقافة العمل بروح الفريق الواحد و يحقق النجاح في العمل الإداري وجلب كوارر ذات كفاءة ومتخصصة لكافة مواقع العمل، وعليه اتجهت بنا الدراسة إلى القيام بدراسة سوسيو تنظيمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة حول المتغيرين "الالتزام التنظيمي و الاستقرار الوظيفي " ، فتحدد بهذا التساؤل الرئيسي في خضم معطيات التحليل كآآتي

- ما علاقة الالتزام التنظيمي بالاستقرار الوظيفي ؟

و لتضمنين معالم الوضوح في صياغتها المنهجية نبلور الأسئلة الفرعية التالية :

_ ما علاقة الالتزام المعياري بالتوافق المهني لدى الموظف بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ؟

- ما العلاقة بين الالتزام الاستمراري و الأمان الوظيفي لدى الموظف بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية؟

- ما طبيعة العلاقة بين الالتزام العاطفي والاندماج في العمل لدى الموظف بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ؟

2- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في معرفة طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

فموضوع الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي من أهم العوامل التي تحدد فعالية وكفاءة المنظمة وبالتركيز على المورد البشري كعنصر إنساني له دوره المحرك في زيادة فعالية الكلية وذلك من خلال تسليط الضوء على الرفع من مستوى الاستقرار الوظيفي كالحصول على المكافآت مقابل الأداء الجيد وإشباع الحاجات الاجتماعية كإنشاء العلاقات بين الزملاء وانخراطهم في جماعات، مما ينعكس على الالتزام التنظيمي وانخفاض ظاهرة التسرب الوظيفي.

3- أسباب الدراسة:

1. لمعرفة العلاقة بين متغيرات البحث الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي.
2. بهدف الوصول إلى توصيات تساهم في تعزيز ادراك الموظفين لوضع السياسات التي تساعد على ازدياد الالتزام التنظيمي في المنظمة.
3. من أجل إبراز أهمية استقرار الموظف في عمله في الكلية.
4. لرصد واقع الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي.

4- أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي هدف يصبو إليه، كآلية لكشف الغموض الذي ينتابه وبناء على المنطلقات السابقة اشكالية البحث وأهميته التي يكتسبها فإن الهدف عن كونه محاولة لتحقيق أهداف بأسلوب رشيد من أجل تنمية القدرات داخل المنظمة، وفي هذا الإطار تتبلور الأهداف كالتالي:

1. معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي.
2. معرفة علاقة الالتزام المعياري بالتوافق المهني لدى الموظف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
3. معرفة العلاقة بين الالتزام الاستمراري والأمان الوظيفي لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
4. لمعرفة طبيعة العلاقة بين الالتزام العاطفي والاندماج في العمل.

5- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- للالتزام التنظيمي علاقة بالاستقرار الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

- للالتزام المعياري علاقة بالتوافق المهني لدى الموظف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- للالتزام الاستمراري علاقة بالأمان الوظيفي لدى الموظف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- للالتزام العاطفي علاقة بالاندماج في العمل الموظف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

6- تحديد المفاهيم:

لكل بحث علمي مفاهيم من الضروري تحديدها ولذلك سوف تحدد المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة.

- الالتزام التنظيمي:

لغة: هو العهد يلزم الشيء لا يفارقه، أو الملازم للشيء المداوم عليه¹.

اصطلاحاً:

درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض².

يعرفه "بورتر" بأنه استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة.

يعرفه "بوليان" بأنه القوة النسبية لتوحد الفرد مع تنظيم معين ارتباطه به، وبهذا المعنى ينطوي

الالتزام على ثلاث أبعاد رئيسية على أقل تقدير هي:

- اعتقاد قوي بأهداف وقيم المنظمة وميولها.
- إرادة قوية لممارسة جهد معقول في المنظمة.
- رغبة قوية للمحافظة على عضوية المنظمة³.

¹ ابن منظور: لسان العرب، دار المعرفة، القاهرة، 1952، ص 50.

² ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 20.

³ حسين حريم: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص 192.

كما يعرفه "رونالد ريجيو" بأنه مشاعر الفرد واتجاهاته نحو المنظمة التي يعمل بها، ويرتبط بقبول الفرد لأهداف المنظمة وقيمها واستعداده لبذل مجهود وبقائه عضواً فيها¹.

- التعريف الاجرائي:

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص تعريف إجرائي للالتزام التنظيمي فالالتزام التنظيمي هو ارتباط وثيق بأهداف المنظمة وقبول أهدافها والرغبة في الاستمرار والبقاء في المنظمة فهو عبارة عن التزام عاطفي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه إلى الالتزام باستمرار أهدافها والاندماج فيها والمشاركة والمساهمة الفعالة في اتخاذ قرارات خاصة بالمنظمة وتفعيل العلاقات بين أفرادها من أجل الرفع في إنتاجيتها وفعاليتها.

- الاستقرار الوظيفي.

لغة: بمعنى متانة صلابة، ثبات، دوام².

اصطلاحاً: اشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف³.
- يعرفه "كانو" انه توازن العوامل الداخلية والخارجية عند الانسان، فإذا أمن من الوصول إلى هذه الحالة من الاستقرار فإن مزاولة العمل يمكن القيام به إلى أقصى درجة⁴.

- يعرفه أحمد عبد الواسع على أنه اشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الاجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان انتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة⁵.
- يعرفه حبيب الصحاف بأنه استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمل الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكرسه⁶.

¹ إيهاب أحمد عويفة: أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية، مذكرة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، 2008، ص 30.

² أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار علم الكتب، القاهرة، 2008، ص 1123.

³ محمد علي محمد: مجتمع الصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، 1975م، ص 201.

⁴ المرجع نفسه: الصفحة نفسها.

⁵ عبد الوهاب أحمد عبد الواسع: علم الإدارة الأفراد، الرياض، 1973، ص 81.

⁶ حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي - انجليزي، ط1، لبنان، 1997، ص 66.

- ويعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند "هنري فايول" ويقصد عنده بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر و ينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل¹.

* التعريف الإجرائي:

هو بقاء العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر لإحساسه بالأمان في الوظيفة وتوافقه المهني مع أهداف المنظمة فالاستقرار هو شعور دائم بالرضا عن الوظيفة واجراءات العمل والإحساس بالأمن والراحة أثناء التعاون والعمل في فريق عمل واحد.

7- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة بن منصور رفيقة (2014) بعنوان الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية، سطيف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل.

انطلقت الدراسة من السؤال الرئيسي مفاده ما طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي وأداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص؟.

ولحل اشكالية الموضوع الذي يبحث في طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص وللإجابة على هذه الاشكالية تم اقتراح جملة من الفرضيات هي:

الفرضية الرئيسية:

ان للاستقرار الوظيفي دور فعال في تفعيل أداة العاملين في القطاع الخاص، وجاءت الفرضيات الفرعية كالتالي:

1. يساهم التدرج المهني الصاعد في خفض من ظاهرة دوران العمل.
2. الاشراف المرن يساهم في تفعيل سلوك الانضباط الذاتي لدى العمال.
3. العمل في ظروف فيزيقية ملائمة يساهم في الحد من تغيب العمال.

تسعى هذه الدراسة إلى جملة من الأهداف:

* التعرف على الاستراتيجية التي من خلالها تقوم المنظمات وخاصة منظمات القطاع الخاص للمحافظة على الاستقرار الوظيفي لرأسمالها البشري.

* مدى تكيف العاملين مع مؤسسات القطاع الخاص.

¹ الشنواني صلاح: إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1999، ص 70.

* تشخيص أهم الصعوبات والعراقيل التي تقف عائقاً أمام العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى. المنهج المستخدم: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي.

العينة: بالنظر إلى مجتمع البحث غير المتجانس فقد تم الاستعانة بالعينة الطبقية العشوائية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي.
- أن الاستقرار الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري لأن العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل والمؤسسة.
- أداء العمال خالي من الفاعلية والتميز بسبب سياسة الإكراه وأسلوب الجزاء والعقاب الذي تضعه المؤسسة كاستراتيجية للعمل¹.

الدراسة الثانية: دراسة ايناس فؤاد نواوي فليمان (2008)

بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: ما مستوى الرضا الوظيفي والالتزام للمشرفين التربويين؟ وماهي طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي؟.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين.
2. التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين.
3. التعرف على علاقة كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس- المؤهل التعليمي- التخصص- الحالة الاجتماعية).

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي وذلك لتحديد مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين.

والمنهج الوصفي الارتباطي وذلك لتحديد نوع العلاقة ما بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وقوتها والعلاقة ما بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والمتغيرات الشخصية التي اشتملت على (الجنس- التخصص- المؤهل- العلمي- والحالة الاجتماعية).

¹ منصور رفيقة: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، سطيف، الجزائر، 2015.

عينة الدراسة وأدواتها: تكونت عينة الدراسة من (102) مشرفاً تربوياً و (175) مشرفة تربوية من مختلف مراكز الإشراف واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد استخدمت الباحثة مقياس بورتر وزملائه الالتزام التنظيمي.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن كل من المشرفين التربويين والمشرفات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.52) ومستوى عال من الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.51).

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي مقدارها (0.571)

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور¹.

الدراسة الثالثة: دراسة عاشوري ابتسام (2015) بعنوان الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

انطلقت الدراسة من السؤال الرئيسي التالي:

- ماهي علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري؟.

ولحل إشكالية الموضوع تم اقتراح جملة من الفرضيات هي:

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري وتتدرج ضمن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

1. هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي تجاه المؤسسة.
2. هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الرغبة في العمل الاستمرار.
3. هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

* التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة.

* تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساعد على الاستفادة من نتائج الدراسة.

¹ إيناس فؤاد نواوي فلمبان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين، رسالة ماجستير، تخصص إدارة تربوية، السعودية، 2008.

* تقديم استراتيجيات من شأنها النهوض بواقع الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية. وقد استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي واستخدمت أدوات الاستمارة والمقابلة من أجل فهم الواقع الميداني لدراساتها.

مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين من إطارات تحكم تنفيذ الذين يزاولون مهامهم على مستوى مديرية ديوان الترقية والتسيير العقاري بلغ عددهم (70) عامل وتمت الدراسة على أساس المسح الشامل، ولأن الموضوع يتعلق بدراسة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، فإنه كان لزاماً لتعرض إلى جميع الفئات السوسيو مهنية التي تشكل مجتمع الدراسة كآلاتي: إطارات، تحكم، تنفيذ. نتائج الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير بمدينة الجلفة عند مستوى دلالة $(\alpha=0.01)$.
2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير بمدينة الجلفة عند مستوى دلالة $(\alpha=0.01)$.
3. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة عند مستوى دلالة $(\alpha=0.01)$.
4. توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الرغبة في العمل والاستمرار في المؤسسة عند مستوى دلالة $(\alpha=0.01)$.¹

الدراسة الرابعة: دراسة المداني حجاج 2015 بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثلجي بالأغواط مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي مفاده ما طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية وعامل الاستقرار الوظيفي للأفراد الإداريين بجامعة عمار ثلجي؟.

ويندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- هل فكرة التعاون يمكنها ان تحقق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية؟.
- هل تساعد العدالة التنظيمية الإداريين بالمؤسسة الجامعية على استقرارهم في وظائفهم؟.

¹ ابتسام عاشوري: الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، الجلفة، 2015، ص 10.

ولحل اشكالية الموضوع الذي يبحث في طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية وعامل الاستقرار الوظيفي ثم وضع الفرضية الرئيسية التالية:

* العلاقة بين القيم التنظيمية وعامل الاستقرار الوظيفي للأفراد الغداريين بجامعة عمار ثلجي ذات طبيعة طردية، حيث انه كلما كان اتجاه القيم التنظيمية نحو تحقيق أهداف المؤسسة والأفراد دون تمييز فإن هذا من شأنه أن يحدث توافقا قيما بين الأفراد والمؤسسة وبالتالي ارتفاع رغبة الأفراد في الاستقرار في وظائفهم ومساعدتهم على ذلك وجاءت الفرضيات الفرعية كالتالي:

- قيمة التعاون يمكن أن تحقق عامل الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية.

- العدالة التنظيمية تساعد الإداريين بالمؤسسة الجامعية على استقرارهم في وظائفهم.

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق حملة من الأهداف:

1. التحقق العلمي من طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والاستقرار الوظيفي وذلك من خلال:

- التأكد من صحة الفرضيات.

- معرفة طبيعة الثقافة التنظيمية المتبعة داخل المؤسسة باعتبارها احدى أهم العوامل المؤدية إلى الاستقرار الوظيفي.

- معرفة مدى تلائم هذه الثقافة والقيم الشخصية للأفراد.

المنهج المستخدم: تم استخدام المنهج الوصفي الذي يسمح بوصف طبيعة هذه العلاقة.

نوع العينة: تم استخدام العينة الطبقية لجأ الباحث إلى تحديد حجم العينة باستخدام أساليب إحصائية تقاديا لتحديد بطرقة تعسفية.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن التعاون والعدالة التنظيمية علاقة قوية جدا بالاستقرار الوظيفي للأفراد والإدارة بجامعة الأغواط، ورغم الاختلاف بين التعاون والعدالة التنظيمية إلا أن التعاون قد يأتي الفرد متشعبا بها من بيئته الاجتماعية وتتعزيز داخل التنظيم إن توفرت لها الظروف الملائمة وجماعة العمل المناسبة¹.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

تعقبا على الدراسات السابقة، التي استعرضناها يتضح أن الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي تصبو إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها واختلاف البيئات التي تمت فيها ضمن هذه الدراسات ما تناول موضوع الالتزام التنظيمي وهدفت الى تحديد مستوى الالتزام أو تناولت

¹ المداني حجاج: القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، الجزائر، 2015.



موضوع الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وقد اوضحت هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

كما ان هناك دراسات تناولت موضوع الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين ومنها ما هدف إلى معرفة القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، فقد تابنت هذه الدراسات في دراسة موضوع الاستقرار الوظيفي باختلاف البيئة والزمن والعوامل الشخصية وأدوات القياس المستخدمة.

وكذلك توجد اختلافات في نتائج الدراسة بالنسبة للمتغيرات كالجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية. تتشابه دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة الذكر في تناولها متغير الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي، إلا ان هناك اختلاف في ربطهم بمتغيرات أخرى تختلف عن دراستنا، وهناك اختلاف من حيث حجم العينة و ايضا المقاييس الاحصائية وايضا اختلاف الزمان والمكان.

- وقد استفدنا من الدراسات السابقة في:

* كتابة الإطار النظري فيما يتعلق بموضوع الدراسة.

* كذلك في تحديد بعض المفاهيم والأبعاد الخاصة بموضوع الدراسة.

* وأيضا في إعداد الاستبانة.

المجانب النظری

الفصل الثاني

الالتزام التنظيمي رؤية سوسيو تنظيمية

تمهيد

- 1- خصائص الالتزام التنظيمي
- 2- نظريات الالتزام التنظيمي في ظل أبعاده
 - 1-2- الالتزام المعياري (تالكوت بارسونز)
 - 2-2- الالتزام العاطفي (براون، شيلدون)
 - 2-3- الالتزام الاستمراري (بيتشر)
- 3- محددات الالتزام التنظيمي

خلاصة

تمهيد :

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما في حقل الإدارة في العقود الأخيرة لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذ يعتبر من أبرز المتغيرات السلوكية التي تناولتها الدراسات والأبحاث العربية من زوايا مختلفة فقد برزت الحاجة لدراسة هذا الموضوع الإداري وسوف نتعرض في هذا الفصل إلى أهم خصائص الالتزام التنظيمي وأبعاده ومحدداته.

1- خصائص الإلتزام التنظيمي:

يمكن سرد خصائص الإلتزام في العناصر التالية:

- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته في البقاء بها وإيمانه بأهدافها.
- يشير إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط.
- يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد.
- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.
- تتمثل مخرجات الالتزام في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ودرجة النظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والإخلاص للمنظمة¹.

2- نظريات الالتزام التنظيمي في ظل أبعاده :

1-2- الالتزام المعياري:

- ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي .
- 1- يتعلق بشعور العامل بضرورة العمل لدى المنظمة من منظور أدبي
 - 2- يشعر الأفراد أن من واجبهم الأخلاقي فعل تلك الأشياء والقيام بتلك الأنشطة في هذه المنظمات.
 - 3- يشير إلى شعور الفرد انه ملتزم بالبقاء بالمنظمة بسبب ضغوط الآخرين.
 - 4- الأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حساباتهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة، أنه التزم حتى لو كان على حساب نفسه².
- * يعتبر بارسونز الفعل الذي يخرج عن المعايير العامة- بصرف النظر عن خروجه - بأنه لا عقلاني أو خاطئ، ومثل هذا الفعل بالنسبة لبارسونز طارئ ومؤقت وفردى، فالعنصر الأساس في الوجود الإنساني هو الالتزام المعياري الأخلاقي، ولذلك يوضح "بارسونز فكرته حول (الإرادة) بقوله: "إن الفاعل

¹ سلامة عادل عبد الفتاح: الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، جامعة عين شمس، مصر، 1999، ص 143.

² المغربي كامل محمد: السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس وسلوك الفرد والجماعة، عمان، الأردن: دار الفكر. 1993، ص 301.

ليس حر ليفعل ما يشاء إنه مرتبط وملتزم، وحيثما تظهر الإرادة، تدخل في الجهد والطاقة المطلوبة من جانب الفاعل لإدراك المستويات المعيارية والقيمية الموجودة.

ويبدو ذلك عكس ما يتصور "سكوت" بأن أطروحات بارسونز تظهر جوهر الفعل كاستقلال ميتافيزيقي لمجال الذاتية، أو أنها محاولة للتأكيد على ذاتية الإنسان كخاصية متميزة، كما يرى البعض أن نظرية الفعل البارسونية هي طوعية لأنها معيارية، أي أن الفاعل حر في أن يتكيف مع المعايير أم لا. ولكن الصواب أن الحرية تقع في دائرة القيد المعياري، فهي حرية مقيدة، واختيار عقلائي مقيد ليس بموجب القوى أو الظروف المحيطة، ولكن بموجب المعايير الاجتماعية. ويشرح ألكسندر بصورة أكثر وضوحا أن بارسونز نجح في بلورة نقطتين أساسيتين هما: الأساس الاجتماعي لاستقلالية الفرد والأساس متعدد الأبعاد للنظام الاجتماعي، فقد أظهر بارسونز مدى اتساع حرية الفرد وضبط الوعي المرافق للحرية ويوضح جوناثان فيش أن بارسونز حاول فهم كيف يحقق النظام في المجتمع الغربي، والعنصر الأساس الأساس في هذا التحليل الإدراكي هو اعتقاد بارسونز بأن النظام يكون ممكنا من خلال القيم المعيارية.¹

2-2- الالتزام العاطفي:

أخذت نظرية الالتزام الوجداني تصور آخر لفهم الارتباط السيكولوجي بين الفرد والمنظمة النابع من التوافق في القيم والأهداف بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها هذا التصور أطلق عليه التوحد مع المنظمة وهو يعني التماثل في الخصائص العامة والمصير بين الفرد والمنظمة وقد أخذت العلاقة بين مفهوم التوحد مع المنظمة ومفهوم الالتزام التنظيمي ثلاث اتجاهات رئيسية هي:

* الاتجاه الأول: نظر إلى مفهوم التوحد ومفهوم الالتزام باعتبارهم مفهوما واحدا أو شيئا واحد حيث يرى "براون" أن التوحد هو الالتزام بمنظمات الخدمة العامة ويرى "شيلدون" أن التوحد مع المهنة هو الالتزام المهني.

يرى "مارش" أن مفهوم التوحد مع المنظمة يتساوى طبقا لمفهوم الالتزام التنظيمي.

* الاتجاه الثاني: نظرا إلى التوحد مع المنظمة باعتباره أحد مكونات الالتزام التنظيمي وبالتالي نظرا إلى الالتزام التنظيمي باعتباره مفهوم يتكون من التوحد مع المنظمة والاندماج فيها.

¹ لحسن أحمد الطراونة: القيادة والأخلاق، منشورات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2010، ص 168.

* الاتجاه الثالث: نظرا إلى مفهوم التوحد مع المنظمة ومفهوم الالتزام التنظيمي على أنها مفهومان مختلفين ومتباعين ومن هؤلاء نجد "ميل"¹.

2-3- الالتزام الاستمراري:

بيتشر من خلال نظريته الالتزام البقائي في اختار أحد التصورات الهامة للالتزام وحاول أن يوضح معناه ويبلوره من خلال نظرية واضحة عرف فيها الالتزام بأنه إندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة وبالتالي يكون الالتزام التنظيمي هو درجة ارتباط الفرد بمنظمة معينة واستمراره بها وأن هذا الالتزام نتيجة لاستثمارات الفرد في المنظمة ولأن يجري عدد من المراهنات الجانبية التي تعمل على تأكيد بقاء الفرد في المنظمة وبالتالي فإن الالتزام السلوكي الذي يشير إليه "بيتشر" يشير إلى البقاء في المنظمة لوجود قدر كبير من الاستثمارات للفرد في المنظمة وسوف تفقد هذا ما إذا ترك المنظمة².

3- محددات الالتزام التنظيمي:

إن معظم الدراسات التي تمت في مجال الالتزام التنظيمي قد تناولت دراسة المحددات المختلفة التي يمكن أن تؤثر على مستوى الالتزام، وقد كانت هذه المحددات مجالا لدراسات مختلفة، وسنكتفي فيما يلي بعرض أهم المحددات:

1- الخصائص أو السمات الشخصية: وتعرف بالمتغيرات الديمغرافية المرتبطة بالفرد (السن، الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي، دوافع وقيم الأفراد).

* السن: أثبتت الدراسات وجود ارتباط إيجابي بين التقدم في السن والالتزام التنظيمي، فكلما تقدم الموظف في العمر ارتفع معدل الالتزام لديه، لأن كبار السن يعدون من الأكثر حرصا على وظائفهم.

* الأقدمية: إن معدل الالتزام التنظيمي يرتفع مع تقدم سنوات الخبرة أي وجود علاقة طردية إيجابية وذلك لعدة أسباب منها، التفاعل الاجتماعي فيما بين الموظف وزملاء العمل من جهة، والموظف وقيادته من جهة أخرى، وكذلك تقادم وجود الفرد في محيط العمل تزداد خبرته في اداء العمل ويكتسب الطرق الجديدة في التعامل مع الزملاء والتابعين بالإضافة إلى ارتفاع معدل الفرص لديه لتحقيق مراكز وظيفية متقدمة.

* المستوى التعليمي: فقد تبين نتائج الدراسات حول علاقة الالتزام التنظيمي بالمستوى العلمي للموظف، فيعضها اكدت على الارتباط السلبي ويرجع ذلك لأسباب منها ارتفاعا معدلات توقعات وطموحات الفرد

¹ محمد أحمد درويش، نظرية الالتزام التنظيمي، عالم الكتب، مصر، 2008، ص 130.

² جبرين جديرالد بارون: تعريب ومراجعة رفاعي محمد سنوسي اسماعيل، إدارة السلوك التنظيمي، دار المريخ، السعودية، 2004، ص 18.

المؤهل وسعيه المستمر لتحقيق عائد مادي ومعنوي أفضل، مع تزايد البدائل الوظيفية امامه كلما ارتفع مستواه العلمي، في حين أكد البعض الآخر على الارتباط الايجابي، أي كلما ارتفع المستوى العلمي للفرد ارتفع معدل الالتزام التنظيمي.

* الجنس: على مستوى طبيعة العلاقة بين الجنس والالتزام التنظيمي، فبعض الدراسات أكدت على أن الرجل أكثر استقرارا والتزاما من المرأة والبعض الآخر أشار إلى العكس تماما، كما اختلفت الآراء حول المرأة الملتزمة فمنهم من قال أن المرأة الملتزمة هي المتزوجة والتي تتمتع بحياة زوجية مستقرة في حين توصل البعض الآخر إلى أن المرأة الملتزمة هي الغير متزوجة لأنها أكثر رضا وارتباط بوظيفتها.

* دوافع وقيم الأفراد: أكدت نتائج الدراسات على العلاقات الإيجابية بين الالتزام التنظيمي والطموح والحاجة الى العلاقات الاجتماعية والحاجة إلى الإنجاز، فزيادة الارتباط النفسي للفرد بالمنظمة متوقف على مدى إشباع حاجاته للإنجاز والتطور.

2- الخصائص المرتبطة بدور الفرد: تشير معظم الدراسات إلى وجود علاقة عكسية بين كل من غموض الدور والصراع الدور والالتزام التنظيمي، حيث أن صراع الدور يؤدي إلى انخفاض المسؤولية وهذا ما قد يؤثر سلبيا على التزام الأفراد وبالمثل فإن غموض الدور يقع الفرد في موقف صراع يؤدي إلى زيادة الضغوط التي يشعر بها.

- وقد كشفت دراسات أخرى عن وجود علاقة عكسية بين عبء العمل والالتزام التنظيمي، حيث ان شعور الفرد بزيادة عبء الدور يؤدي إلى انخفاض درجة الالتزام التنظيمي.

3- العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية: تناولت العديد من الدراسات بحث العلاقة بين الالتزام والعوامل المتعلقة ببيئة العمل كالأجر والإشراف والقيادة وجماعة العمل.

* الأجر: تبين أنه كلما كان نظام الحوافز يتسم بالعدالة والتناسب مع عبء العمل والقبول من جانب الأفراد يزيد من شعورهم بالمسؤولية وبالتالي يؤثر على التزامهم التنظيمي.

* الإشراف والقيادة: فقد وجد أن هناك علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والإشراف الديمقراطي والمشاركة في اتخاذ القرارات.

جماعة العمل: تبين أنه كلما كانت اتجاهات جماعة العمل إيجابية من ناحية المنظمة وكان هناك درجة من التماسك بين أفرادها زاد التفاعل الاجتماعي وبالتالي ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي¹.

¹ محمد الصيرفي: السلوك التنظيمي، مؤسسة حورس الدولية، مصر، 2005، ص 25 .

خلاصة:

يمثل موضوع الالتزام أحد المرتكزات الأساسية في المجال التنظيمي نظرا لأهميته البالغة في تحقيق أهداف المنظمة والحفاظ على بقائها واستمرارها، فالالتزام التنظيمي هو ارتباط وثيق للفرد بمنظمته وشعوره الدائم بالانتماء إليها ورغبته في البقاء في المنظمة، وذلك مقابل الدعم الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي والمساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة مما يجعل الفرد ملتزما في تمكين تحقيق المنظمة أهدافها.

الفصل الثالث

الاستقرار الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

تمهيد

- 1- أهمية الاستقرار الوظيفي
- 2- نظريات الاستقرار الوظيفي
- 3- محددات الاستقرار الوظيفي
- 4- العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي

خلاصة

تمهيد :

يرتكز وجود العامل على وجود جو مريح في المؤسسة التي يعمل بها حتى يتمكن من بذل الجهد اللازم من أجل نجاح عمله والذي يعود بالفائدة على المؤسسة، حيث تتحكم فيه عوامل الاستقرار.

1- أهمية الاستقرار الوظيفي:

1- بالنسبة للعامل:

* ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد.

* الإستعداد النفسي والعقلي والمعياري للفرد المتعلم والترقي.

* ارتفاع مستوى الطموح للفرد.

* احساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد.

* تمتع الفرد بمستوى من الاستقرار النفسي.

* العلاقة الجيدة بين الفرد ورئيسه.

2- بالنسبة للمؤسسة:

* توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة.

* التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة من العناصر البشرية.

* قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.

* قدرة إدارة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة¹.

2- نظريات الاستقرار الوظيفي:

- نظرية Y لماك غريغور: تقوم هذه النظرية على الفروض التالية:

* الإنسان كائن فعال قادر على العمل وراغب فيه.

* الإنسان مستعد لتنمية أهداف المنظمة وهذا الاستعداد نابع من تحمل المسؤولية أمام كل المواقف التي تصادفه.

* إذا قدمت مكافأة للعامل فإنه يلتزم أكثر بالأهداف التنظيمية للمنظمة.

* يمتلك الانسان القدرة على الابتكار والابداع والخيال الواسع ويرى "ماك غريغور" أن إتباع نظرية "Y" في مجال إدارة المنظمات والأفراد سوف يؤدي إلى زيادة إنتاجيتها والرفع عن مستوى أداء أفرادها غير أنه

¹ الديب ابراهيم رمضان: دليل إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، 2003، ص 96.

ومن أجل تحقيق التكامل والتوافق بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد في ظل نظرية "y" فإن ماك غريغور يلح على ضرورة اتخاذ الخطوات التالية:

* التوضيح الدقيق للمتطلبات العامة للوظائف.

* تحديد أهداف محددة يجب تحقيقها خلال مدة زمنية معينة "المعايير والمسؤوليات".

* مباشرة العملية الإدارية تنمية القدرات والابتكارات يؤدي إلى رفع مستواه الوظيفي وتألّقه في منصبه.

كل ما سبق يؤدي به للوصول إلى نتيجة الاطمئنان على مستقبله المهني وبالتالي في استقراره.

إن هذه النظرية اهتمت بالاستقرار في العمل فقد اعتبر "ماك غريغور" في نظرية "y" أن الإنسان يحب العمل ويسعى لتحمل المسؤولية إذا هيئت له الظروف وأن الزيادة في الأجور والمكافآت المادية ترفع مستوى الأداء والانضباط وتحقيق الفعالية والاستقرار وهذا ما يرفع من روحه المعنوية وتجعله مطمئناً على مستقبله المهني مما يؤمن استقراره بالمؤسسة¹.

- نظرية النسق التعاوني: للشيستر برناد:

يقدم "برناد" تحليلاته حول التنظيمات من خلال النسق التعاوني باعتبار أن كل نسق يكون للأنساق الكبرى من خلال التعاون بين الأفراد، حيث اهتم برناد بتسيير السلوك الإداري وتحليل تطور التنظيمات ومعرفة الميكانيزمات التي تؤثر على دافعية الأفراد، سواء ما تعلق بالبواعث أو الإسهامات وكيفية إشباعها والتي يتوقف عليها استمرار واستقرار الأفراد داخل المنظمة لقد اهتم "برناد" بتحليل طبيعة الإدارة من زاوية اجتماعية، حيث أبرز أهمية التنظيم الاجتماعي الذي يقوم على تعاون الأفراد وتفاعلاتهم اجتماعياً في تشكيل المنظمة لقد أوضح في كتابه المعروف بـ "وظائف المدير المنفذ"، أن المنظمة نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون فردين أو أكثر من أجل تحديد أهداف محددة والميزة الرسمية التي تتميز بها أي تنظيم هي تشكيله من جماعات تتعاون فيما بينها من أجل أهداف محددة.

ويرى "برناد" أن تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين يساعد على نجاح المنظمة ويؤدي إلى الانضباط والولاء وحب العمل والمواصلة مما يؤثر على استقرار العامل داخل المنظمة، فالفردي تنمو لديه دوافع عدة ورغبات مثل الرغبة في التمييز والترقية والاستقرار في العمل، ولأجل تحقيق ذلك فهو يحاول تطوير مهاراته والرفع من أدائه حتى يتمكن من تحقيق رغبة في الارتباط والانتماء والمشاركة في اتخاذ القرار.

¹ طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع تنظيم، مكتبة غريب، مصر، 1975، ص ص 135-136.

كما ركز "برناد" على وجود شبكة وحيدة من أجل تماسك الجماعات واستقرار العمال في المنظمة¹.

3- محددات الاستقرار الوظيفي:

1- الظروف الفيزيائية: هي مجموعة الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعمال أثناء أداء عمله عندما تتوفر الظروف الفيزيائية الملائمة للعمال، فإنها تساعد على تحسين الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعمال وتساعد على الاستقرار في العمل وهي كالتالي:

أ- الضوضاء: حسب كريتر "Kryta" تعتبر الضوضاء والإشارات الصوتية التي يمكن أن تؤثر سلباً على الجانب الفيزيولوجي والسيكولوجي للفرد².

وقد أثبتت بعض الدراسات والأبحاث التي أجريت في إنجلترا في صناعة النسيج أن الإنتاج قد زاد بنسبة 3% كما ازدادت كفاية العامل الإنتاجية بنسبة 8.5% عندما استعمل العمال واقيات الأذن، تعمل على خفض شدة الضوضاء بحوالي 50% مما جعل العامل يشعر بمزيد من الارتياح والاستقرار ويقول "برين" أن نتائج الدراسات التجريبية تبين بوجه عام أن الضوضاء تقلل من كفاية العامل وراحته، كما أن مفهوم الضوضاء لدى العامل يؤثر على درجة تقبله لها وأن العوامل النفسية للعامل تحدد لديه هذا المفهوم³. ويمكن تصنيف الضوضاء حسب مصادرها:

- الضوضاء المستمرة: تحدث على وتيرة واحدة ومتواصلة.
- الضوضاء المتقطعة: تصدر عن أصوات المطارق والانفجاريات وتتميز بشدتها بين الارتفاع المفاجئ والانخفاض السريع.
- الضوضاء المتقلبة: وتحدث عند الانتقال من مرحلة إلى مرحلة في العملية الإنتاجية.
- الضوضاء الاندفاعية: تتميز بالظهور لمدة قصيرة بشدة عالية وحادة⁴.
- ب- الإضاءة: مصطلح يستخدم عادة للدلالة على الإضاءة الاصطناعية وفي أغلب الأحيان الإضاءة الكهربائية⁵.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم اجتماع التنظيم، المعرفة الجامعية، لبنان، 2002، ص 349.

² حمو بوظيفة: الضوضاء خطر على صحتك، مخبر الوقاية والأغوميا، ط1، جامعة الجزائر، ص 12.

³ كامل محمد محمد عويقة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996، ص 110.

⁴ فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1986، ص 230.

⁵ حمو أبوظيفة، مرجع سابق، 13.

ومن الواضح أن الإضاءة الجيدة تساعد العامل على أن ينتج كثيرا أو يبذل مجهودا أقل فالضوء الخافت يسبب الشعور بالاكنتاب ومن المعروف أن هناك بعض الأعمال التي تحتاج إلى إضاءة أشد من بعض الأعمال الأخرى.

وقد ثبتت أن زيادتها لا تعني زيادة الإنتاج باستمرار وإنما هناك نقطة إضاءة حرجية يتأثر عندها الإنتاج نسبيا مع مراعاة الفوارق الفردية تلعب دورا في هذا المجال، فمن العاملين من يحتاج إلى إضاءة قوية تساعد على العمل بصورة جيدة ومنهم العكس¹.

ج- الوقاية والأمن: من الضروري ملائمة الظروف الفيزيائية المحيطة بالعامل، وتكييفه مع الآلة والأجهزة التي تستخدمها في منصب عمله فمن اللازم أن يتوفر وسائل الأمن والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، فمشاكل الصحة والأمن في العمل تمثل أحد العناصر الهامة والمحددة لاستقرار العمال وبالتالي الاستمرار فيها².

د- الحرارة والرطوبة: تعتبر درجة الحرارة المعتدلة ظرفا مساعدا للعامل في عمله، وإذا ازدادت أو انخفضت عن المعدل المناسب أدى ذلك إلى تضرر العمال نفسيا وإرهاقهم فسيولوجيا، الشيء الذي يدفعهم إلى ارتكاب الأخطاء والوقوع في حوادث مهنية، حيث أن درجة الحرارة تختلف من ساعة إلى أخرى، حيث نجد أنها عالية في الرشاش التي تعتمد إنتاجها على الأفران ومن ثم يجب أخذ التدابير اللازمة وإحداث بين درجة الفرد والوسط الذي يحيط به.

الضوضاء والحرارة والرطوبة تلعب دورا كبيرا في وسط العمل لذا يجب توفير الهدوء والراحة للعامل لكي تستطيع العمل براحة تامة وهذا يحقق الاستقرار في العمل³.

II- المناخ التنظيمي: هو مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة المشروع الداخلية التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم اتجاهاتهم وإدراكاتهم وذلك لأنها تستمتع بدرجة عالية من الاستقرار والنبات، ويعد المناخ التنظيمي من أهم محددات الاستقرار الوظيفي وقد حددها فروم في العناصر التالية:

1. الهيكل التنظيمي: وهو نمط أحداث الأقسام والإدارات والذي يدل على المستويات الإدارية التي تكون المشروع وبين نمط السلطة ومراكز اتخاذ القرارات، فالهيكل المرن عادة ما يتيح فرص التأقلم للمتغيرات ولا يعترف بالتنظيمات الغير الرسمية ولا يتعامل معها⁴.

¹ كامل محمد عويفة، مرجع سابق، 112.

² دميري أحمد: مساهمة في دراسة ظروف العمل، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 40.

³ دميري أحمد، المرجع نفسه، ص 41.

⁴ فليح فارق عبده: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، الأردن، 2009، ص 80

2. نمط القيادة: تعتبر أنماط القيادة والإشراف من العوامل الرئيسية الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، فالقيادة وأنماطها ذات أثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة على حد سواء، وتزخر التفاعلات الإنسانية بالعديد من أنماط التفاعل بين الفرد وغيره من الأفراد وتتجسد من خلال أبعاد التأثير إمكانية كسب الولاء والانتماء واستقرار العاملين وتحقيق الأهداف المراد انجازها.

ويمكن جوهر العملية القيادية في قدرات الفرد عن سلوك الأفراد الآخرين حيث يمتلك القائد من خلال دوره القيادي القدرة التأثيرية على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف، فالمناخ التنظيمي الذي يتسم بقدرات قيادية هادئة من شأنها أن تحفز الآخرين نحو الانجاز الفعال والاستقرار¹.

3. نمط الاتصال: إن الاتصال الجيد هو الاتصال باتجاهين لأنه يتيح للعاملين إبداء الرأي والتعلم والتطور، وقد تبين بأن الاتصال في اتجاه واحد تنازليا فقط وذلك إصدار الأوامر والتعليمات من أعلى وانسيابها إلى أسفل السلم الهرمي بالعامل إلى الخمول في التفكير وعدم المبالاة باعتبار أن أفكاره وآرائه لا قيمة لها².

4- العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي:

- علاقة الدفاع عن المؤسسة بتكريس العمل بروح الفريق وحده:

يتضح دفاع الفرد عن مؤسسته من خلال إحساسه بالانتماء وتعبيره عن الفخر وقناعاته الذاتية بأهدافها وقيمها كما أن الاهتمام المستمر بتحسين المناخ التنظيمي للمنظمة يساعد على رفع الروح المعنوية ويشجع العمل ضمن الفريق الواحد والاستعداد لبذل المجهود الثقافي في خدمة المؤسسة والافتخار بالانتماء إليها فالعمل ضمن الفريق الواحد يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمع ثقافة واحدة وهدف مشترك وهوية واحدة فالمنظمة هي المكان الذي يشعر فيه العامل بالثقة في الجهة التي يعمل بها ويشعر بالفخر بما تقوم به ويكون مستعد للعمل في فريق واحد مع الأشخاص الذين يعملون معه، فالفخر بالمؤسسة يقيس مدى شعور الموظفين بالفخر بعملهم وذلك بتقسيم وظائفهم اتجاه الفريق أو مجموعة العمل، كما أن الفخر يعزز روح المبادرة لفريق العمل ويصبحون أكثر ايجابية لأنهم يشعرون بأنهم يضعون فارقا أو أن عملهم له تأثير ويشعر الموظفون بأنهم يقدمون إسهامات ضرورية لنجاح المؤسسة ونجاح فرق العمل التي ينتمون إليها ضرورية للنجاح.

¹ العميان محمد سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، 2004، ص 09.

² محمد طلعت عيسى: الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة القاهرة الحديثة، ص 288.

- علاقة علاقات العمل بتضمين روح المبادرة:

لكي تتمكن المنظمة من القيام بمهامها وتحقيق أهدافها المسطرة فمن واجبها الاهتمام بتفعيل العلاقات بين العمال عن طريق الاهتمام بالاتصال وجوانبه، فالأساليب الاتصالية المعتمدة من طرف المؤسسة تساهم بشكل كبير في نقل المعلومات ورفع الروح المعنوية وتشجيع المبادرة وزيادة ارتباط وانتماء العمال مما ينعكس على أداء العمال داخل كل نسق من الأنساق العامة، وذلك أن الاتصال وسيلة ضرورية لتفعيل علاقات العمل كما أن الإحساس بالتواصل بين العاملين والمديرين من شأنه أن يعزز الثقة بالنفس والثقة بين الرئيس والمرؤوسين، ومن هنا تطفو ملكة الإبداع والرغبة في كسب وتعزيز المكانة.

"يرى التون مايو" من خلال نظريته العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالسلوك الإنساني داخل المنظمة ومن خلال دراسته التي أجراها على مصنع هوثورن دراسة العلاقة بين شروط العمل المادية والإنتاجية توصل إلى مجموعة من النتائج من بينها أن الأفراد الذين يشكلون قسما من أقسام العمل في المنظمة ليسوا أفراد منعزلين بل أنهم يشكلون مجموعة تربط بينهم علاقات عمل وبين رؤسائهم ممن يشجعهم على روح المبادرة¹.

ويعتبر الاتصال عملية رئيسية وضرورة حيوية في بناء علاقات إنسانية داخل المشروع فهو يساهم في خلق الرغبة وبث روح المبادرة والإبداع عن طريق الإمداد بالمعلومات اللازمة التي تضمن توضيح أهداف العمل وأساليب وطرق الأداء الأفضل وتحقيق هذا الهدف يتم العمل داخل المؤسسة بروح التعاون والعمل الجماعي وهذا ما يؤدي إلى تحقيق انفعالية.

- علاقة المشاركة و المساهمة الفعالة بالرضا عن العمل:

يعتبر الالتزام التنظيمي بمثابة امتثال الفرد وقبوله بأهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها إلى درجة التوافق والاندماج فيها مما يدفعه إلى بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى ولو توفرت له فرصة عمل بظروف أفضل في منظمة أخرى وخاصة أثناء مشاركته ومساهمته الفعالة في اتخاذ القرار بشكل متكامل ومتداخل من أجل تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها، فمشاركة الأفراد ومساهماتهم الفعالة يعطيهم الشعور بأهميتهم مما يؤدي إلى الإخلاص في العمل وإعلاء مصالح المنظمة والعمل على تحقيق أهدافها كما أن مساهمة الأفراد في جميع المستويات تؤدي إلى تربية كوادر جديدة من القادة الإداريين والتي تكون ذات خبرة في صنع القرار وهذا ما أشار إليه نموذج "قروم" والذي يصلح

¹ حنفي محمد سليمان: وظائف الدارة، مكتبة ومطبعة الإشعاع، 1998، ص 29.

للتطبيق في كافة مستويات الإدارة، والذي يقوم على مدى الحاجة إلى المشاركة بين القيادة والإتباع في اتخاذ القرارات، وهنا يمكن الربط بين المشاركة والمساهمة الفعالة والرضا الوظيفي عن العمل الذي يعني بصورة عامة الارتباط الإيجابي الذي يقبل على العمل عن قناعة ويساهم في إنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها¹.

كما أن المشاركة والمساهمة الفعالة في صنع القرار يؤثر بطريقة مباشرة على رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة رضاهم الوظيفي نتيجة شعورهم بأنهم جزء من التنظيم ويشاركون في قراراتها بصورة فعالة وبالتالي يزداد ولائهم للمنظمة ويشعرون بأهميتهم ودورهم الوظيفي ويعمل على زيادة نشاط العاملين وإثارة دافعيتهم وزيادة رضاهم عن العمل وبالتالي زيادة الأداء الذي من خلاله تحقق المنظمة أهدافها. هذا ما أكدته دراسة نصار علي أبو حماد حول اتخاذ القرارات في جامعة بولي تكنيك فلسطين وتأثيرها على الرضا الوظيفي للموظفين، فتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين اتخاذ القرار والرضا الوظيفي².

- المسؤولية تجاه المنظمة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي:

إن كل مؤسسة عند رسم سياستها وتخطيط برامجها التي تسعى من خلالها تحقيق أهدافها لا بد أن تراعي في ذلك تحقيق أهداف أفرادها، وبالتالي يتولد لديهم مشاعر الانتماء وبحس الموظف أنه يعمل من أجل تحقيق رغباته ورغبات المؤسسة التي ينتمي إليها فيولد لديه إحساس بالمسؤولية تجاه المنظمة وبالتالي إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي في تنفيذ العمل والمساهمة في وضع الأهداف العامة للمنظمة.

وللمسؤولية علاقة مباشرة بالبناء التنظيمي، وبناء الشخصية فكلما شعر العامل بجدية أدائه لمهامه ومراقبته لها كلما شعر بالارتياح وزاد ولائه وارتباطه بعمله مما يؤدي في النهاية إلى استقراره كما أن إتاحة الفرص أمام العاملين للمساهمة بأفكارهم وتشجيعهم على تحمل المسؤولية تجاه المنظمة من شأنها تقوية الروابط وإيجاد الجو النفسي في بيئة العمل مما يؤدي إلى الرضا ونجد إسهامات "هنري فايول" في ميدان الإدارة فيما أسماه القيم الإدارية، حيث ألح على ضرورة قدرة الفرد على تحمل المسؤولية

¹ سامي محسن الختاتنة: علم النفس الإداري، كلية العلوم التربوية، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 257.

² نصار علي أبو حماد: اتخاذ القرارات في جامعة بوليتكنيك وتأثيرها على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، فلسطين، 2016.

والتحلي بالنشاط وأكد على ضرورة تعزيز وتدعيم قدرات كل من العمال والإداريين من أجل استقرارهم وزيادة معدلات الانتاج¹.

نجد أيضا دراسة حمو علي فطيمة ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف توصلت إلى نتيجة أن لظروف العمل تأثير كبير على استقرار الموظف، حيث تسود ظروف تنظيمية جيدة محددة في الإشراف والاتصال أدت إلى إحساس العامل بواجباته تجاه المنظمة مما زاد في قدراته وارتفاع مستوى كفاءته ورضاه واستقراره في عمله².

- علاقة الرغبة بالعمل والاستمرار بالأمن الوظيفي:

إن من أهم ركائز نجاح أي منظمة كانت ذات إنتاج رفيع ألا وهو الأمن الوظيفي، فهو يمثل أحد المحركات التي يمكن للإدارة من خلاله تحقيق التميز وذلك من خلال زيادة الكفاية وإثارة الرغبة لدى أفرادها.

ويعد الإحساس بالأمن الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤدي إلى خلق الرغبة والاستمرار في العمل في المنظمة وذلك من خلال شعور العامل بالراحة النفسية والأمن الوظيفي وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمن من خلال تعظيم الله عز وجل للأمن ونجد قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: ﴿من أصبح منكم آمنا في سربه، معافى في جسده عنده قوت يومه فكأنما حيزت له الدنيا بحذافيرها﴾³ رواه الترمذي، وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمن عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور العامل بالاطمئنان على استمراره في العمل وعلى مستقبله المهني وعلى صحته وتأمين العيش الكريم يعتبرها هاجسا يلاحقه طوال حياته، فالعامل يبقى محاطا بشعور الخوف وعليه أن يلبي حاجات الأمن لكي يتولد لديه شعور بالراحة والرغبة في العمل فهو محاط بضروريات مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل التأمين ضد العجز وحوادث العمل وعند تحقيقه لهذا المطلب ينعكس بالإيجاب على أدائه، ويعد الشعور بالأمن المهني من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتساهم برفع الروح المعنوية للأفراد وتؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وعلى سبيل المثال العمل في المنظمات اليابانية فهو يقوم على أساس التوظيف مدى الحياة، حيث نجد أن العامل الياباني يبدأ حياته بالعمل في منظمة واحدة ولا يخرج

¹ محمد علي محمد: مرجع سابق، ص 203.

² حمو علي فطيمة: ظروف العمل والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، الجزائر، 2016.

³ أبي عيسى محمد بن عيسى بن سورة: سنن الترمذي، الجزء الأول، 2009، ص 10.

منها حتى سن التقاعد، وهذا يجعل العامل الياباني يشعر بالولاء والانتماء للمنظمة التي يعمل بها ويستمر في العمل وبذل أقصى جهد بكل ثقة ومصادقية لتحقيق أهداف المنظمة¹.

- الاهتمام بسمعة المؤسسة يؤدي إلى رفع مستوى الرضا:

تمثل سمعة المؤسسة أحد الموجودات الغير ملموسة التي تحرص المنظمات على بناءها والمحافظة عليها من أجل بقاء المنظمة واستمرارها وخاصة في الظروف الصعبة، والسمعة الجيدة تمكن المؤسسة من استقطاب أفضل الكفاءات الوظيفية وجذب المستثمرين كما تعزز سمعة المؤسسة من فاعليتها في تحقيق أهدافها².

كما أن العاملين يفضلون العمل في المنظمات ذات السمعة الايجابية ويمارسون الأعمال الصعبة مع المنظمات التي تتمتع بالسمعة الجيدة ويقبلون بالمكافآت والأجور القليلة معها، ومن وجهة نظر الباحثين مثال "روينسيون، وواشنطن" فإن السمعة التنظيمية هي الانطباع الذهني الشامل الذي يتشكل من قبل المتعاملين مع المنظمة حول أنشطتها وأنظمتها وقراراتها وسياساتها³، وبالتالي فإنها تتجسد في كل الجهود والانجازات المتميزة التي ترمي إلى كسب رضا العاملين وتحقيق الرفاهية فالسمعة الايجابية تحقق للمنظمة امكانية تحقيق أرباح وجذب العاملين وزيادة رضاهم وولائهم وبالتالي فإن المنظمة ذات السمعة الجيدة هي التي تشعر العاملين مهما كان دورهم بأنهم أعضاء هامين ومميزين وأن أعمالهم من أهم الأعمال، وإذ تمكن هذا الشعور لدى الموظف نجد لديهم مستوى عالي من الرضا الوظيفي بما يزيد من دافعيتهم للأداء وتحقيق أهداف المنظمة.

وقد أكدت دراسة صالح حسين الزيايدي حول دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز سمعة المنظمة بجامعة القادسية أن اهتمام الكليات بالسعي إلى تحسين السمعة التنظيمية يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين والرغبة في البقاء في الاستمرار.

¹ حويجي مروان أحمد: أثر العوامل السببية للرضا على رغبة العاملين للاستمرار في العمل، رسالة ماجستير، فلسطين، 2008.

² صباح حسين الزيايدي: دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية، رسالة ماجستير، القادسية، 2012، ص 17.

³ المرجع نفسه.

خلاصة:

يشكل الاستقرار التنظيمي أهمية كبيرة بالنسبة للعمال، حيث أن هدف العامل في ميدان العمل يرتكز بوجه عام على ضرورة وجود جو مريح ومرضي داخل المنظمة التي يعمل بها، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل إنجاح عمله الذي يعود عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها بالإيجاب، وعلى المنظمة أن تتطلع إلى الحفاظ على كوادرها البشرية وموظفيها وأن تعمل على توفير العوامل التي تؤثر على الاستقرار كالأمان الوظيفي والاندماج في العمل.

المجانب السطيفي

الفصل الرابع

المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية

- 1- مجالات الدراسة
 - 1-1- المجال المكاني
 - 1-2- المجال الزمني
 - 1-3- المجال البشري
- 2- العينة وكيفية اختيارها
- 3- منهج الدراسة
- 4- أدوات جمع البيانات
 - 4-1- الاستمارة
 - 4-2- المقابلة
 - 4-3- السجلات والوثائق

تمهيد :

سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى الإجراءات الميدانية التي اعتمدها بداية بتحديد المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة، الذي يقرنا من الكلية ويعطينا صورة عامة عنها ويليه تحديد منهج الدراسة الأنسب بحسب ما تقتضيه طبيعة الموضوع ثم أدوات جمع البيانات الأنسب التي اعتمدها.

1- مجالات الدراسة:

1-1- المجال المكاني:

تمت هذه الدراسة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الواقعة في الجهة الغربية للولاية بمحاذاة الطريق الوطني رقم (60) المؤدي إلى حي اشبيليا مقابل مسجد خباب ابن الارث الكائن بحي 500 مسكن.

- لمحة تاريخية عن الجامعة:

أنشأت جامعة محمد بوضياف بالمسيلة في عام 1985م من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك ثم في عام 1989 فتح معهد هندسة مدنية ومعهد التقنيات الحضرية وفي عام 1992 أصبحت مركز جامعي أما في عام 2001 أصبحت جامعة مع أربع كليات و23 قسم، حاليا يوجد بالجامعة 7 كليات، معهدين و23 مخبر للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومن بين سبع كليات، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية التي مثلت المجال المكاني للدراسة، حيث أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/361 المؤرخ في 22 ذو القعدة 1433هـ الموافق لـ 8 أكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 1/274 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422هـ الموافق لـ 8 سبتمبر 2001، المتضمن انشاء جامعة المسيلة ولا سيما المادة الأولى منه والتي تحدد عدد الكليات 5401 طالبا 218 أستاذ موزعين على ستة أقسام: قسم علم النفس يضم 53 أستاذ و 569 طالب، قسم علوم الاعلام والاتصال يضم 37 أستاذ و 761 طالب، قسم العلوم الاسلامية يضم 10 أساتذة و 369 طالب، قسم علم الاجتماع يضم 37 أستاذ و 918 طالب، قسم الفلسفة يضم 17 أستاذ و 434 طالب وقسم التاريخ الذي يضم 64 أستاذ و 1351 طالب.

- النظام الإداري

الكلية ونظامها الإداري

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم: 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، المحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، والمعدل والمتمم، وطبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 أوت

2004، المحدد للتنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة فإن الكلية " هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة" وهي تنهض على الخصوص بالمهام الآتية:

- تكوين في التدرج وما بعد التدرج
- نشاطات البحث العلمي
- نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف
- وتتشكل من أقسام ومكتبة كما تزود بمجلس الكلية وبمجلس علمي

- عميد الكلية

يدير الكلية وهو المسؤول عن سيرها ويتولى تسيير وسائلها البشرية والمالية والمادية، وبهذه الطريقة يتولى:

- * هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة.
- * يعين مستخدمي الكلية الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم.
- * يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.
- * يحضر اجتماعات مجلس الكلية.
- * يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة بعد المصادقة عليه من مجلس الكلية.
- يساعده نائبان وأمين عام للكلية ومسؤول مكتبة الكلية ورؤساء أقسام:
- نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة:
- فهو يتكفل بما يلي:

- ضمان تسيير ومتابعة تسجيل طلبة التدرج.
- متابعة سير أنشطة التعليم وأخذ أو اقتراح كل إجراء من أجل تحسينه.
- على العميد مسك القائمة الاسمية والإحصائية للطلبة.
- جمع الإعلام البيداغوجي لفائدة الطلبة ومعالجته ونشره.
- . نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية:
- فهو يتكفل بما يلي:

- متابعة سير امتحانات الالتحاق ما بعد التدرج.
- أخذ أو اقتراح الاجراءات الضرورية لضمان سير التكوين لما بعد التدرج.
- السهر على سير مناقشة المذكرات وأطروحات ما بعد التدرج.



- متابعة سير أنشطة البحث العلمي.

- المبادرة بأعمال الشراكة مع القطاعات الاجتماعية والاقتصادية.

- المبادرة بأعمال من أجل تنشيط ودعم التعاون ما بين الجامعات الوطنية والدولية.

_ تنفيذ برامج تحسين مستوى الأساتذة وتجديد معلوماتهم.

- تنفيذ سير المجلس العلمي للكلية والمحافظة على أرشيفه.

. الأمين العام للكلية:

هو يتكفل بما يلي:

* تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه.

* تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية.

* ضمان تسيير الأرشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليهما.

* تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه.

* ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة.

* تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للكلية والسهر على صيانتها.

* ضمان تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية.

. مسؤول المكتبة للكلية :

وهو مكلف بما يلي:

- اقتراح برامج اقتناء المؤلفات والتوثيق الجامعي.

- تنظيم الرصيد الوثائقي باستعمال أحدث الطرق للمعالجة والترتيب.

- صيانة الرصيد الوثائقي والتحيين المستمر لعملية الجرد.

- وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة والأساتذة.

- مساعدة الأساتذة والطلبة في بحوثهم البيبلوغرافية.

. رئيس القسم:

رئيس القسم مسؤول عن السير البيداغوجي والإداري للقسم ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين

الموضوعيين تحت مسؤوليته، ويساعده رئيسا القسم المساعدان:

. مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج:

ويقوم بالمهام التالية:

* متابعة عمليات التسجيل وإعادة تسجيل الطلبة في التدرج.

* السهر على السير الحسن للتعليم.

* السهر على السير الحسن للامتحانات واختبارات مراقبة المعارف.

. مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي:

ويقوم بالمهام التالية:

- السهر على سير التعليم في ما بعد التدرج.

- ضمان متابعة أنشطة البحث.

- ضمان متابعة سير اللجنة العلمية للقيم.

.الأمانة العامة:

طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في : 2004، والمحدد للتنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية

والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، فإن الأمانة العامة للكلية تتكفل بما يأتي:

* تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه.

* تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية.

* ضمان تسيير الأرشفة وتوثيق الكلية والمحافظة عليهما.

* تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه.

* ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة.

* تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للكلية والسهر على صيانتها.

1-2- المجال الزمني:

يمتد المجال الزمني لدراستنا بشقيها النظري والتطبيقي، وكانت البداية من شهر جانفي 2018

تاريخ جمع المادة النظرية حول موضوع الدراسة لتدوم فترة معينة والمعروف أن هذه الفترة تتوقف على

نوعية الدراسة وأهدافها وعليه قمنا بتقسيمها إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى: استكشافية قمنا بزيارة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية وقابلنا نائب العميد للبحث العلمي

الذي سمح لنا بأخذ بعض المعلومات حول الكلية من رئيس مصلحة المستخدمين وكان ذلك بتاريخ

2018/01/09 على الساعة 14:00 حيث أفادنا ببعض المعلومات التي تخص الكلية وتفيدنا في

البحث.

المرحلة الثانية: بعد تصحيح الاستمارة من قبل الأساتذة المشرفة وبعض أساتذة التخصص تم توزيعها

على عينة من موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية وكان ذلك يومي 22 و 23 أفريل 2018.

1-3- المجال البشري:

يبلغ عدد الموظفين الإداريين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 106 موظف وقد تم اختيار الموظفين الإداريين وبلغ عددهم 63 موظف إداري دائم.

2- العينة وكيفية اختيارها:

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي، تتدرج عينة الدراسة ضمن العينة العشوائية البسيطة. وهي "العينة التي يتم اختيارها بطريقة يكون فيها لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية لكي يتم اختياره في العينة، ويكون هذا النوع من العينات مفيد عندما يكون هناك تجانس بين أفراد المجتمع المعني بالدراسة¹، واقتصرت هذه الدراسة على عينة من (63) موظف بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وبما أن مجتمع البحث يتكون من (106) موظف بالكلية موزعين على مختلف الأقسام، فقد تم اختيار (59.43%) من مجموع الموظفين، فقدرت العينة بالكلية بـ (62.99%) أي ما يعادل (63) موظف ويمكن أن نوظف ذلك من خلال العمليات الحسابية التالية:

$$\text{حجم مجتمع البحث} \times \text{النسبة} = \frac{100 \times 63}{106} = 59.43\%$$

إن حجم العينة:

$$106 \times 59.43\%$$

$$= 62.99\% \text{ ومنه حجم العينة } 63 \text{ موظف.}$$

100

الجدول رقم (01): خصائص العينة.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
47.62%	30	الذكور
52.38%	33	الاناث
100%	63	المجموع

من خلال الجدول أعلاه كشفت المعطيات الامبريقية والتعلقة بتوزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ فرق متفاوت بين الجنسين حيث قدرت نسبتهم على الترتيب بـ 63.49% للذكور و 36.51% للاناث وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل الإدارة.

¹ سعيد سبعون، حفصة جرادى: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبية، الجزائر، 2012، ص 133.

3- منهج الدراسة: ¹

المنهج المستخدم هو طريقة تساعد في البحث لا يستطيع الباحث العلمي الاستغناء عنه، وبدون المنهج يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة لها بالواقع العلمي، ويختلف المنهج من دراسة لأخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم ونظراً لطبيعة الموضوع المدروس الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي استخدمنا المنهج الوصفي الذي يكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، ومن خصائص الدراسة الوصفية هو اعتمادها على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً.

فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح لنا خصائصها أما الكمي يعطيها وصفاً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها.

وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات على موضوع البحث.

4- أدوات جمع البيانات:

4-1- الاستمارة: ²

تعرف على أنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة، أما عن طريق المقابلة الشخصية، أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.

وكانت استمارة هذه الدراسة مخصصة للموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمسيلة واسترجعنا 46 استمارة صالحة للاستعمال منها غير صالحة لأنها لم يتم الإجابة عن كل الأسئلة ومنها من لم تسترجع.

واحتوت الاستمارة على 9 محاور:

- المحور الأول: محور البيانات الشخصية: من السؤال رقم (01) إلى السؤال رقم (05) اشتمل هذا على البيانات حول الخلفية الاجتماعية والاقتصادية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية).

¹ عمار بوحوش، محمد دنيبات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 33.

2 المرجع نفسه.

- المحور الثاني: بيانات حول الالتزام التنظيمي: وتضمن 3 محاور: بيانات حول الالتزام المعياري وتضمن من السؤال (06) إلى السؤال (12).

بيانات حول الالتزام الاستمراري تضمن من السؤال (13) إلى السؤال (19).

بيانات حول الالتزام العاطفي: تضمن من السؤال (20) إلى السؤال (26).

- المحور الثالث: بيانات حول الاستقرار الوظيفي: تضمن 3 محاور :

* بيانات حول التوافق المهني: تضمن من السؤال (27) إلى السؤال (33)

* بيانات حول الاندماج في العمل: تضمن من السؤال (34) إلى السؤال (40)

* بيانات حول الأمان الوظيفي: تضمن من السؤال (41) إلى السؤال (47)

4-2- المقابلة: ¹

استعنا بأداة المقابلة التي تعرف على أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات وآراء شخص أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات.

تم استعمالنا للمقابلة للحصول على بعض المعلومات النوعية التي تتعلق بمجتمع البحث وذلك بمقابلة نائب العميد للبحث العلمي ورئيس مصلحة المستخدمين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذين أفادونا ببعض المعلومات حول مجتمع البحث لدراسة موضوع الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي.

4-3- الوثائق والسجلات:

ساعدتنا السجلات والوثائق التي سلمت إلينا على توفير الكثير من الجهد والوقت خاصة تلك التي تتعلق بطبيعة النشاط التي تمارسه المؤسسة، ومنها الجانب التنظيمي والتاريخي للمؤسسة ومن أهم الوسائل التي تحصلنا عليها:

- بيانات تتعلق بالجانب التاريخي للمؤسسة

- تصميم الهيكل التنظيمي للمؤسسة

- النظام الداخلي للمؤسسة

- مختلف الأنشطة والمهام التي تقوم بها المؤسسة

- بعض الدراسات التي أجريت بهذه المؤسسة

- حجم العمالة في كل نيابة من النيابات .

¹ محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل، 1999، ص 55.

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

- 1- عرض وتحليل البيانات للفرضية الأولى ومناقشتها
- 2- عرض وتحليل البيانات للفرضية الثانية ومناقشتها
- 2- عرض وتحليل البيانات للفرضية الثالثة ومناقشتها

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

أولاً: علاقة الالتزام المعياري بالاستقرار الوظيفي:

1. علاقة الالتزام المعياري بالخصائص السوسيو مهنية.

الجدول رقم (02) يوضح العلاقة بين الجنس والالتزام بالحضور إلى العمل.

الجنس الالتزام بالحضور إلى العمل		ذكر		أنثى		المجموع	
		ت	%	ت	%	مج.ت	مج %
نعم		26	86.67%	27	81.82%	53	84.13%
أحياناً		03	10%	05	15.15%	08	12.70%
لا		01	3.33%	01	3.03%	02	3.17%
المجموع		30	100%	33	100%	63	100%

المصدر: س 02 مع س 06.

من خلال المعطيات الكمية في الجدول أعلاه تبين أن نسبة 86.67% من المبحوثين ذكور قد أقروا بالالتزام بالحضور إلى العمل في المواعيد المحددة مقابل 81.22% من الإناث وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 84.13% وهذا ما يدل على الالتزام والشعور بالانتماء للكلية والاعتزاز والفخر مما يدل على ارتفاع الروح المعنوية للموظف وبذل جهد من أجل تحقيق أهداف المنظمة وكانت إجابات بعض المبحوثات أثناء توزيع استمارة استبيان أنهن يلتزم بالحضور من أجل إنجاز أعمالهن بالشكل المطلوب في الوقت المحدد لتفادي تراكم الأعمال التي ستؤدي بهن إلى البقاء لساعات إضافية في العمل واجتئاباً للخصم من الراتب الشهري وكذلك خوفاً من فقدان مكانتهن بالعمل في الكلية.

وبالمقابل نجد نسبة 15.15% من فئة الإناث الذين أقروا أنهم ليسوا ملتزمين بالحضور دائماً بل أحياناً فقط وبالمقابل نجد نسبة من فئة الذكور 3.33% أقروا أنهم ليسوا ملتزمين بالحضور إلى العمل، وقد يرجع ذلك إلى كون أغليتهن ربات بيوت ومنهن منهن في مرحلة الرضاعة ففانونا يسمح لهن بمغادرة العمل وعدم الالتزام بالدوام الرسمي.

الجدول رقم (03): يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية والحرص على البقاء في العمل.

الحالة الاجتماعية الحرص على البقاء في العمل		أعزب		متزوج		مطلق		المجموع	
		ت	%	ت	%	ت	%	مج.ت	مج %
نعم		10	58.82%	34	79.07%	01	33.33%	45	71.43%
لا		07	41.18%	09	20.93%	02	66.67%	18	28.57%
المجموع		17	100%	43	100%	03	100%	63	100%

المصدر: س 3 مع س 11.

اتضح لنا من خلال المعطيات في الجدول أعلاه أن نسبة 79.07% من فئة متزوج قد أقر بأنها حريصة على البقاء في العمل بالكلية مقابل 33.33% من فئة مطلق وهذا ما عبرت عنه نسبة الاتجاه العام التي قدرت بـ 71.43% ويرجع ذلك أنهم في أمس الحاجة إلى الراتب من أجل تلبية حاجاتهم وحاجات أسرهم والأدوار الواجب عليهم تأديتها باعتبارهم أرباب أسر وموظفين فهم حريصين على البقاء في العمل من أجل تلبية حاجاتهم باعتبار أن العمل هو العامل الرئيسي لتحقيق الأمان الأسري واستقرار الأسرة خاصة في ظل تدهور القدرة الشرائية للمواطن الجزائري والغلاء الفاحش الذي تشهده معظم الحاجات الضرورية والذي يدفع بالعامل خاصة المتزوج للحفاظ على وظيفتهم والالتزام بالقوانين المسيرة للعمل خوفا من فقدانه وفي المقابل نجد نسبة 66.67% من فئة مطلق قد أقروا أنهم ليسوا حريصين على البقاء في العمل وتليها نسبة 41.18% من فئة أعزب مقابل 20.93% من فئة متزوج وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام والتي قدرت بـ 28.57% وهذا راجع إلى عدم استقرارهم داخل الكلية بسبب المناخ التنظيمي الغير ملائم في الكلية (توتر العلاقات، صراع الأدوار، ...).

الجدول رقم (04): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وإنجاز العمل بالشكل المطلوب.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		المستوى التنظيمي
مج.ت	مج%	ت	%	ت	%	ت	%	إنجاز العمل بالشكل المطلوب
50	79.37%	28	90.22%	21	77.78%	01	20%	نعم
11	17.46%	03	09.68%	06	22.22%	02	40%	أحيانا
02	03.17%	00	00%	00	00%	02	40%	لا
63	100%	31	100%	27	100%	05	100%	المجموع

المصدر: س 04 مع س 07.

توضح المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه أن نسبة 90.32% من ذوي المستوى الجامعي قد أقرروا بانهم ينجزون اعمالهم بالشكل المطلوب وتليها نسبة 77.78% من ذوي المستوى الثانوي ثم تليها نسبة 20% من فئة ذوي المستوى المتوسط وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 79.37% وهذا راجع إلى طبيعة المهنة التي تتطلب مؤهلات علمية عالية حتى يتقن الموظف عمله بالشكل المطلوب حيث أن المستوى الجامعي يكفي لتعلم كافة المهارات الخاصة بالوظيفة فكما يقول فيروف "التعلم يزيد من التوجه الاجتماعي للاداء الجيد فهو اداة تعدل من سلوك الفرد وتكسبه الخصائص النفسية والقيم المرتبطة بالانجاز مثل الاستقلالية الرغبة في النجاح التوجه الى المستقبل والمثابرة"¹، وفي

¹ Veriff: Assertive motivation, 1982, p26.

المقابل نجد نسبة 40% من ذوي المستوى المتوسط قد أقرروا بأنهم لا ينجزون أعمالهم بالشكل المطلوب دائما بل أحيانا فقط وتليها نسبة 22.22% من ذوي المستوى الثانوي، ثم تليها نسبة 09.68% وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام التي قدرت بـ 17.46% ويرجع ذلك إلى افتقارهم للخبرة المهنية بسبب مستواهم العلمي مما ولد لديهم انخفاض في الرغبة في العمل واللامبالاة وهذا ما ولد لديهم كبح في الاداء الفعال وحسب اجابات بعض المبحوثين يرجع ذلك للظروف المغلقة بالبيئة الداخلية الكلية كالاهتمام بذوي المستوى العالي وتوكيل المهام لمن يتمتعون بكفاءات علمية تخول لهم ممارسة أعمالهم بالشكل المطلوب.

الجدول رقم (05): يوضح علاقة الالتزام بإنجاز الأعمال وتلاؤم العمل مع الميول.

الجنس الالتزام بالحضور إلى العمل	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	مج.ت	مج %
نعم	48	76.19%	00	00%	48	76.19%
لا	15	23.81%	00	00%	15	23.81%
المجموع	63	100%	00	100%	63	100%

المصدر: س 09 مع س 27

تشير معظم الدراسات البحثية في المجال التنظيمي وذلك من خلال نتائجها وأهدافها المنشودة إلى ظهور توفير كل السبل التي من شأنها أن تساهم في زيادة الالتزام لإنجاز الأعمال لدى موظفيها وتمكينهم من متطلبات الوظيفة.

وتماشيا مع المعطيات الكمية المسجلة في الجدول أعلاه نجد نسبة 76.19% من أفراد العينة البحثية المدروسة قد أقرروا بوجود سياق علائقي بين الالتزام بإنجاز الأعمال وتلاؤم العمل مع الميولات الشخصية للموظفين وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 76.19% وهذا راجع إلى أن الإدارة تعمل على إكساب الثقة في قدرات الموظفين من خلال الحث على الدقة في أداء و إنجاز الأعمال كما لقوانين العمل الواضحة دور في ذلك من خلال خوف الموظفين من التعرض للعقاب. والاهتمام بهم يزيد من نشاطهم وتحمسهم لإنجاز الأعمال بكل دقة وتقاني.

وفي المقابل نجد نسبة 23.81% من أفراد العينة البحثية المدروسة قد أقرروا أنهم رغم عدم تلاؤم العمل مع ميولاتهم الشخصية إلا أنهم يلتزمون بإنجاز الأعمال الموكلة لهم وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 23.81% وكندعيم أكدت إجابات المبحوثين عن السؤال المفتوح حول الإجراءات المثلى الواجب تنفيذها من أجل ضمان التزام الموظف اتجاه عمله كانت سببها احترام هذه الفئة للطبيعة التعاقدية التي تربطهم بالكلية (عقد العمل) وكذا إلى القيم والمعتقدات التي تحثهم على إنجاز أعمالهم على أكمل وجه¹.

¹ مقابلة (01) مع مسؤول المستخدمين يوم 09-01-2018 من الساعة 14.00 إلى 14.45.

الجدول رقم (06): يوضح علاقة إنجاز الأعمال بالشكل المطلوب والرضا عن الحوافز المقدمة.

إنجاز الأعمال بالشكل الرضا عن المطلوب الحوافز المقدمة		نعم		أحيانا		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	مج.ت	مج.%
36	72%	04	36.36%	00	00%	40	63.49%		
14	28%	07	63.64%	02	100%	23	36.51%		
50	100%	11	100%	02	100%	63	100%		

المصدر: سن 07 مع س 31.

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 72% من أفراد العينة قد أقروا بوجود علاقة بين إنجاز الأعمال بالشكل المطلوب ورضاهم عن الحوافز المقدمة وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام التي قدرت بـ 63.49% فكل مؤسسة عند رسم سياستها وتخطيط برامجها التي تسعى من خلالها لتحقيق أهدافها لا بد أن تراعي في ذلك تحقيق أهداف أفرادها وهذا ما يولد لديهم الإحساس بالانتماء الذي يعمل بدوره على تحقيق رغباته ورغبات المؤسسة ويمكن ترجمة هذا الإحساس على أنه التزام الفرد نحو البقاء في المنظمة*¹.

وفي المقابل نجد نسبة 63.64% من أفراد العينة البحثية المدروسة قد أقروا على الرغم من أنهم يقومون بإنجاز الأعمال بالشكل المطلوب إلا أنهم غير راضين عن الحوافز المقدمة، هذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 36.51% إلا أنهم غير راضين على الحوافز المقدمة لهم ويرجعون ذلك إلى أن الحافز خاصة الأجر أصبح هاجسا لدى جميع الموظفين وظل نظام الأجر المتدني والذي يمس جميع قطاعات الوظيف العمومي فهذه الفئات تتطلع للحصول على امتيازات أفضل في ضوء انعدام منظمة تحفيزية قليلة الأجر بالإضافة إلى عدم توفر شروط أفضل للعمل وتدعيما لهذا الطرح قدمت الدراسة شواهد كيفية عبر فيها مسؤول مصلحة المستخدمين بأن نظام الأجور المعمول به غير محفز سواء للموظف المجتهد أو العكس في ظل سياسة الأجور المطبقة غير أنه لم ينكر أن هناك نوع من التحفيز المعنوي يتجسد في تقديم تكريمات للموظفين في عيد العمال من كل سنة كآلية تشجيعية يتم فيها تكريم أقدم الموظفين وأنشطهم².

¹ هذا ما يتماشى مع تحليلات يوسف سعدون الذي كشف عن فعالية التنظيمات الرسمية في مجال التحفيز من أجل رفع الكفاية والفعالية خاصة عند إلغاء الحوافز المادية منها والمعنوية للعاملين والمسيرين (يوسف سعدون، ب، س، ص 34).

² مقابلة (01) مع مسؤول المستخدمين يوم 09-01-2018 من الساعة 14.00 إلى 14.45.

▪ استنتاج جزئي للفرضية الأولى :

- للالتزام المعياري علاقة بالتوافق المهني .

من خلال الجدول رقم (1) و الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (العلاقة بين الجنس والالتزام بالحضور إلى العمل)، حيث قدرت نسبة الاتجاه العام ب 84.13%، بينما الجدول رقم (2) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (العلاقة بين الحالة الاجتماعية والحرص على البقاء في العمل) فقد قدرت نسبة الاتجاه العام ب 71.43%، في حين نجد الجدول رقم (3) و الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (العلاقة بين المستوى التعليمي وإنجاز العمل بالشكل المطلوب) قدرت نسبة الاتجاه العام فيها ب 79.37%، بينما الجدول رقم (4) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (علاقة الالتزام بإنجاز الأعمال وتلاؤم العمل مع الميول) قدرت نسبة الاتجاه العام ب 76.19%، أما الجدول رقم (5) و الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (علاقة إنجاز الأعمال بالشكل المطلوب والرضا عن الحوافز المقدمة)، قدرت نسبة الاتجاه العام ب 63.49%، ويتبين من خلال التحليل الإحصائي للجدول نجد أن أغلب نتائج الجداول كانت موجبة (النسبة المتوسطة للاتجاه العام قدرت ب 74.92%) و بالتالي وجود علاقة بين الالتزام المعياري والتوافق المهني، وهذا راجع إلى كون الالتزام المعياري يشعر الفرد بالالتزام في المنظمة من الجانب الأخلاقي وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها و السماح لهم بالمشاركة و التفاعل الإيجابي، وهذا ما أكدته "بارسونز" حيث يرى أن العنصر الأساس في الوجود الإنساني هو الالتزام المعياري الأخلاقي و بالتالي يصل الفرد إلى تحقيق مجموعة من الطموحات و الحاجات التي تمكنه من الشعور بالرضا، مما يؤدي به إلى التكيف السليم مع ظروف العمل و هذا يساعده على الإنتاج (الأداء) كما وكيفا.

2- عرض وتحليل البيانات للفرضية الثانية ومناقشتها:

ثانيا: علاقة الالتزام الاستمراري بالاستقرار الوظيفي.

1. علاقة الالتزام الاستمراري بالخصائص السوسيو مهنية:

الجدول رقم (07): يوضح العلاقة بين السن والاستطاعة على ترك العمل مقابل أجر أعلى في مؤسسة أخرى.

الحالة الاجتماعية		أقل من 30		40-30		50-40		أكبر من 50		المجموع	
الحرص على البقاء في العمل	نعم	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	مج. ت	مج. %
		07	70%	11	35.48%	13	86.67%	02	28.57%	33	52.38%
لا	لا	03	30%	20	64.52%	02	13.33%	05	71.43%	30	47.62%
		10	100%	31	100%	15	100%	07	100%	63	100%

المصدر: س 02 مع س 17.

من خلال ما تقدم في الجدول أعلاه من بيانات ومعطيات كمية تبين أن نسبة 86.67% من الفئة العمرية التي تتراوح بين [50-40] سنة قد أقروا بأنهم مستعدون لترك العمل في الكلية مقابل أجر أعلى في مؤسسة أخرى، تليها نسبة 70% من الفئة العمرية أقل من 30 سنة ثم تليها نسبة 35.48% من الفئة العمرية التي تتراوح أقديمتها [40-30] سنة ثم تليها نسبة 28.57% للفئة العمرية أكبر من 50 سنة وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 52.38% وهذا راجع إلى عدم وجود حوافز مادية أو معنوية مقابل الجهد المبذول وكذلك عدم وجود عدالة توزيعية في الأجور والترقية هذا ما أكدته إجابات بعض الباحثين أثناء توزيع الاستمارة ونظرا للظروف الصعبة التي تجبرهم على تغيير المؤسسة لتحقيق ذاتهم ومكانتهم وبالتالي إشباع حاجاتهم وهذا ما أكدته ماك غريغور من خلال نظرية "y" حيث أكد أن الحوافز والمكافآت المادية تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعامل مما يضمن استمراره في المؤسسة كما أن السياسة التنافسية لبعض المؤسسات تدفعها لاستقطاب اليد العاملة المؤهلة ذات الخبرة وهذا ما يغري هؤلاء لترك العمل مقابل حوافز أفضل خاصة مثلما وجدناه عند فئة [50-40] سنة التي تبحث على التقاعد المريح.

وبالمقابل نجد نسبة 71.43% من الفئة العمرية أكبر من 50 سنة قد أقروا أنهم لن يتركوا العمل في الكلية مقابل أجر أعلى في مؤسسة أخرى وتليها نسبة 64.52% للفئة العمرية بين [40-30] سنة ثم

تليها نسبة 30.33% للفئة أقل من 30 سنة ثم نسبة 13.33% للفئة العمرية [40-50] سنة وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 47.62% وذلك راجع إلى شعورهم بالانتماء للكلية حيث أن الفئة أكبر من 50 سنة أعلى نسبة ترفض ترك العمل بالكلية نظرا لعامل الخبرة المكتسبة سنوات العمل العديدة بالكلية مما يجعلها أكثر ارتباطا مقارنة بالفئات العمرية الأخرى.

الجدول رقم (08): يوضح العلاقة بين الأقدمية ودرجة حرص الكلية على بث الرغبة والاستمرارية في العمل.

الأقدمية		أقل من 5		9-5		14-10		15 سنة فأكثر		المجموع	
درجة حرص الكلية على بث الرغبة		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	مج. ت	مج. %
ضعيفة		10	37.04%	04	28.57%	04	26.67%	00	00%	18	28.57%
متوسطة		14	51.85%	08	75.14%	08	53.33%	00	00%	30	47.62%
قوية		03	11.11%	02	14.29%	03	20%	07	100%	15	23.81%
المجموع		27	100%	14	100%	15	100%	07	100%	63	100%

المصدر: س 05 مع س 20.

من خلال المعطيات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 57.14% من الفئات التي تتراوح مدة أقدميتها من [5-9] سنوات قد أقرروا بأن درجة حرص الكلية على بث الرغبة والاستمرارية في العمل متوسطة وتليها نسبة 59.33% من الفئة التي تتراوح أقدميتها من [10-14] سنة، ثم تليها نسبة 51.85% من الفئة التي أقدميته أقل من 5 سنوات، وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 47,62% وحسب اجابات المبحوثين انه يجب تحسيس الموظف بالانتماء للكلية وأنه جزء منها وتقديم الحوافز المادية والمعنوية واحترام الموظف وتطبيق قانون العدالة من أجل بث الرغبة والاستمرارية في العمل فحرص الكلية على بث الرغبة يعزز لديهم الفخر والاعتزاز بالانتماء للكلية وتزيد من رضاهم الوظيفي مما يؤثر بالإيجاب على أدائهم.

وبالمقابل نجد أن نسبة 37.04% من الفئات التي تتراوح مدة أقدميتها أقل من 5 سنوات أقرروا أن درجة حرص الكلية على بث الرغبة والاستمرارية في العمل ضعيفة تليها نسبة 28.57% من الفئة التي تتراوح أقدميتها من [5-9] سنوات تليها نسبة 26.67% من الفئة التي تتراوح أقدميتها من [10-14] سنة وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام والتي قدرت بـ 28.57% وهذا راجع إلى غياب الثقافة التنظيمية التي

تحرص على بث الرغبة بالعمل، وحسب دراسة ابتسام عاشوري التي توصلت إلى وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والرغبة في العمل والاستمرارية، كما أثبتت دراسة مقبل ضيف الله مقبل الحربي أن العدالة في اتخاذ القرارات تؤثر بشكل معنوي على بقاء الفرد واستمراره في العمل بالمنظمة حفاظا على المكانة المادية والمعنوية التي تحصل عليها من العمل.

الجدول رقم (09): يوضح العلاقة بين متغير الجنس والاستعداد للاستمرار في العمل حتى بلوغ سن التقاعد.

الجنس		ذكر		أنثى		المجموع	
الاستعداد للاستمرار في العمل		ت	%	ت	%	مج.ت	مج %
نعم		15	50%	30	90.91%	45	71.43%
لا		15	50%	03	09.09%	18	28.57%
المجموع		30	100%	33	100%	63	100%

المصدر: س 02 مع س 16.

من خلال ما تقدم في الجدول أعلاه من بيانات ومعطيات كمية تبين أن نسبة 90.91% من مفردات العينة قد أقرروا أنهم مستعدون للاستمرار في العمل في الكلية حتى بلوغ سن التقاعد تليها نسبة 50% من فئة الذكور وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام التي قدرت بـ 71.41% وهذا راجع إلى شعورهم بالولاء والانتماء للكلية نظرا لأنهم يعملون بها وهي مصدر رزقهم وحسب نظرية الالتزام التنظيمي يرى "بيتشر" أن اندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة يكون درجة ارتباط الفرد في المنظمة، واستمراره بها وهذا نتيجة للاستثمارات الفرد في المنظمة، وحسب اجابات بعض المبحوثين تمسكهم بالعمل في الكلية حق بلوغ سن التقاعد يرجع إلى سنوات العمل الطويلة والمناخ التنظيمي الملائم مما جعلهم لا يميلون إلى التغيير لكون الظروف التي توفرها الكلية غير مجربة في مؤسسة أخرى وهو ما نجده عند الإناث أكثر من الذكور وهذا راجع لطبيعتهن التي تميل للاستقرار في مكان العمل والخوف من التغيير والمغامرة.

وبالمقابل نجد نسبة 50% من فئة الذكور قد أقرروا بأنهم غير مستعدون للاستمرار في العمل بالكلية حتى بلوغ سن التقاعد وتليها نسبة 09.09% من فئة الإناث وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام التي قدرت بـ 28.57% وهذا راجع إلى عدم وجود عدالة اجتماعية حسب اجابات بعض المبحوثين وعدم وجود آليات تضمن استمرار الموظف بالعمل في الكلية¹.

¹ هذه التحليلات الكيفية متعلقة بالسؤال رقم (19) المأخوذة من استمارة استبيان.

الجدول رقم (10): يوضح علاقة تقبل أي وظيفة والشعور بالراحة في مكان العمل.

تقبل أي وظيفة		نعم		لا		الشعور بالراحة في مكان العمل
ت	%	ت	%	ت	%	
45	%100	00	%00	45	%71.43	نعم
00	%00	18	%100	18	%28.57	لا
45	%100	18	%100	63	%100	المجموع

المصدر: س 13 مع س 44.

إن لظروف العمل تأثير كبير على استقرار الموظفين فالظروف التنظيمية الجيدة كالإشراف والاتصال تؤدي إلى إحساس العامل بواجباته اتجاه المؤسسة التي يعمل فيها وهذا ما يلعب دورا هاما في زيادة قدراته المهنية والفكرية التي تعكس إيجابا على مستوى كفايته ورضاه واستقراره في عمله.

وهذا ما تبين من خلال المعطيات الكمية المدونة في الجدول أعلاه أن أفراد العينة البحثية المدروسة أقرروا بنسبة 100% بوجود سياق علائقي يبين تقبل أي وظيفة والشعور بالراحة في مكان العمل وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 71.43% من خلال إجابات المبحوثين¹ التي مفادها أنهم يحبذون البعد عن الاعتزالية ولديهم الرغبة الشديدة في التعاون مع الزملاء ويشعرون بالاحترام والتقدير في جميع مصالح الكلية والتي بدورها تعتبر من اللبنات الأساسية لتضمين الإيجابية في العمل وتدعيما لهذا الطرح قدمت الدراسة شواهد كيفية عبر فيها نائب العميد للبحث العلمي على إمكانية خلق اهتمامات لدى الأفراد العاملين وقناعتهم وتوفير قدر من الاحترام مسألة أساسية تركز لها الكلية جهود كبيرة من الدعم، وخاصة عند الأخذ بعين الاعتبار القيم والمعتقدات السائدة لدى فاعليها وبيئتهم الاجتماعية².

وفي المقابل نجد نسبة 100% من عينة البحث المدروسة قد أقرروا أنهم لا يتقبلون تقلد أي وظيفة داخل الكلية وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 28.57% لأنهم لا يشعرون بالراحة في جل أماكن العمل المخصصة لهذه الوظائف ويرجعون ذلك أنهم لا يشعرون بالأمان داخل الكلية لأنهم لا يجدون من يساندتهم في مواجهة الصعوبات أو المشاكل التي تواجههم بالإضافة إلى عدم وجود علاقات حميمية وجماعية التي تصفي مظاهر الألفة والمحبة والتعاون بين الأفراد مما تزيد من مشاعر الأناية.

¹ مقابلة حرة غير مقننة مع العديد من المبحوثين.

² مقابلة رقم (02) من نائب العميد للبحث العلمي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية يوم 09-01-2018 من الساعة 10.00 إلى 10.45.

الجدول رقم (11): يوضح علاقة الاستعداد للاستمرار في العمل وتناسب الراتب مع الوظيفة.

الجنس		نعم		لا		المجموع
الالتزام بالحضور إلى العمل	ت	%	ت	%	مج.ت	
نعم	15	33.33%	15	83.33%	30	47.62%
لا	30	66.67%	03	16.67%	33	52.38%
المجموع	45	100%	18	100%	63	100%

المصدر: س 16 مع س 43.

تمثل أنظمة الأجور والرواتب من أهم الأنظمة وأكثرها في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فالراتب ذلك الثمن أو المقابل الذي يحصل عليه الموظف من خلال أدائه لوظيفته نظرا ما يبذله من جهد جسماني وطاقه ذهنية في العمل ومن خلال المعطيات الامبريقية المدونة في الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 83.33% ممن ليسوا مستعدين للاستمرار في العمل رغم تناسب راتبهم مع وظائفهم، ويرجع ذلك إلى قلة الراتب طول مدة العمل الوظيفي وعدم التقدير للمجهودات المبذولة في ظل غياب الظروف المناسبة والأنظمة التحفيزية وبالتالي يلجأ الموظف إلى تغيير الوظيفة في حالة توفر فرص بديلة، وتليها نسبة 33.33% ممن لديهم الاستعداد للاستمرار في العمل ويتناسب راتبهم مع وظائفهم ونلمس ذلك من إجابات المبحوثين أنهم رغم الراتب الزهيد يفضلون البقاء في الوظيفة طوال مسارهم المهني ومرد ذلك إلى أن الظروف الإقتصادية والاجتماعية تفرض البقاء في الوظيفة إلى أنها لم تجد فرص بديلة في ظل انعدام الوظائف والبطالة¹.

بالمقابل نجد نسبة 66.67% ممن لا يتناسب رواتبهم مع المهام الوظيفية ويفضلون البقاء والاستمرار في العمل طوال المسار المهني، فيعرف هذا إلى أن هذه الفئة من المبحوثين لها مدة أقدمية تفوق 15 سنة فهي غير قادرة على تغيير الوظيفة بالإضافة إلى أنها تفضل التقاعد باعتبارها استفادت من الترقية وتحظى بالتقدير والاحترام في بيئة العمل، فهي تبحث عن الاستقرار لكونها تمثل الفئة الأكبر سنا داخل الواقع التنظيمي².

¹ مقابلة غير مقننة مع العديد من المبحوثين.

² هذه التحليلات الكيفية متعلقة بالسؤال رقم (21) المأخوذة من إستمارة استبيان.

▪ استنتاج جزئي للفرضية الثانية :

- للالتزام الاستمراري علاقة بالأمان الوظيفي.

من خلال الجدول رقم(6) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين(يوضح العلاقة بين السن والاستطاعة على ترك العمل مقابل أجر أعلى في مؤسسة أخرى) أن نسبة الاتجاه العام قد قدرت بـ 52.38%، بينما الجدول رقم(7) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين(يوضح العلاقة بين الأقدمية ودرجة حرص الكلية على بث الرغبة والاستمرارية في العمل) فقد قدرت نسبة الاتجاه العام بـ 47.62%، في حين نجد في الجدول رقم(8) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (العلاقة بين متغير الجنس والاستعداد للاستمرار في العمل حتى بلوغ سن التقاعد) فقد قدرت نسبة الاتجاه العام فيه بـ 71.41%، وفي الجدول رقم(9) و الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (علاقة تقبل أي وظيفة والشعور بالراحة في مكان العمل) قدرت نسبة الاتجاه العام بـ 71.43%، أما الجدول رقم(10) و الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (علاقة الاستعداد للاستمرار في العمل وتناسب الراتب مع الوظيفة) فنجد أن نسبة الاتجاه العام قدرت بـ 66.67%.

ومن خلال التحليل الإحصائي للجدول نجد أن أغلب نتائج الجدول كانت نسبة الاتجاه العام في الاتجاه الموجب (النسبة المتوسطة للاتجاه العام قدرت بـ 61.90%)، وبالتالي وجود علاقة بين الالتزام الاستمراري و الأمان الوظيفي، وهذا راجع إلى كون الشعور بالأمان الوظيفي يحفز ويساعد على الرغبة و الاستمرار في العمل، هذا ما أكدته منطلقات نظرية الإدارة اليابانية " نظرية Z " لـ " ويليام أوشي " و التي أساس منطلقها أو عنصرها الأول من عناصرها هو ضمان الوظيفة للموظف مدي الحياة أي الاستقرار والأمن الوظيفي، إذ لا تلجأ المؤسسات اليابانية إلى الاستغناء عن الأفراد حتى في أصعب الظروف سواء كانت سياسية أو اجتماعية، واقتصادية بالدرجة الأولى، الأمر الذي يكون له الأثر الكبير على ضمان استقراره في وظيفته و بالتالي شعوره بالأمان النفسي والوظيفي هذا ما ينعكس على إبداعه وإنتاجيته.

3- عرض وتحليل البيانات للفرضية الثالثة ومناقشتها:

ثالثا: علاقة الالتزام العاطفي بالاستقرار الوظيفي.

1. علاقة الالتزام العاطفي بالخلفية السوسيو مهنية.

الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل.

المجموع		مطلق		متزوج		أعزب		المستوى التنظيمي إنجاز العمل بالشكل المطلوب
مج.ت	مج. %	ت	%	ت	%	ت	%	
61	96.83%	01	33.33%	43	100%	17	100%	نعم
02	3.17%	02	66.67%	00	00%	00	00%	لا
63	100%	03	100%	43	100%	17	100%	المجموع

المصدر: س 03 مع س 22.

تعمل المؤسسة على تفعيل العلاقات في العمل من أجل أن تتمكن من القيام بمهامها وتحقيق أهدافها، وهذا ما يتضح لنا من خلال المعطيات في الجدول أعلاه حيث نجد سنة 100% من فئة أعزب والمتزوجين قد أقرروا برغبتهم في تفعيل العلاقات في العمل ثم تليها نسبة 33.33% من فئة المطلقين، هذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة 96.83% ويرجع ذلك حسب اجابات المبحوثين حول رغبتهم في تفعيل العلاقات في العمل إلى المسؤوليات الواجب عليهم تأديتها وطموحهم ورغبتهم في تطوير الذات من اجل توظيف امكاناتهم في خدمة الكلية ليحققوا اهدافها بشكل منسق ومنظم فيعكسو بيئة الكلية الفاعلة فعندما تكون العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين وبين الموظفين فيما بينهم علاقة ود واحترام متبادل يؤدي ذلك إلى انتاج مستمر في العمل وينمي الروح المعنوية والايجابية في العمل بدافع الفعالية في الانجاز. وبالمقابل نجد نسبة 66.67% من فئة مطلق قد أقرروا بعدم رغبتهم في تفعيل العلاقات في العمل وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة ب 3.37% وهذا راجع إلى غياب العدالة الاجتماعية حسب اجابات بعض المبحوثين.

الجدول رقم (13): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والشعور بالفخر.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		المستوى التنظيمي
								إنجاز العمل بالشكل المطلوب
مج.ت	مج%	ت	%	ت	%	ت	%	
56	88.89%	24	77.42%	27	100%	05	100%	نعم
07	11.11%	07	22.58%	00	00%	00	00%	لا
63	100%	31	100%	27	100%	05	100%	المجموع

المصدر: س 04 مع س 24..

من خلال ما تقدم في الجدول أعلاه من بيانات ومعطيات كمية تبين أن نسبة 100 من مفردات العينة البحثية المدروسة من فئة المستوى التعليمي الثانوي والمتوسط قد أقرروا أنهم يشعرون بالفخر والاعتزاز اتجاه عملهم بالكلية وتليها نسبة 77.42% من مفردات العينة البحثية المدروسة من فئة المستوى الجامعي قد أقرروا أيضا بأنهم يشعرون بالفخر والاعتزاز اتجاه عملهم في الكلية وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 88.89% ويرجع ذلك حسب إجابات المبحوثين والتي تحمل في طياتها أن لديهم الفخر والاعتزاز بإنتمائهم لهذه الكلية وهذا ما يدل على ارتفاع الروح المعنوية لديهم بمعنى "اتجاه الأفراد نحو بيئة العمل أو التعاون الذاتي من طرفهم، وذلك ببذل أقصى طاقاتهم في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية في خدمة أو معرفة المنظمات التي يعملون بها".

وهذا ما يعزز العمل بروح الفريق الواحد، والذي ينعكس إيجابا على روح المبادرة لديهم ويمنحهم التحكم في متطلبات وظائفهم هذا ما يتماشى مع منطلقات نظرية العلاقات الإنسانية.¹

الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين الأقدمية وتقديم الدعم والمساندة للزملاء في العمل.

المجموع		15 سنة فأكثر		14-10		9-5		أقل من 5		الأقدمية
										تقديم الدعم
مج.ت	مج%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
61	96.83%	07	100%	15	100%	14	100%	25	92.59%	نعم
02	03.17%	00	00%	00	00%	00	00%	02	7.41%	لا
63	100%	07	100%	15	100%	14	100%	27	100%	المجموع

المصدر: س 5 مع س 26.

¹ هذه التحليلات الكيفية متعلقة بالسؤال رقم (33) المأخوذة من استمارة الاستبيان.

من خلال ما تقدم في الجدول أعلاه من بيانات ومعطيات كمية تبين أن نسبة 100% من العينة البحثية المدروسة والمتمثلة في الفئة التي تتراوح أقدميته من 5-9 والفئة التي تتراوح أقدميته من 10-14 قد أقرروا بأنهم يقدمون الدعم والمساندة للزملاء في العمل وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام التي قدرت بـ 96.83% ويرجع ذلك حسب إجابات المبحوثين التي تحمل في طياتها أن الموظفون يقومون بتقديم الدعم والمساندة للزملاء في العمل وهذا ما يدل على أنهم يحبذون العمل في الفريق الواحد فهذا ما أكدته نظرية (Z) حيث يرى وليام اوشي أنه من أجل أن تحقق المنظمة أهدافها في زيادة الإنتاج وتحقيق الأرباح المرتفعة يجب التعاون بين الجميع ضمن فريق عمل جماعي، فالعمل في البيئة اليابانية يرتكز على التعاون الوثيق لتحقيق أهداف المنظمة ويشجعهم على روح المبادرة والإبداع، كما يساهم في بناء علاقات إنسانية داخل محيط العمل، كما أن مدرسة العلاقات الإنسانية ترى أن الأفراد يشكلون قسم عمل ويعملون بروح التعاون الجماعي يؤدي إلى تحقيق الفعالية داخل المنظمة ويعزز الثقة بين الموظفين فيما بينهم وبين الموظفين ورؤسائهم ومن هنا تطفو ملكة الإبداع والرغبة في كسب وتعزيز المكانة.

الجدول رقم (15): يوضح علاقة الرغبة في تفعيل العلاقات والسعي لإيجاد أساليب وطرق جديدة.

الجنس		نعم		لا		المجموع	
الالتزام بالحضور إلى العمل	ت	%	ت	%	ت	مج.ت	مج %
نعم	60	98.36%	00	00%	60	60	95.24%
لا	01	1.64%	02	100%	03	03	4.76%
المجموع	61	100%	02	100%	63	63	100%

المصدر: 20 مع س 36.

يرى إلتون مايو من خلال دراسته التي أجراها على مصنع الهاوثرن والتي اهتمت خصوصا بالسلوك الإنساني، حيث توصل إلى مجموعة من النتائج من بينها أن الأفراد يشكلون قسما من أقسام العمل وليسوا أفراد منعزلين بل أنهم يشكلون مجموعة تربط بينهم وبين رؤسائهم علاقات عمل، حيث يعتبر الاتصال عملية ضرورية وحيوية في بناء علاقات إنسانية داخل المشروع يساهم في خلق الرغبة وبعث روح المبادرة والإبداع التي تضمن أهداف العمل وأساليب وطرق أداء أفضل*، وهذا ما اتضح لنا من خلال المعطيات في الجدول أعلاه، حيث تبين أن نسبة 98.36% من أفراد العينة البحثية المدروسة قد أقرروا أن لديهم الرغبة في تفعيل العلاقات فيما بينهم وهم في السعي الدائم لإيجاد أساليب وطرق جديدة لإنجاز الأعمال بدقة متناهية وهذا ما تؤكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 95.24% ويرجعون ذلك إلى أن المناخ التنظيمي السائد في الكلية يحثهم على تنمية روح المبادرة والإبداع والتجديد لديهم لأنها تتلاءم مع

رغباتهم وتترك نتائج إيجابية على مجريات العمل فهي تجعلهم في بحث دائم على التغيير والتطوير والتنوع في آليات العمل والبحث المستمر على الفرص السانحة واستغلالها بشكل أمثل وهو ما يتماشى مع المعطيات الكيفية لرئيس مصلحة المستخدمين الذي أكد بأن الكلية تعمل على تشجيع تفعيل العلاقات بين موظفيها مما يغطي الصبغة الاجتماعية والإنسانية التي تزيد من الإيجابية في العمل وهذا ما يخدم مصالح الفرد والكلية في آن واحد.¹

في المقابل نجد نسبة 100% والممثلة في مفردتين من أفراد عينة البحث المدروسة قد أقرروا أن ليس لديهم الرغبة في تفعيل العلاقات مع الزملاء في العمل ولا يسعيان لإيجاد أساليب وطرق جديدة في العمل ويرجعان ذلك إلى رغبتهم في العمل في بيئة تخلو من الضغوطات وبعيدة عن الرقابة اللصيقة وذات نظام تحفيزي عالي المستوى وذا فعالية كبيرة تتماشى مع طموحاتها إلا أن الواقع المبرقي يكشف عكس ذلك مما أدى إلى إحباط عزيمتهما في السعي بإيجاد أساليب وطرق جديدة في العمل.²

الجدول رقم (16): يوضح علاقة الاهتمام بسمعة الكلية وتحفيز العمل ضمن فريق واحد.

الجنس		نعم		لا		المجموع
الالتزام بالحضور إلى العمل		ت	%	ت	%	
نعم		58	95.08%	00	00%	58
لا		03	04.92%	02	100%	05
المجموع		61	100%	02	100%	63

المصدر: س 21 مع س 34.

إن سمعة المؤسسة هي أحد الموجودات غير ملموسة التي تحرص المنظمات على بنائها والمحافظة عليها من أجل بقاء المؤسسة واستمرارها وخاصة في الظروف الصعبة، وتتجسد أهميتها في - سمعة المؤسسة- في كونها تعمل على تعزيز استقطاب المورد البشري الكفاء* الذي يفضي بدوره على زيادة فاعليتها في تحقيق أهدافها بالموارد البشرية.³

ومن خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 95.08% من أفراد العينة البحثية المدروسة يقرون أن سمعة الكلية من أول اهتماماتهم وأنهم يحبذون العمل ضمن الفريق الواحد

¹ حنفي محمد سليمان: مرجع سابق، ص 29.

² مقابلة حرة غير مقننة مع المبحوثين،

³ صباح حسين الزيايدي: مرجع سابق، ص 17.

وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة بـ 92.06% وهذا ما يعطينا تصورا مبدئيا على أن هناك تعاون مطلق أي مفتوح على جميع الوظائف ذات الطبيعة المتداخلة.

ومنه فالتعاون الحاصل ضمن جماعة الفريق الواحد ويرجعان سبب ذلك إلى أنهم يسعون إلى تغيير الوظيفة لأنها لا تتوافق مع طموحاتها بالإضافة إلى عدم رضاهم على نظام التحفيز المطبق من طرف الكلية، ويعتبر أن عملية تقييم الأداء لا تستند إلى محكات علمية تعتمد على تقييم السلوك الوظيفي الموظف من حيث الانضباط والمواظبة والتعاون وروح المبادرة وحسن السلوك فهي تعتمد في الواقع الامبريقي على المحاباة والمحسوبية والرشوة.

■ استنتاج جزئي للفرضية الثالثة :

- للالتزام العاطفي علاقة بالاندماج في العمل.

من خلال الجدول رقم(11) و الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (العلاقة بين الحالة الاجتماعية والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل) نجد أن نسبة الاتجاه العام قدر بـ 96.83%، بينما الجدول رقم(12) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (العلاقة بين المستوى التعليمي والشعور بالفخر) فقد قدرت نسبة الاتجاه العام بـ 88.89%، في حين نجد الجدول رقم(13) قد قدرت نسبة الاتجاه العام بـ 96.83%، والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (العلاقة بين الأقدمية وتقديم الدعم والمساندة للزملاء في العمل) أما الجدول رقم(14) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (علاقة الرغبة في تفعيل العلاقات والسعي لإيجاد أساليب وطرق جديدة) قدرت نسبة الاتجاه العام بـ 95.24%، بالمقابل نجد الجدول رقم(15) و الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (علاقة الاهتمام بسمعة الكلية وتحفيز العمل ضمن فريق واحد) بأن نسبة الاتجاه العام قدرت نسبته بـ 92.06%.

ومن خلال التحليل الإحصائي للجدول نجد أن غالبية نتائج الجداول كانت موجبو (متوسط نسبة الاتجاه العام قدرت بـ 93.97%) وبالتالي وجود علاقة بين الالتزام العاطفي والاندماج في العمل، وهذا راجع إلى كون الأفراد يعبرون عن رغبتهم في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأن أهدافهم تتوافق مع أهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها، مما يتيح للأفراد المشاركة في اتخاذ القرارات وهذا يخلق انسجام بين أهداف العاملين و أهداف المؤسسة ويوفر نوعا من الرقابة الذاتية وهو ما يعبر عن قوة رغبة الفرد في العمل، مما ينجر عنه علاقات أخوية بين زملاء العمل وبالتالي زيادة درجة انتمائهم وولائهم واندماجهم الداخلي في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق ذاتية الفرد والالتزامه نحو عمله وهو ما يعرف عنه بمصطلح " الاستغراق الوظيفي".

خاتمة



خاتمة:

يعد موضوع الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في الآونة الأخيرة، في ظل انهيار المعايير الأخلاقية وعدم وجود أسس عقلانية تقوم عليها الإدارة، وهذا ما أدى إلى التوجه السوسيوتنظيمي لدراسة آلية الالتزام التنظيمي، وكيفية تفعيلها داخل البيئة التنظيمية لضبط السلوك التنظيمي، فجاءت الدراسة الموسومة **بالالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي**، فقد تم التركيز على واقع الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري والالتزام العاطفي في علاقاتهم بمؤشرات الاستقرار الوظيفي.

في خضم الشواهد الامبريقية جسدت الدراسة علاقة الالتزام التنظيمي بالاستقرار الوظيفي عبر مؤشرات الاستمراري، فكل منظمة عند رسم سياستها وتخطيط برامجها التي تسعى من خلالها لتحقيق أهدافها لا بد أن تراعي في ذلك تحقيق أهداف أفرادها بالتالي يتولد لديهم مشاعر الانتماء ويحس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي في تنفيذ العمل والمسؤولية علاقة مباشرة بالبناء التنظيمي وبناء الشخصية فكلما شعر العامل بجدية أدائه لمهامه ومراقبته لها كلما شعر بالارتياح وزاد ولاؤه وارتباطه بعمله مما يؤدي في النهاية إلى استقراره، لأن الفرد عند استقراره سيضعف من مجهوداته في العمل ويشعر بالارتياح وبالتالي يزداد ولاؤه وارتباطه بعمله مما يؤدي إلى إتاحة الفرص أمام الموظفين للمساهمة بأفكارهم وتشجيعهم مما ينمي روح المبادرة وتقوية الروابط وإيجاد الجو المريح في بيئة العمل، فالجو المهني الذي يسوده التعاون والاندماج يساعد على رفع الروح المعنوية للموظفين ويؤدي إلى تحقيق الترابط الاجتماعي مما يؤدي إلى تفعيل العلاقات في العمل، فالاستقرار الوظيفي والرضا عن العمل يكون بازدياد اهتمام الرئيس بالمرؤوسين واشتراكهم في اتخاذ القرارات يعطيهم الشعور بأهميتهم مما يؤدي إلى الإخلاص في العمل وإعلاء مصالح المنظمة والعمل على تحقيق أهدافها كما أن مساهمة الأفراد في جميع المستويات الإدارية تؤدي إلى تربية كوادر جديّة من القادة الإداريين والتي تكون ذات خبرة في صنع القرار.

كما كشف الواقع الامبريقي بأن العمل ضمن الفريق الواحد والاندماج في العمل يولد جو مريح ومستقر يسوده التفاهم والتعاون والذي يساعد على رفع الروح المعنوية للموظفين ورفع المبادرة لديهم، فالجو مهني الذي يسوده التعاون يؤدي إلى تحقيق الترابط الاجتماعي ما يؤدي إلى تفعيل العلاقات في العمل، كما أن الارتباط والالتزام المهني يزداد باهتمام الرؤساء بالمرؤوسين وإشراكهم في اتخاذ القرارات وتعزيز الشعور بالولاء ولن يتحقق ذلك إلا من خلال سن سياسة عمالية رشيدة وتحقيق الاستقرار الوظيفي في جو إداري يتسم بالأمان والرضا.



ومن خلال التحليل الإحصائي توصلنا إلى وجود علاقة بين الالتزام المعياري والتوافق المهني، وهذا راجع إلى كون الفرد يشعر بالالتزام في المنظمة، ووجود علاقة بين الالتزام الاستمراري والأمانة الوظيفية، كون الأمان الوظيفي يحفز ويساعد على الرغبة في العمل، كما توصلنا أيضا إلى وجود علاقة بين الالتزام العاطفي والاندماج في العمل، وهذا كون الأفراد يعبرون عن رغبتهم في الاستمرار بالعمل في المنظمة، لأن أهدافهم تتوافق مع أهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها.

وعلى العموم إن تضمين وتشمين الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يحتاج إلى إحداث تغييرات بنيوية معتبرة وتطورات تنظيمية عميقة بجدر الوقوف عليها بالممارسات التحليلية في شكل اقتراحات وتوصيات نسعى من خلالها لتعميق الفهم والرؤية الشمولية للالتزام التنظيمي.

قائمه

المصادر

والمراد جمع



قائمة المصادر والمراجع:

- السنة النبوية الشريفة.

المعاجم والقواميس:

1. أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008.
2. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي-انجليزي، ط1، لبنان، 1997.
3. ابن منظور: لسان العرب، دار المعرفة، القاهرة، 1952.
4. ناصري قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

المراجع باللغة العربية:

5. جيرينج جبر الدبارون: تعريب ومراجعة الرفاعي محمد سنوسي إسماعيل، إدارة السلوك التنظيمي، دار المريخ، السعودية، 2004.
6. حسين حريم: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003.
7. حمو بوظيفة، الضوضاء خطر على صحتك، مخبر الوقاية الأغنوميا، جامعة الجزائر.
8. حنفي محمد سليمان: وظائف الإدارة، مكتبة ومطبعة الإشعاع، 1998.
9. دميري أحمد: مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات، الجزائر.
10. سامي محسن الختاتنة: علم النفس الإداري، كلية العلوم التربوية، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
11. سعيد سبعون، حفصة جرادي: الدليل المنهجي في إعداد المذرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة، الجزائر، 2012.
12. سلامة عادل عبد الفتاح: الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، جامعة عين شمس، مصر، 1999.
13. الشنواني صلاح: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1999.
14. طلعت إبراهيم لطفي: علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة غريب، مصر، 1975.
15. عبد الوهاب احمد عبد الواسع: علم إدارة الأفراد، الرياض، 1973.
16. عمار بوحوش، محمد نبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.



17. العميان محمد سلمان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، 2004.
18. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.
19. فليح فاروق عبده: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، الأردن، 2009.
20. كامل محمد عويفة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، لبنان، 1996.
21. لحسن أحمد الطراونة: القيادة والأخلاق، منشورات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2010.
22. محمد أحمد درويش: نظرية الالتزام التنظيمي، عالم الكتب، مصر، 2008.
23. محمد الصرفي: السلوك التنظيمي، مؤسسة حورس الدولية، مصر، 2005.
24. أبي عيسى محمد بن عيسى بن سورة: سنن الترمذي، الجزء الول، 2009.
25. محمد طلعت عيسى: الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة القاهرة الحديثة.
26. محمد علي محمد: علم اجتماع تنظيم، مدخل للدراسات والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة، 2003.
27. محمد علي محمد: مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، 1975.
28. المغربي كامل محمد: السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس وسلوك الفرد والجماعة، عمان، الأردن: دار الفكر. 1993،
- الأطروحات والرسائل الجامعية:
29. ابتسام عاشوري: الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، الجلفة، 2015.
30. إيناس فؤاد نواوي فلمبان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين، رسالة ماجستير، تخصص إدارة تربوية، السعودية، 2008.
31. إيهاب أحمد عويفة، أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.
32. حمو علي فطيمة : ظروف العمل والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، الجزائر، 2016.
33. حويجي مروان أحمد: أثر العوامل المسببة للرضا على رغبة العاملين للإستمرار في العمل، رسالة ماجستير، تخصص فلسطين، 2008.



34. صباح حسين الزيايدي: دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية، رسالة ماجستير، القادسية، 2012.
35. المداني حجاج: القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، الجزائر، 2015.
36. منصور رفيقة: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة، صرموك للمشروبات الشرقية، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، سطيف، 2015.
37. نصار علي أبوجادة: اتخاذ القرارات في جامعة بوليتكنيك وتأثيرها على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، فلسطين، 2016.
- المراجع الأجنبية:

38. Veriff: Assertive motivation, 1982.

الملاحى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة



كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة استبيان بعد التحكيم حول موضوع

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي

- دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة -

إعداد الطالبة:

راوية محروق

السنة الجامعية : 2018/2017

أولاً: بيانات حول الخلفية الاجتماعية والاقتصادية :

- 1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- السن : أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 40 سنة ☐ من 40 إلى 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐
- 3- الحالة الاجتماعية : أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐
- 4- المستوى التعليمي : متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
- 5- الاقدمية أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 9 سنوات ☐ من 10 إلى 14 سنة ☐ من 15 سنة فأكثر ☐

ثانياً: بيانات حول الالتزام التنظيمي :

أ. بيانات حول الالتزام المعياري:

- 6- هل تلتزم بالحضور إلى العمل في المواعيد المحددة؟ نعم ☐ أحياناً ☐ لا ☐
- 7- هل تنجز أعمالك بالشكل المطلوب منك؟ نعم ☐ أحياناً ☐ لا ☐
- 8- هل تسعى إلى الحفاظ على أجهزة وأدوات العمل؟ نعم ☐ لا ☐
- 9- هل تلتزم بإنجاز الأعمال الموكلة إليك في الوقت المحدد؟ نعم ☐ لا ☐
- 11- هل تحرص على البقاء في العمل في الكلية؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم هل يرجع ذلك إلى :

أ- تتوافق أهدافك الخاصة مع أهداف الكلية ☐

ب- المناخ الملائم للعمل ☐

ج- تتلقى امتيازات وحوافز مقابل عملك ☐

12- ما هي الإجراءات المثلى الواجب تنفيذها من أجل ضمان التزام الموظف اتجاه عمله ؟

بيانات حول الالتزام الاستمراري:

- 13- هل يساعدك العمل بالكلية على إبراز ما لديك من قدرات؟ نعم ☐ لا ☐
- 14- هل تقبل بأي وظيفة تكلف بها في الكلية مقابل الاستمرار في عملك نعم ☐ لا ☐
- 15- هل لديك الاستعداد للاستمرار في عملك الحالي حتى بلوغ سن التقاعد؟ نعم ☐ لا ☐
- 16- هل تستطيع ترك العمل بالكلية مقابل اجر أعلى في مؤسسة أخرى؟ نعم ☐ لا ☐
- 17- هل البيئة التنظيمية التي تعمل بها تسمح لك بالمشاركة باتخاذ القرارات؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم يرجع ذلك إلى:

- أ-الشعور بالإنتماء ☐
- ب-الحرص على التواجد بالمؤسسة لوقت اكبر ☐
- ج-الالتزام بقوانين المؤسسة مهما كانت الظروف ☐
- 18- ماهي درجة حرص الكلية على بث الرغبة والاستمرارية في العمل لدى الموظف
- أ-ضعيفة ☐
- ب-متوسطة ☐
- ج-قوية ☐

19- في رأيك ماهي الآليات التي تضمن استمرار الموظف بالعمل في الكلية؟.....

بيانات حول الالتزام العاطفي:

- 20- هل لديك رغبة في تفعيل العلاقات بينك وبين زملائك في العمل نعم ☐ لا ☐
- 21- هل سمعة الكلية من ضمن اهتماماتك؟ نعم ☐ لا ☐
- 22- هل تشعر بالفخر اتجاه عملك في الكلية؟ نعم ☐ لا ☐

23- هل لديك الرغبة في ان تكون في مكان يتطلب جهود كبيرة تساهم في نجاح الكلية؟ نعم ☐ لا ☐

24- هل تقوم بتقديم الدعم والمساندة لزملائك في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

25- كيف يتم حل النزعات من طرف المسؤول في الكلية:

أ- عن طريق الحوار ☐

ب- عن طريق التفاوض ☐

ج- عن طريق القوانين واللوائح ☐

26- ماهي برأيك الإجراءات اللازم اتخاذها من اجل إشعار الموظف بمكانته الوظيفية؟.....

ثالثا: بيانات حول الاستقرار الوظيفي:

بيانات حول التوافق المهني:

27- هل يتلاءم عملك مع ميولك المهنية؟ نعم ☐ لا ☐

28- هل تشعر بالثقة في الإدارة التي تعمل فيها؟ نعم ☐ لا ☐

29- هل يمنح لك الوقت الكافي لإتمام عملك بكفاءة؟ نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

30- هل تؤثر طبيعة الإشراف على العلاقات بينك وبين رئيسك في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

31- هل أنت راض عن الحوافز المقدمة من إدارة الكلية؟ نعم ☐ لا ☐

32- هل يشتكي الموظفون من تعامل المسؤولين معهم؟

أ- نعم ☐

ب- أحيانا ☐

ج- لا ☐

33- ماهي برأيك الوسائل التي تمكن الموظف من التجاوب مع متطلبات العمل؟.....

بيانات حول الاندماج في العمل:

- 34- هل تحبذ أسلوب العمل في الفريق الواحد؟ نعم ☐ لا ☐
- 35- هل تسعى لمساعدة العمال الجدد على تجاوز العقبات التي تعترضهم في مكان العمل؟ نعم ☐ لا ☐
- 36- هل تسعى لإيجاد أساليب وطرق جديدة لتسهيل أداء العمل؟ نعم ☐ لا ☐
- 37- هل تخصص وقت إضافي من أجل مساعدة الزملاء؟ نعم ☐ لا ☐
- 38- هل تعاون العمال فيما بينهم يرضي الإدارة؟ نعم ☐ لا ☐
- 39- هل تسعى الجامعة لنشر قيم العمل الجماعي؟ دائماً ☐ أحياناً ☐ عند الضرورة فقط ☐
- 40- ماهي معوقات العمل الجماعي حسب رأيك؟

بيانات حول الأمان الوظيفي:

- 41- هل يتناسب راتبك مع وظيفتك؟ نعم ☐ لا ☐
- 42- هل ظروف العمل بالكلية مناسبة لأداء عملك؟ نعم ☐ لا ☐
- 43- هل الترقية في العمل متعلقة بالكفاءة؟ نعم ☐ لا ☐
- 44- هل تشعر بالراحة في مكان عملك؟ نعم ☐ لا ☐
- 45- هل تساهم الزيادة في الأجر في زيادة تمسكك بوظيفتك؟ نعم ☐ لا ☐
- 46- هل تمنحك الكلية حوافز مقابل جهدك المبذول؟ نعم ☐ لا ☐ في حالة الإجابة ب لا يرجع ذلك إلى:
- ☐ _التقييم الغير عادل من الرئيس
- ☐ _هناك انحياز إلى بعض الموظفين من طرف الرئيس
- ☐ _الحوافز تمنح حسب طبيعة العمل المنجز
- 47- في اعتقادك الشخصي ماهي العوامل التي تشجع الموظف على الاستقرار في عمله؟

أسماء المحكمين:

الأستاذ: جمال بن خالد

دليل المقابلة الحرة:

دليل المقابلة الحرة الخاصة بمسؤول المستخدمين:

1. المستوى التعليمي.
2. هل تعمل وفقا لتخصصك؟
3. ماهي آليات تضمين المسؤولية تجاه الكلية؟
4. ما هو واقع الاندماج في العمل في الكلية؟
5. ما هو واقع المشاركة والمساهمة الفعالة في اتخاذ القرارات في الكلية؟
6. في رأيك كيف تنمي روح المبادرة لدى الموظفين بالكلية؟

دليل المقابلة الحرة الخاصة بنائب العميد للبحث العلمي:

1. المستوى التعليمي.
2. ما هي الأسس التي يركز عليها الالتزام التنظيمي في الكلية؟
3. ما هي الآليات الكفيلة بتنمية الرغبة والاستمرار في العمل داخل الكلية؟
4. ما هي الاستراتيجيات التي تعتمدون عليها من أجل تحقيق الاستقرار الوظيفي؟
5. ما هي المحاكاة التي تضمنها من أجل تكريس الالتزام المعياري والعاطفي والاستمراري في الكلية؟
6. ما هي المحاكاة الكفيلة بتنمية الالتزام التنظيمي داخل الكلية؟
7. كيف تقيم العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي؟

