

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة

Organizational culture and its relationship to organizational commitment among the workers of the national fund for social security for workers employed in the agency of djelfa

ط.د. كمال بن سليم^{1*} ، د. عبد الرحمان بقادير²

¹ مخبر الجنوب الجزائري للبحث في التاريخ والحضارة الإسلامية، جامعة غرداية (الجزائر).

² مخبر الجنوب الجزائري للبحث في التاريخ والحضارة الإسلامية، جامعة غرداية (الجزائر).

ملخص: تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي من جهة والعلاقة بين الثقافة التنظيمية وابعاد الالتزام التنظيمي الثلاث (العاطفي والمستمر و المعيارى) لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة ، ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي واستعملت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بعينة الدراسة والتي اختيرت بطريقة عرضية وتكونت من 90 عاملا ،ومن بين الأساليب الإحصائية المستخدمة النسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون وتمت الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss .

وقد خلصت دراستنا إلى نتائج من بينها وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي وكذا وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية وابعاد الالتزام التنظيمي، وأكدت على أهمية الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في استقرار المنظمة واستمرارها وتحقيق أهدافها.

الكلمات المفتاحية: ثقافة؛ ثقافة تنظيمية؛ التزام؛ التزام تنظيمي؛ تأمينات اجتماعية.

Abstract:

This study aimed to know the relationship between organizational culture and organizational commitment , and the relationship between organizational culture and the three dimensions of organizational commitment (emotional, continuous and normative) among the workers of the national fund for social security for workers employed in the agency of djelfa , and to achieve the objectives of the study , we use questionnaire as a tool to collect information and data related to the study sample which was chosen in an occasional manner and consisted of 90 workers , among the statistical methods used are percentages and correlation coefficient pearson and we use the statistical boot program for social sciences .

The study reached the following results:

There is a statistically significant correlation between organizational culture and organizational commitment, and between organizational culture and the dimensions of organizational commitment, the study emphasized the importance of organizational culture and organizational commitment to the organization's stability, continuity and achievement of its goals.

Keywords: culture; organizational culture; commitment; organizational commitment; social security

* Corresponding author, e-mail: benselim.kamal@univ-ghardaia.dz

1- مقدمة

تسعى العديد من التنظيمات والمؤسسات الوطنية سواء كانت خاصة أو عمومية خدماتية أو اقتصادية الى الاهتمام بالعنصر البشري المكون لها ، وهذا من خلال دراسة الفرد ودراسة سلوك هذا الأخير من عدة جوانب الاجتماعية منها و النفسية التي قد تؤثر على افراد التنظيم و تتحكم في توجيه سلوكهم من خلال الثقافة التي تميز تلك التنظيمات عن غيرها ، ولعل من بين المصطلحات الشائعة والمتداولة الثقافة التنظيمية التي هي عبارة عن جملة من القيم والمبادئ والأعراف والمعتقدات التي تحدد كيفية أداء العامل لعمله وكذا كيفية القيام بالأعمال الموكلة للفرد وفق تلك القيم التي تؤثر عليه وتوجه سلوكه وتصرفاته.

كما يعتبر الالتزام التنظيمي من بين المواضيع التي اهتم بها المختصون في علم النفس الصناعي المؤسساتي او التنظيمي اذ ان الالتزام التنظيمي يمثل مدى حب وتمسك العامل بعمله ، ودرجة التضحية التي قد يقدمها افراد التنظيم لأجل تحقيق أهدافه وتحقيق نوع من الاستقرار الصناعي و من ثم توافق العامل في عمله، اذ ان الرغبة في البقاء والاستمرار والارتباط والانتماء للتنظيم من بين الميزات التي تميز العاملين الملتزمين بتطبيق القوانين والنصوص والتشريعات المستمدة من الثقافة التنظيمية السائدة، وتظهر على شكل قيم ومبادئ وتصورات يسعى الفرد بكل جهده لأجل تحقيقها وتطبيقها .

وهذا ما سنحاول في دراستنا هذه التي تهدف الى دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة، وقد قمنا بتقسيم الدراسة الى قسمين او جانبين اثنين هما: جانب نظري وجانب تطبيقي محاولين في الأخير تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات.

1.1- الإشكالية:

منذ ظهور البشرية على وجه الأرض وتواجدها على وجه المعمورة ظهرت ثقافات خاصة ترسخت لدى افراد المجتمع حيث تنوعت هذه الثقافات وتباينت فيما بينها ، اذ نجد الأوائل من بنوا البشر كانت لديهم عادات واعراف يسيرون وفقها كما كانت لديهم طقوس يمارسونها خلال فترات زمنية متتالية تميزهم عن غيرهم من المجتمعات ، انا هذه الطقوس أصبحت فيما بعد تمثل السلوك الخاص بأفراد كل مجتمع على حدى لأنها نبعت واستمدت من الأصل او المنبع الحقيقي لها الا وهو المجتمع الذي يحكم تلك التصرفات والسلوكيات وهو المخول الوحيد لتصنيفها اما في صنف المحظور الممنوع او المسموح المستحب وهذا ينطبق تماما على المنظمات والمؤسسات التي هي جزء لا يتجزأ من المجتمع الذي تنتمي اليه وتمارس نشاطها ومهامه تحت ظله وفي رعايته وان تنوع ثقافة المجتمع يلقي بظلاله على المؤسسة وتنوع الثقافات بها، كما انه يؤثر بطريقة او بأخرى على سلوكيات الافراد العاملين بتلك المؤسسات والمنظمات العمالية .

ولقد اتخذت أنماط السلوك في المجتمعات مسارا وفق مجموعة من المبادئ والقيم ، فهذه الأخيرة يخلقها الإطار المرجعي في المجتمع ، والذي يتمثل في نوع الثقافة السائدة فيه ، إذ أن القيم تعتبر كأهداف أو غايات شخصية أو اجتماعية والتي تعد نواتج ثقافية من المجتمعات التي يعيش فيها الافراد ، ويعد العمل من المجالات

التي تبرز وتظهر فيه قيم الانسان أكثر منه في الأمور الأخرى، كما يعتبر من الضرورات الاجتماعية التي تقوم عليها نهضة المجتمعات والافراد معا، وهي ضرورة إنسانية ملحة تفرض نفسها على الفرد العادي وخاصة انها تكسبه على العديد من المميزات الاجتماعية. (دويبي ، 2015، صفحة 19)

كما ان التغييرات الحاصلة في اساليب العمل من تطور وتقدم جعلت المنظمات والمؤسسات تهتم اكثر بمواردها البشرية التي اعتبرتها كمحور لزيادة الكفاية الإنتاجية وتحقيق نوع من الالتزام التنظيمي وفق ثقافة تأخذها المنظمة وتستمدّها من جملة من القيم والعادات والمعتقدات والأعراف والطقوس التي تعطي لها ميزة خاصة و ثقافة خاصة تميزها عن غيرها من المنظمات حيث يتمسك ويسير وفقها العاملين ويتكيفوا معها ويلتزموا بها قصد تحقيق نوع من التوازن لأجل بلوغ الأهداف والغايات المنشودة ومن خلالها تحقق متطلباتها ومتطلبات العاملين بها من جهة ومتطلبات المهمة او العمل من جهة أخرى.

ومما لا شك فيه ان الثقافة التنظيمية تعزز تلك السلوكيات وتلعب الدور الكبير من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين، كما يعتبر كل من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي من بين القضايا المهمة في علم النفس العمل والتنظيم وكذا من جانب تسيير الموارد البشرية.

وقد يظهر ذلك جليا من خلال سلوك العاملين وهذا من عدة جوانب هامة وهامة جدا من بينها مدى تمسكهم بمنظمتهم وایمانهم بقوانينها ونظامها وسبل وطرق التسيير فيها، وهذا يجعل العديد من العاملين يبدون الرغبة في الاستمرار ويبدون تعاطف لا مثيل له مع منظمتهم ومؤسستهم، ولعل ان للالتزام التنظيمي الدور الكبير في تحقيق غايات واهداف المنظمة والمؤسسة كونه يعزز تلك الرغبة في الاستمرار وكذا خدمة المنظمة بالشكل المناسب بقناعة تامة.

فالالتزام يعتبر من المفاهيم الحديثة التي تدخل ضمن العلوم الإدارية والسلوكية التي أصبحت تحظى باهتمام الباحثين والكتاب وذلك انطلاقا من أهمية الالتزام التنظيمي ونتائجه وترسيخ هذا المفهوم ضمن الفلسفة الإدارية للمنظمات. (حسين، 1997، صفحة 107)

تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم محددات سلوك الأفراد داخل التنظيم بضبط تصرفاتهم وفق للثقافة والمعايير السائدة في المنظمة او المؤسسة والتي توجه سلوكهم من أجل تحقيق أهدافها والقيام بالمهام بالتزام عال لذلك فان الثقافة التنظيمية تلعب دورا مهما في تحديد مدى انصياع العاملين للقوانين والتشريعات التي تحكم التنظيم من خلال الاطلاع على نوع العلاقة بين كل الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي و كذا تحديد نوع الالتزام التنظيمي السائد لدى العاملين، وهذا ما يجعلنا نطرح العديد من التساؤلات بغرض كشف الغموض عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.

كما أن التزام العاملين وتقيدهم بما تمليه عليهم الواجبات والمهام الداخلية للتنظيم تجعلهم مستعدين لتقديم أفضل ما لديهم وكذا لبذل أقصى جهد ممكن من أجل تحقيق اهداف المؤسسة، لان نجاحه مرهون بنجاح المؤسسة واستمراره في العمل مرهون بها كذلك، كما ان الحالة النفسية والحالة الاجتماعية للعامل وشعوره بالرضى من عدمه مرهون هو الآخر بمدى تطابق اهداف التنظيم او المؤسسة مع اهداف العاملين بها، وهذا ما نلاحظه في سلوكيات

وتصرفات العاملين مع بعضهم البعض ومع مرؤوسيههم وكذا مع الزبائن او المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ونوع الخدمات المقدمة ومستواها ومدى رضاهم عن هذه الخدمات .
ومن هنا نطرح مجموعة من التساؤلات، ونحاول الإجابة عنها في دراستنا هذه:

2.1- تساؤلات الدراسة:

التساؤل العام:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام العاطفي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المستمر لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المعياري لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة؟

3.1- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام العاطفي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام المستمر لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام المعياري لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.

4.1- تحديد مفاهيم البحث:

1.4.1 - تعريف الثقافة التنظيمية:

تشير مفهوم الثقافة التنظيمية الى منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن، وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث يخلق فهما عاما بين اعضاء التنظيم حول خصائص التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه. (القيوتي، 2008، صفحة 373)

اصطلاحا:

- يعرف ويلن **wheelen** الثقافة التنظيمية بأنها عبارة عن مجموعة من الاعتقادات والتوقعات والقيم التي يشترك بها أعضاء المنظمة.

- ويعرفها شرمربورن **shermernborn** بأنها نظام من القيم والمعتقدات يشترك بها العاملون في المنظمة بحيث ينمو ذا النظام ضمن المنظمة الواحدة. (العميان، 2005، صفحة 311)

التعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية:

من خلال التعاريف السابقة يمكننا ان نعرف الثقافة التنظيمية بأنها تلك المبادئ والقيم والمعتقدات التي يؤمن ويلتزم بها افراد التنظيم وتصبح معايير تحدد سلوكهم وتصرفاتهم الصحيحة والخاطئة والمرغوب فيها من غير المرغوب فيها وهي مقدار ما يحصل عليه الفرد المبحوث من درجة في مقياس الثقافة التنظيمية.

2.4.1- تعريف الالتزام التنظيمي:

اصطلاحا:

من اكثر التعاريف شيوعا تعريف (بورتر، ستيرز، بوليان) يعرف الالتزام التنظيمي بأنه القوة النسبية لتوحد الفرد مع تنظيم معين وارتباطه به . (مركمال ، 2014، صفحة 26)

التعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي:

هو مدى التزام الافراد داخل التنظيم بواجباتهم الوظيفية ومدى تمسكهم بالمنظمة وكذا هو مقدار ما يحصل عليه الفرد المبحوث من درجة في مقياس الالتزام التنظيمي.

2- الدراسات السابقة المشابهة والمرتبطة بموضوع الدراسة:

لقد حاولت العديد من الدراسات تناول موضوع الثقافة التنظيمية و الالتزام التنظيمي، الا أن كل دراسة تناولته من جانب خاص ، محاولين من خلالها معرفة الثقافة التنظيمية السائدة في التنظيم من خلال القيم والمبادئ التي

تحكم تلك السلوكيات والتصرفات التي تميز العاملين عن غيرهم في باقي التنظيمات، وكذا مدى التزام العمال بمبادئ التنظيم ومن ثم تمسكهم بالبقاء وتحسين الأداء خدمة للمؤسسة مما ينتج عنه تحقيق أهداف هذه الأخيرة ، كما ان بقاء أي منظمة او مؤسسة يبقى مرهون بالتزام موظفيها وعمالها ، ويظهر هذا جليا في التضحية التي قد يقدمها العمال لأجل بقاء كيان المؤسسة واستقرارها وتطورها ، وقد قام العديد من الباحثين الى الخوض في بحوث ودراسات ذات صلة بمتغيرات الدراسة نذكر من بينها وعلى سبيل الذكر لا الحصر مايلي:

1.2- دراسة (صحراوي، 2013): عنوانها الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية على جامعة الجزائر سابقا حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع اطارت الجامعة أساتذة واداريين اخترت الباحثة عينة البحث بطريقة اعتباطية كما ذكرت، وحددت بـ330 فردا (115استاذ، 225 اداري) اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كما تبنت مقياس ديف فرنسيس وودك 1990 مترجم الى العربية من قبل عبد الرحمان هيجان 1995 وكذا مقياس الضغط المهني لدايفيس وآخرون 1979 ترجمة على عسكر 2000 ومقياس الولاء التنظيمي من قبل موداي و زملائه 1976 ، وقد توصلت الباحثة الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وابعادها والضغط المهني لدى إطارات الجامعة الجزائرية، وأيضا وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية وابعادها وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية، وأكدت الدراسة على انه لا يوجد ارتباط دال بين الثقافة التنظيمية وابعادها والولاء التنظيمي لدى إطارات الجامعة الجزائرية.

2.2- دراسة (حليلو و مرابط، 2016): هدفت هذه الدراسة التي عنوانه "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتزام العمال" الى التعرف على العلاقة القائمة بين الثقافة التنظيمية والتزام العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية الوادي ، وكذا معرفة مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين داخل المؤسسة ،اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمتا المقابلة والاستمارة في عملية جمع البيانات ، اما عينة البحث فقد اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة من كل مصالح المؤسسة بنسبة 15% من المجتمع الأصلي (372عاملا) وحددت بـ 53 مفردة، أظهرت الدراسة أن العاملين الذكور هم النسبة الأكثر في المؤسسة ويتمتع اغلبهم بسنوات خبرة وكذا وجود ثقافة قوية في المؤسسة من شأنها تحسين أداء العاملين .

3.2- دراسة (نغم دايبخ و محمد فائز، 2013): المعنونة بدور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في جامعة كربلاء هدفت الى معرفة مدى توافر وتبني الكليات عينة الدراسة للثقافة التنظيمية وكيفية استخدامها في تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي وقد تمحورت إشكالية الدراسة في التساؤل المطروح بشأن مدى تأثير الثقافة التنظيمية وابعادها في تعزيز الالتزام التنظيمي ضمن كليات جامعة كربلاء ، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات ، وقد حددت عينة الدراسة بـ71 من الموظفين العاملين بالجامعة، ومن بين ما خلصت اليه وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي وظهر ان هناك تأثير معنوي للثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي .

4.2- لقد أجري (بن نابي، 2012) دراسة عنوانها: الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل لدى أطباء المركز الاستشفائي الجامعي نذير محمد بتيزي وزو -الجزائر. حيث قام باختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية

طبقيّة، تكونت العينة من 124 طبيب وطبيبة مستخدما المنهج الوصفي ، كما اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات من خلال قيامه ببناء استبانة الأداء في العمل ،واعتمد على مقياس الالتزام التنظيمي لماير وآخرون (1993)، ومن بين اهم النتائج التي خلصت اليها هذه الدراسة ان الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث يرتبط إيجابيا بأداء الأطباء في العمل ، كما أكدت الدراسة بان الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (العاطفي، المستمر، المعياري)علاقة إيجابية لدى الأطباء في العمل مما يعني انه كلما كان التزام الطبيب تجاه المركز قويا كلما كان الأداء مرتفعا.

5.2- دراسة (عاشوري ، 2015): المعنونة بالالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية - دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة - المديرية العامة هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة وقد قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي اما بالنسبة للعينة فقد قامت بالمسح الشامل لمجتمع الدراسة نظرا لصغر حجم المجتمع حيث بلغ عدد العمال 70 عاملا. وتم استخدام لجمع البيانات استبانة على العاملين من مختلف الفئات ، وتم استخدام مقياس ليكرت ثلاثي البدائل ، كما تم استخدام المقابلة كأداة لجمع البيانات الشخصية حول العمل من اجل فهم الواقع الميداني اما الأساليب الإحصائية فقد استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية SPSS وحساب المقاييس النزعة المركزية والتشتت والالتواء ومعاملات الارتباط ومعامل الانحدار بالإضافة الى توزيع التكراري والنسب المئوية، ومن بين اهم نتائجها انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة ،وكذا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين، و أيضا وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الرغبة في العمل والاستمرار في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرضنا للدراسات السابقة يمكننا ان نستخلص ان بعضها حاولت البحث في متغير من متغيرات دراستنا الحالية بينما نجد البعض الآخر منها قد تطرق لنفس متغيرات دراستنا الحالية من خلال البحث عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي هذا من جهة ومن جهة أخرى من حيث المنهج المستخدم فجل الدراسات اعتمدت او استخدمت المنهج الوصفي التحليلي مما يجعلها تتفق مع دراستنا الحالية ، اما من حيث عينة البحث فأغلب الدراسات اجريت على العمال او الموظفين في المؤسسات سواء الخدماتية منها او الاقتصادية الا ان طريقة اختيار عينة الدراسة اختلفت من دراسة الى أخرى ، فنجد ان بعضها اعتمدت على طريقة العينة العشوائية البسيطة وأخرى اعتمدت على العينة الطبقيّة ومنها من اعتمدت المسح الشامل مثل دراسة عاشوري ابتسام ، وقد اختلفت مع الطريقة التي اعتمدها نحن في دراستنا حيث استخدمنا الطريقة العرضية في اختيار عينة الدراسة الحالية ، اما فيما يخص أدوات جمع البيانات والمعلومات فاننا اکتفينا بتبني بعضها وهذا ربعا للوقت من جهة وكون ان مقياسي الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي متوفران ما جعلنا نفضل التبني على البناء ،، بالنسبة للنتائج المتحصل عليها فقد اختلفت واتفقت دراستنا الحالية مع الدراسات الأخرى فمنها من اقرت بوجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي وابعاده ومنها من نفت تلك العلاقة وهذا نرجعه لعدة أسباب من بينها الاختلاف في العينة وكذا الاختلاف في الاطار الزمني والمكاني الذي أجريت فيه كل دراسة .

3-أسباب اختيار الموضوع:

ان اختيار أي موضوع للدراسة ليس بالأمر الهين ولا بالعملية السهلة، لأنه يصعب على الباحث تغطية موضوع بحثه تغطية شاملة، لذلك غالبا ما يلجأ إلى دراسة موضوعه من جانب محدد وذلك ليتمكن من اعطائه القدر الكافي من الدراسة والتحليل، ولقد حاولنا حصر أسباب اختيارنا لموضوع الدراسة الموسوم بـ " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (وكالة الجلفة) " فيما يلي:

1.3- أسباب ذاتية:

- الموضوع يمس شريحة كبيرة من العاملين بالمؤسسات الجزائرية خاصة الخدماتية منها.
- موضوع الدراسة يتماشى مع تخصصنا.
- الموضوع اثار فضولنا لما له من أهمية كبيرة خاصة لما تلعبه الثقافة التنظيمية السائدة وكذا مدى التزام الافراد وتمسكهم بالمنظمة التي ينتمون اليها.

2.3- أسباب موضوعية:

رغبنا في اختيار الموضوع تعود لكونه من المواضيع الهامة والتي تمس شريحة كبيرة من الموظفين سواء في المؤسسات الخدماتية او المؤسسات الاقتصادية، محاولين لفت الانتباه للعاملين في هذا المجال من اجل إعطاء كل من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي الأهمية البالغة التي تكتسبها في حياة العامل او الموظف الجزائري. والتي تبين لنا من خلال اطلاعنا على بعض الدراسات السابقة انها لم تحظى بالقدر الكافي من الدراسة والتحليل. كما نسعى من خلالها لتحقيق بعض الأهداف التي تعتبر مسعى كل باحث.

4-أهمية الدراسة:

موضوع هذه الدراسة يكتسي أهمية كبرى، خاصة في ظل الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري وبالموارد البشرية لكل مؤسسة، وهذا باعتبارها من أهم الأسس التي يبنى عليها حاضر ومستقبل المؤسسة ومستقبلها، حيث أن تحقيق اهداف المؤسسة والوصول إلى الغايات المرجوة لن يتأتى إلا من خلال الاهتمام بالعنصر البشري المتاح، وان نجاح المؤسسة مرهون بمدى تمسك افرادها والتزامهم باللوائح والقوانين والقيم التنظيمية والثقافة السائدة بالمنظمة من جهة ومدى توافقهم والتفاعلات الحاصلة بينهم داخل بيئة العمل.

5-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى:

- ابراز العلاقة بين كل من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين. وكذا العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي المتمثلة في البعد العاطفي والبعد المعياري والبعد المستمر لدى العمال.
- التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام العاطفي.
- التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المستمر.
- التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المعياري.

6- الإطار المنهجي للدراسة:

1.6- منهج الدراسة : تعتبر الثقافة التنظيمية من بين العوامل التي تتحكم في سلوكيات الموظفين والعمال داخل التنظيم حيث يمكنها ان تؤثر في مدى تمسك الافراد بالتنظيم وكذا مدى رغبتهم بالاستمرار في العمل داخل التنظيم ومن ثم تحقيق ذلك التوازن والتوافق المهني من خلال الالتزام بالتعليمات والتقاليد والقيم التنظيمية وهو الأساس و الشغل الشاغل لكل تنظيم في الحاضر ، وهذا ما دعانا الى الاعتماد على **المنهج الوصفي التحليلي** الذي هو المنهج الأنسب والذي يتيح لنا فرصة وصف الظاهرة وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كما وكيفا من اجل الحصول على نتائج علمية وموضوعية ويمكن تعريفه على انه طريقة من طرق التحليل بشكل علمي منظم من اجل الوصول الى أغراض محددة لوضعية اجتماعية او مشكلة اجتماعية او سكان معينين. (بوحوش و عمار، 1999، صفحة 193)

2.6- مجتمع الدراسة: ويتمثل في عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة الجلفة هذه المؤسسة التي تشغل حوالي 319 ما بين موظف وعامل.

3.6- عينة الدراسة: شملت هذه الدراسة 90 موظف من عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة وقد تم اختيارهم بطريقة عرضية من المجتمع الأصلي للدراسة، والعينة العرضية هي "سحب عينة من مجتمع البحث حسبما يليق بالباحث" (انجرس، 2006، صفحة 311)

4.6- خصائص عينة الدراسة:

أ - نستعرض في الجدول رقم 01 توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير الجنس

جدول رقم (01) يبين توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
71.1 %	64	ذكر
28.9 %	26	أنثى
100 %	90	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) الذي يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس أن نسبة الذكور في عينة الدراسة كانت 71.1 % أي ما يعادل 64 عاملا، بينما بلغت نسبة الإناث 28.9 % أي ما يعادل 26 عاملة ، من خلال هذه الأرقام المقدمة يتضح لنا ان الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من جنس الذكور اذ بلغت نسبتهم ضعفي نسبة الإناث تقريبا.

ب - نستعرض في الجدول رقم 02 توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير السن
جدول رقم (02) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
16.7 %	15	35-24
55.6 %	50	45-36
23.3 %	21	55-46
4.4 %	04	56 فما فوق
100 %	90	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) الذي يبين توزيع المبحوثين حسب السن أن نسبة 55.6 % من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم ما بين 35 الى 45 سنة ما يعادل 50 عاملا، وكذلك نسبة 23.3 % تراوحت أعمارهم من 46 الى 55 سنة ما يعادل 21 عاملا ، بينما بلغت نسبة العاملين الذين أعمارهم ما بين 24 الى 35 سنة ما نسبته 16.7 % مما يعادل 15 عاملا ونسبة 4.4 % للذين فاقت أعمارهم 56 سنة بما يعادل 04 عمال، من خلال هذه الأرقام يتضح لنا ان الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من متوسطي العمر وذوي الاعمار المرتفعة او العالية وهذا المؤشر نعتبره مؤشر جيد كون ان مرتفعي العمر يمكن الاستفادة منهم من خلال معرفة مدى اقتناعهم بالثقافة التنظيمية السائدة ومدى التزامهم بالقيم والقواعد ومبادئ المنظمة ومن ثم تحقيق الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة وهي معرفة العلاقة بين متغيراتها.

5.6- مجال الدراسة:

1.5.6- المجال المكاني: للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء- وكالة الجلفة الكائن مقرها بحي بن جرمة بلدية الجلفة ولاية الجلفة

2.5.6-المجال الزمني: قمنا بالزيارة الأولى للمؤسسة (ص وت إ) في شهر فيفري (2020) من أجل الحصول على موافقة مدير المؤسسة لإجراء هذه الدراسة. بعدها قمنا بتحضير مقياسي الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي الا ان الظروف الصحية التي مرت بها البلاد حالت دون تطبيق وتوزيع الاستبيان. وبعد استقرار الأوضاع نسبيا عاودنا

الزيارة حيث قمنا بتوزيع الاستبانة يوم 2 نوفمبر 2020 وانتهت عملية جمع البيانات مع منتصف شهر نوفمبر 2020.

3.5.6-المجال البشري: ويتمثل في مجتمع الدراسة وهم عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة هذه المؤسسة التي تشغل حوالي 319 ما بين موظف وعامل ومن خلاله عينة الدراسة شملت هذه الفئة وقدرت 90 موظف من موظفي الصندوق.

6.6- أدوات الدراسة: من اجل تحقيق اهداف الدراسة تم الاستعانة باستبيان الثقافة التنظيمية الذي أعده الباحث (الود النوري) 2018. والمكون من 09 بنود و38 عبارة، واستبيان الالتزام التنظيمي الموجه للموظفين والذي اعده الباحث (بن نابي حسين) 2012 والمكون من 03 ابعاد ويحتوي على 18 عبارة ، اذ انه لا يمكننا جمع البيانات من الموظفين الا من خلال الاستبانة التي اعتمدها واعتبرناها انسب وسيلة للحصول على المعلومات، وتعرف الاستبانة على انها "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجرى توزيعها على اشخاص معينين لتعبئتها". (هشام، 2007، صفحة 112)

1.6.6-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

ان عملية التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة تعتبر عملية غاية في الأهمية، وهذا لما لها من تأثير واضح على نتائج الدراسة التي نتحرى فيها الصدق والثبات والدقة وإمكانية تعميمها، ونظرا لأننا تبيننا مقياسي الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي فإننا قررنا ان نعيد حساب هذه الخصائص السيكومترية للتأكد من صدقها وثباتها على عينة الدراسة لذلك سنسرد لكم مجموعة من الأساليب التي تم اتباعها في قياس وحساب والتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات المستعملة في الدراسة:

حساب معامل الصدق والثبات:

- تم حساب معامل الثبات والصدق بثلاث طرق:

أ-التجزئة النصفية: حيث بلغ ثبات الجزء الأول $\alpha_1 = .90$ والجزء الثاني $\alpha_2 = 0.77$ اما معامل الثبات الكلي فقد تم استنتاجه بالمعادلة التالية: $\alpha = \alpha_1 \times \alpha_2$ ومنه $\alpha = 0.77 \times 0.90 = 0.69$ اذن $\alpha = 0.69$ اذن ثبات التجزئة النصفية قدر ب: 0.69 وهو قوي ودال احصائيا.

المقياس	قيمة الثبات
المقياس الكلي	0.69

ومنه تم استنتاج معامل صدق المقياس انطلاقا من معامل الثبات وفق المعادلة التالية: معامل الصدق = جذر معامل الثبات معامل الصدق $= \sqrt{0.69} = 0.83$ ومنه معامل الصدق يساوي (0.83) وهو دال احصائيا

ب-طريقة α كرومباخ لمقياسي الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

$\alpha = 0.78$ ، ومنه نستنتج أن الصدق الذاتي والذي معادلته : معامل الصدق=جذر معامل الثبات.

معامل الصدق $= \sqrt{0.78} = 0.88$ ومنه معامل الصدق يساوي (0.88) وهو دال إحصائياً.

المقياس	الصدق الذاتي
الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي	0.88

ج-طريقة المقارنة الطرفية:

تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة حيث كان ثبات المقاربة الطرفية لمقياس الثقافة التنظيمية إذ بلغت قيمة **4.11** $T =$ عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة الحرية $Df = 4$ عند قيمة معنوية $Sig = 0.015$ وبمقارنة القيمة المعنوية مع مستوى الدلالة تلاحظ ان القيمة المعنوية أقل من مستوى الدلالة، إذا توجد فروق في مقياس الثقافة التنظيمية.

المقياس	درجة الحرية	T	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	4	4.11	0.015	0.05

أما المقاربة الطرفية لمقياس الالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمة $T = 2.83$ عند مستوى الدلالة **0.05** ودرجة الحرية $Df = 4$ عند قيمة معنوية $Sig = 0.047$ وبمقارنة القيمة المعنوية مع مستوى الدلالة تلاحظ ان القيمة المعنوية أقل من مستوى الدلالة إذا توجد فروق في مقياس الالتزام التنظيمي.

المقياس	درجة الحرية	T	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	4	2.83	0.047	0.05

2.6.6-الأساليب الإحصائية:

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ البيانات بواسطة الأدوات المستعملة (الاستبيان) بغرض تحليلها ومعالجتها إحصائياً بواسطة برنامج SPSS وذلك عن طريق مجموعة من العمليات التي تم الاعتماد عليها وهي:

قانون النسب المئوية: عدد التكرارات $\times 100 /$ العدد الإجمالي للعينة.

قانون معامل الارتباط بيرسون: بموجب هذا القانون سنحاول التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية في إجابات المبحوثين على الأسئلة المقدمة لهم.

7- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات:

1.7- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية:

نص الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.

جدول (3) يمثل العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

عدد أفراد العينة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
90	0.56	0.00	0.01	دال

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لمخرجات برنامج SPSS v.25

من خلال الجدول رقم (03) والذي يمثل العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، نلاحظ أن عدد أفراد العينة المستخدمة في الدراسة بلغ عددهم (90) مفردة، فيما جاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.56) ، بينما بلغت القيمة المعنوية sig (0.00) عند مستوى الدلالة 0.01. وبمقارنة القيمة المعنوية sig مع مستوى الدلالة، نلاحظ أن القيمة المعنوية sig أقل من مستوى الدلالة.

اذن نقول انه توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

-اذن نقول ان الفرضية الاولى والتي جاء نصها كالتالي: "توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة" محققة.

لقد سجلنا من خلال النتائج المتحصل عليها انه توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة ، ومن هنا اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من عاشوري ابتسام (2015) التي من بين اهم نتائجها انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة واتفقت كذلك مع الدراسة التي قام بها الباحثان نغم دايع ومحمد فايز (2013) و التي اكدت على وجود تأثير معنوي للثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي، و اختلفت مع دراسة وافية صحراوي(2013) و التي اكدت على انه لا يوجد ارتباط دال بين الثقافة التنظيمية وابعادها والولاء التنظيمي لدى إدارات الجامعة الجزائرية،

ومن هنا يمكننا القول ان العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة يمتلكون التزاما مقبولا ومعتبرا تجاه وظائفهم ومن ثم تجاه المنظمة ككل التزاما متكامل يؤثر ويتأثر ، وكون ان هذه النتائج جاءت ذات إشارة موجبة جعلنا نصل الى نتيجة حتمية مفادها ان هنالك علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة فوجود مستوى ثقافة تنظيمية مرتفعة سيؤدي الى وجود التزام تنظيمي مرتفع ناحية القيم و النصوص التنظيمية التي تقرها المؤسسة ،" كما يتميز العاملون بالمنظمات ذات الثقافة القوية بدرجة عالية من الالتزام والانتماء للمنظمة فالإجماع الواسع على القيم والمعتقدات المركزية والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من اخلاص العاملين وولائهم والتصاقهم الشديد بالمنظمة وهذا يمثل ميزة تنافسية هامة للمنظمة تعود بنتائج إيجابية عليها". (ماجد، 2013، صفحة 333)

ويمكن للثقافة التنظيمية السائدة ان توجه سلوك العاملين لما يخدم مصالح المؤسسة من خلال التقيد بالتزاماتهم تجاه المؤسسة وقد يظهر ذلك جليا في احترام مواقيت العمل وقلة دوران العمل و قلة التغيب وعلاقة العاملين بالمرؤوسين والعكس يوحى بانه يوجد نوع من التناغم والانسجام بين افراد المؤسسة الواحدة وهذا نابع من ثقافة قوية همها الوحيد تحقيق الأهداف المسطرة لإنجاح ما تصبوا اليه المؤسسة ، كما اننا نستنتج من خلال

النتائج المحصلة ان المؤسسة تحتوي على نظام اداري يغلب عليه نمط التعاون والتضامن والتشارك في اتخاذ القرارات وكذا المساواة والعدل بين العاملين ، ويمكن القول كذلك ان العاملين يؤمنون ايمانا قويا بالقيم والعادات التي تدعو اليها المؤسسة ، والتزامهم هو تحصيل حاصل لتك القوانين والضوابط التي تقرها المؤسسة محل الدراسة .

2.7- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرعية الاولى:

نص الفرضية الفرعية الاولى:

- توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام العاطفي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.

جدول (4) يمثل العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام العاطفي.

عدد أفراد العينة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
90	0.44	0.00	0.01	دال

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لمخرجات برنامج SPSS v.25

من خلال الجدول رقم (04) والذي يمثل العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام العاطفي، نلاحظ أن عدد أفراد العينة المستخدمة في الدراسة بلغ عددهم (90) مفردة، فيما جاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.44) ، بينما بلغت القيمة المعنوية sig (0.00) عند مستوى الدلالة 0.01.

وبمقارنة القيمة المعنوية sig مع مستوى الدلالة، نلاحظ أن القية المعنوية sig أقل من مستوى الدلالة.

اذن نقول انه توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام العاطفي.

- اذن نقول ان الفرضية الثانية والتي جاء نصها كالتالي: "توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام العاطفي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة " محققة.

من خلال النتائج المحصلة يمكننا ان نستنتج انه توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام العاطفي لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة الجلفة وقد اتفقت دراستنا الحالية مع ما خلصت اليه دراسة كل من عاشوري ابسام (2015) التي خلصت الى وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الولاء التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة ودراسة (بن نابي، 2012) التي أكدت بان العلاقة بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (العاطفي، المستمر، المعياري) والأداء علاقة ايجابية لدى الأطباء في العمل مما يعني انه كلما كان التزام الطبيب تجاه المركز قويا كلما كان الأداء مرتفعا.

ومن هنا يمكننا القول ان العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة لديهم ثقافة قوية تحكم التزامهم العاطفي تجاه التنظيم ، ويعني كذلك ان العاملين بالمؤسسة يقدرون المنظمة ويعترفون بفضلها عليهم وهم يعتبرون أيضا انهم جزء لا يتجزأ من المؤسسة ،وان حبهم للمنظمة هو نتاج لتلك الثقافة التنظيمية

السائدة ، وباعتبار ان مبدأ التكامل فان تلك التضحية والحب والإخلاص والولاء والأداء الحسن منبعه تلك الثقافة ، كما ان لعملية الاتصال الدور الكبير في تثبيت الأسس والقوانين التنظيمية ناهيك عن المعاملة الحسنة والعدل والإحسان والتفهم والمشاركة في اتخاذ القرارات تلعب دورا كبيرا في تعزيز الولاء للمؤسسة والابتعاد عن الصراع التنظيمي ومن ثم البقاء والرغبة في التقدم والازدهار وتحقيق الاستقرار المؤسسي الصناعي التي تصبوا اليه كل مؤسسة.

3.7- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

نص الفرضية الفرعية الثانية:

- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المستمر لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.

جدول (5) يمثل العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المستمر.

القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية sig	معامل الارتباط بيرسون	عدد أفراد العينة	
دال	0.05	0.03	0.22	90	الثقافة التنظيمية و بعد الالتزام المستمر

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لمخرجات برنامج SPSS v.25

من خلال الجدول رقم (05) والذي يمثل العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المستمر، نلاحظ أن عدد أفراد العينة المستخدمة في الدراسة بلغ عددهم (90) مفردة، فيما جاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.22)، بينما بلغت القيمة المعنوية sig (0.03) عند مستوى الدلالة 0.05.

وبمقارنة القيمة المعنوية sig مع مستوى الدلالة، نلاحظ أن القيمة المعنوية sig أقل من مستوى الدلالة 0.05

اذن نقول انه توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المستمر.

-اذن نقول ان الفرضية الثالثة والتي جاء نصها كالتالي: "توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المستمر لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة" محققة.

من خلال النتائج المحصلة يمكننا ان نستنتج انه توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المستمر لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة الجلفة وقد اتفقت دراستنا الحالية مع ما خلصت اليه دراسة كل من عاشوري ابتسام (2015) و التي خلصت الى وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الرغبة في العمل والاستمرار في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة ودراسة نبيل حليلو وشوقي مرابط (2011) التي أظهرت وجود ثقافة قوية في المؤسسة من شأنها تحسين أداء العاملين.

و يمكننا القول بان الثقافة التنظيمية تلعب دورا كبيرا ومحوريا في بقاء العاملين وولائهم للتنظيم، ومن ثم التمسك بمناصبهم وعدم التفكير في مغادرة المنظمة ، ويعني كذلك ان العمال متمسكين بمؤسستهم وارتباطهم قوي كما انهم

يحسون انهم جزء لا يتجأ من المؤسسة ، ان الثقافة التنظيمية السائدة والقوية تجعل من افراد المؤسسة يرغبون في تقديم الأفضل والاحسن من خدمات ومهام منوطة بهم ، كما ان أدائهم له علاقة بحالتهم النفسية والاجتماعية ، واستمرار المؤسسة وديمومتها هو شغلهم الشاغل اذ من خلاله يمكن تحقيق نوع من الاستقرار في العمل وتقادي الدوران في العمل والتغيب والتماطل في أداء المهام والواجبات ، اذ ان العامل يعتبر ان اقدميته في المؤسسة هي مكسب له لا يمكنه ان يضحى بسنوات العمل والمدة التي بقيها في المؤسسة تجعله يتراجع عن إمكانية المغادرة وهذا مرجعه مستوى الثقافة التنظيمية المرتفع والقوي وكذا القناعة الراسخة بأهداف المؤسسة وتطلعاتها المستقبلية، كما ان الالتزام المستمر لدى العمال يشير الى قوة رغبة الفرد في البقاء في العمل بمنظمة معينة باعتقاده ان العمل فيها قد يكلفه الكثير ، ومن المعلوم ان الفرد اذا قضى فترة زمنية طويلة في أي تنظيم سيزوده بالعديد من المزايا والمكتسبات (خطط معاشات، صداقة وزمالة ...) وقد لا يرغب الفرد في التخلي عن هذه المزايا بسهولة وبإمكاننا ان نطلق على هؤلاء ذوي الدرجة العالية من الولاء والاستمرار في التنظيم . (رفاعي و اسماعيل علي ، 2014)

4.7- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

نص الفرضية الفرعية الثالثة:

- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المعياري لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.

جدول (6) يمثل العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المعياري.

عدد أفراد العينة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
90	0.55	0.00	0.01	دال

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لمخرجات برنامج SPSS v.25

من خلال الجدول رقم (06) والذي يمثل العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المعياري، نلاحظ أن عدد أفراد العينة المستخدمة في الدراسة بلغ عددهم (90) مفردة، فيما جاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.55) ، بينما بلغت القيمة المعنوية sig (0.00) عند مستوى الدلالة 0.01.

وبمقارنة القيمة المعنوية sig مع مستوى الدلالة، نلاحظ أن القيمة المعنوية sig اقل من مستوى الدلالة.

اذن نقول انه توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المعياري.

اذن نقول ان الفرضية الرابعة والتي جاء نصها كالتالي: "توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المعياري لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة الجلفة" محققة.

من خلال النتائج المحصلة يمكننا ان نستنتج انه توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الالتزام المعياري لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بوكالة الجلفة وقد اتفقت دراستنا الحالية مع ما خلصت اليه دراسة كل من دراسة فارس ديلمي (2015) المعنونة - **أثير الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة على الالتزام التنظيمي** - حيث خلصت الدراسة الى أن الضغط المهني المنخفضة تساهم في ارتفاع درجات الالتزام التنظيمي عند أساتذة جامعة الجزائر 02 ودراسة عاشوري ابتسام (2015) المعنونة - **الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية** - التي خلصت الى وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق و تحقيق المسؤولية تجاه مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة.

ومن ثم يتأكد لدينا ان بقاء الافراد في المؤسسة هو ناتج عن تلك المعايير التنظيمية التي تحكم المؤسسة، وتعتبر كمرجع لا يستغني عنه العامل تجاه المنظمة وتجاه فرق العمل وهذا ما يرسخ لدى العاملين نبداً العمل الجماعي والتعاون والتشاور والتضامن ، كما ان اسرار الافراد على البقاء داخل التنظيم لهو من التضحية لأجل الابتعاد عن تلك الضغوطات والانتقادات التي قد تصادفه سواء من داخل التنظيم او من خارجه ، اغلب العمال اليوم يولون أهمية بالغة لمن حولهم من زملاء ويظهر هذا جليا في محاولة الابتعاد عن كل تصور او انطباع سيء ، العامل في المؤسسة محل الدراسة يوحي بانه مدين بالكثير لمؤسسته وهذا مرجعه قوة الثقافة التنظيمية السائدة وما تحويه من ضوابط وثوابت ومعايير تنظيمية أخلاقية ومهنية وعقائدية دينية تجعله يظهر بصورة حسنة ويسلك تصرفات سوية امام زملائه وامام العمالة، وشعورهم بالمسؤولية وبالواجب تجاه المنظمة العاملين فيها والذي يحتم عليهم الوفاء لتلك المنظمة ، لذا فإن الافراد الذين يصنفون بأن التزامهم معياري يعملون بطريقة ملائمة لأهداف المنظمة كونهم يؤمنون بأن ما يفعلونه صحيحا واخلاقيا. (غني دحام، 2015، صفحة 221)

كما ان هذه السلوكيات الحسنة والسوية قد تخلق نوع من الثقة والتوازن والاستقرار ومن ثم تتيح للفرد التوافق المهني وزيادة الكفاية الإنتاجية والاستقرار الصناعي المهني.

8-الاستنتاج العام: من خلال دراستنا الحالية والتي جاءت تحت عنوان: " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة " نستنتج ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية بين **الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي** لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.
- أظهرت دراستنا الحالية ان هنالك علاقة ارتباطية بين متغير الثقافة التنظيمية ومتغير الالتزام التنظيمي وهذا ما يجعل العاملين بالمؤسسة محل الدراسة مقتنعين تمام الاقتناع بالثقافة التنظيمية السائدة ومؤمنين بها وبمبادئها وقيمها وطقوسها.
- كلما كانت ثقافة التنظيم قوية كان هنالك نوع من الالتزام تجاه هذا التنظيم ومن ثم التزام بالقواعد والنصوص والمبادئ والضوابط التنظيمية السائدة.
- توجد علاقة ارتباطية بين **الثقافة التنظيمية والالتزام العاطفي** لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.

- تبين لنا ان العاملين بالمؤسسة لديهم مشاعر إيجابية تجاه المنظمة وهذا ان دل فإنما يدل على ان قيم واهداف المنظمة تنطبق مع قيم واهداف العاملين بها والمنتتمين اليها وهذا ما يزيد من التزامهم العاطفي تجاهها متمسكين بها وبانتمائهم اليها.
- توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام المستمر لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.
- يتضح لنا تمسك العاملين بالمنظمة والرغبة القوية في البقاء بها نابع من التزامهم المستمر وما يمليه عليهم هذا الأخير في عدم ترك التنظيم والبقاء فيه حفاظا على المكتسبات التي تحصل عليها وتقاديا لخسارتها في حال مغادرته المنظمة وتركه العمل من جهة وثقافة المنظمة التي تتيح لهم فرص التقدم والترقية وتحسين ظروف العمل والعلاقات الاجتماعية بين العاملين.
- توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام المعياري لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة.

وفي الأخير ان من بين ما يجعل المؤسسة او التنظيم يسير وفق خطى ثابتة وقناعة راسخة مفادها أن مصلحة الفرد تمكن في ديمومة واستمرار واستقرار التنظيم ولن يأتي ذلك إلا بثقافة تنظيمية عادلة وثابتة، تجعل من الفرد يؤدي دوره ومن ثم تحقيق الكفاية الإنتاجية وتحقيق الاستقرار الصناعي او الإداري اذ نجد رضا العاملين مرهون بعدة عوامل كالاتصال والتشاور والعدل والمساواة والاحترام وهذه العناصر مشتركة تجعل التنظيم او المؤسسة تحقق أهدافها ويظهر هذا من خلال السلوك التنظيمي لدى العاملين.

9-الاقتراحات والتوصيات: إن النتائج المتحصل عليها والتي اكدت وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي فإن الباحثان يوصيان بما يلي:

- 1/ إلزامية الاهتمام بالثقافة التنظيمية للمؤسسة وترسيخها وفق قيمها ومعاييرها ومبادئ التنظيم وهذا لم تلعبه من دور كبير في توجيه سلوك العاطفي.
- 2/ تشجيع وتحفيز العاملين لأجل ضمان استمرارهم وبقائهم كعنصر فعال في التنظيم.
- 3/ سن ضوابط وقوانين ولوائح تلزم العاملين بالتفاعل فيما بينهم وهذا تعزيزا للعمل الجماعي والتشاركي الذي لمسناه في هذا التنظيم.
- 4/ العمل على التمسك بالثقافة التنظيمية الحالية او تقديم أسس ونظم جديدة تماشيا مع تطورات ومستجدات العصر.
- 5/ الاهتمام بالعنصر البشري المتاح والحفاظ عليه لأنه سبب نجاح التنظيم وديمومته.
- 6/ اجراء دراسات أخرى تسهم في ابراز العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

- المراجع:

- ابتسام عاشوري . (2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية (رسالة ماجستير). كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر .
- تناني الزبيدي غني دحام. (2015). ادارة السلوك التنظيمي. عمان، الاردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- حريم حسين. (1997). السلوك التنظيمي-سلوك الافراد و المنظمات . عمان: درا زهرة للنشر والتوزيع .
- حسان هشام. (2007). منهجية البحث العلمي .ط.2. الجزائر.
- حسين بن نايي. (2012). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاداء في العمل (مذكرة ماجستير). كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، تيزي وزو: جامعة الجزائر 02.
- سليم دويفي . (2015). المكونات العاملة لمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط(رسالة ماجستير). كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، البليدة: جامعة البليدة 02.
- عبد الستار مركمال . (2014). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسات التربوية المختصة (رسالة ماجستير)تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل. كلية الاداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية ، الجلفة: جامعة زيان عاشور .
- عبد المهدي مساعدة ماجد. (2013). ادارة المنظمات. عمان، الاردن: دار ميسرة للنشر والتوزيع والطباعة .
- عبد علي نغم داخ ، و حسن محمد فائز. (2013). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي . مجلة الادارة والاقتصاد، 2، 63-90.
- عمار بوحوش، و بوحوش عمار. (1999). مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث. ط.2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- فارس ديلمي . (2015). أثر الضغط المهني واستراتيجية المواجهة على الالتزام التنظيمي (مذكرة ماجستير). كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، الجزائر : جامعة الجزائر 02.
- محمد رفاعي رفاعي، و بيسوني اسماعيل علي . (2014). ادارة السلوك في المنظمات . الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر .
- محمد قاسم القريوتي. (2008). نظرية المنظمة والتنظيم .ط.3. عمان، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمود سلمان العميان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال .ط.3. عمان، الاردن: دار وائل للنشر.

- موريس انجرس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية .ط2. الجزائر: دار القصة للنشر.
- نبيل حليو، و شوقي مرابط. (مارس، 2016). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتزام العاملين. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، 33، 218.
- وافية صحراوي. (2013). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات (طروحة دكتوراه). كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، الجزائر: جامعة الجزائر 02.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

كمال بن سليم، د.عبد الرحمان بقادير،(2021)،الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة ولاية الجلفة، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد 14(العدد 01)، الجزائر : جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 137-156