



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

من إعداد الطالبتين: عمير حفصة - قرادي ربيحة

بعنوان:

أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي
دراسة حالة
المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

أمام اللجنة المكونة من السادة:

نوقشت واجتازت علنا بتاريخ 2024/06/05

أ.د بلعور سليمان	أستاذ محاضر أ	رئيسا
د. بوقليمينة عائشة	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
د. عزوزة فاطمة الزهراء	أستاذ مساعد ب	ممتحنا

السنة الدراسي: 2024/2023



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

من إعداد الطالبتين: عمير حفصة - قرادي ربيعة

بعنوان:

أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي
دراسة حالة
المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

أمام اللجنة المكونة من السادة:

نوقشت واجتازت علنا بتاريخ 2024/06/05

أ.د بلعور سليمان	أستاذ محاضر أ	رئيسا
د. بوقليمينة عائشة	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
د. عزوزة فاطمة الزهراء	أستاذ مساعد ب	ممتحنا

السنة الدراسية : 2024/2023

شكر وعرفان 2024

الحمد والشكر لله الذي بتوفيقه تتم الأعمال حمدا وشكرا خالصا

يليق بجلاله وعظيم سلطانه.

نتقدم بجزيل شكرنا وخالص امتناننا إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل

سواء من قريب أو من بعيد، ونحض بالذكر الأستاذة المشرفة:

الدكتورة بوقليمينة عائشة على إشرافها ومساعدتها لنا على إتمام المذكرة.

كما لا يفوتنا تقديم كامل الشكر و الامتنان والتقدير إلى الدكتورة الكريمة مرسلي نزيهة

على جهوداتها معنا و كافة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير

كما نتقدم بخالص الشكر والامتنان للجنة المناقشة على موافقة على مناقشة المذكرة

كما نتقدم بالشكر إلى جميع العاملين في المديرية الولائية للتجارة

وخاصة السيد قباني علي المشرف علينا داخل المديرية بولاية غرداية

على تقديم المعلومات الضرورية لإتمام هذه المذكرة



إهداء



أهدي ثمار جهدي وعملي بفضل الله عز وجل

إلى: أعز الناس و أقربهم إلى قلبي والدتي العزيزة ووالدي العزيز

اللذان كانا عوننا وسندا لي، وكان لدعائهما المبارك أعظم الأثر لتسيير سفينة البحث

حتى ترسو على هذه الصورة

إلى إخواني وأخواتي ونساء إخوتي الذين كان لهم الأثر البالغ في كثير العقبات والصعاب.

إلى أفراد العائلة الكريمة

إلى كل صديقاتي العزيزات اللاتي شاركوني جميع أوقات الأفراح والأحزان

إلى كل من مد يد العون في إنجاز عملي

عمير حفصة



إهداء



الحمد لله الذي وفقنا لهذه الخطوة في مسيرتنا، أهدي ثمرة نجاحي إلى قرة عيني،

أمي الحبيبة، التي كانت ولا زالت الداعم لي في حياتي

إلى روعي أبي الطاهرة

إلى أخواتي اللواتي كن سندي وإخوتي

والشكر الجزيل إلى كل طاقم إدارة علوم التسيير

و إلى أساتذتي الكرام في الجامعة،

وإلى كل دفعت الثانية ماستر إدارة الأعمال 2024

إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد

وإلى كل من أحبهم قلبي.

قرادي ربيحة



تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية، وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات، حيث تم استخدام عينة عشوائية تكونت من 45 عامل من المؤسسة محل الدراسة، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS، لاختبار فرضيات الدراسة بالاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية: الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل الثبات "ألفا كرومب" ، اختبار "كولومجروف سمرنوف" للتوزيع الطبيعي، اختبار T-Test للعينات المستقلة، اختبار T-Test للعينة الواحدة، اختبار تحليل التباين الأحادي.

ولقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يوجد مستوى من وضوح الأهداف من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
- يوجد مستوى من فعالية الاتصالات من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
- يوجد مستوى من الروح المعنوية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
- لا يوجد مستوى من الإبداع من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
- يوجد مستوى من حل المشكلات من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
- يوجد مستوى من الالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
- لا يوجد أثر لوضوح الأهداف، وفعالية الاتصالات والروح المعنوية، والإبداع، وكذلك حل المشكلات ، على الالتزام التنظيمي للعاملين من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء العاملين تعزى لمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الوظيفة، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي) عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

الكلمات المفتاحية: التزام تنظيمي، صحة تنظيمية، أداء عاملين، فعالية اتصالات

Abstract

The purpose of This study is to determine the relationship between the perception of employees Organizational Health and Enhancing employees Commitment in Directorate of Trade and Export Promotion of Ghardaia, it aims to emphasize the importance of Organizational Health dimensions to support the' Commitment, especially for the sample of the study. The study targeted all the employees of the company in order to explore their opinions to test the validity of the hypotheses. The questionnaire, devised for the study, includes a five of paragraphs, which contain the main themes, is distributed to a random sample. The researcher used 45questionnaire copies.

The statistical program SPSS is used to test the hypotheses using the following statistical methods: the mean, the standard deviation and coefficient of variation, correlation coefficients, one sample t test, multiple linear regression analysis, T-Test for independent samples.

The most important findings of the study are as follows:

- There are degree of Organizational Health organizational factors at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$).
- There are degree of employees Commitments organizational factors at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$).

There is a no significant effect between factors such as goals Clarity, Communication effectiveness, Problem Solving, innovation ,Moralefactor and employees commitment

There are no statistical differences in the views of respondents towards performance of the study attributed to qualification, gender ,Years of work experience, Job title.

Keywords: Organizational Health, employee commitment .

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
-	إهداء
-	شكر
-	ملخص
IV	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال البيانية
VII	قائمة الملاحق
أ-هـ	مقدمة
الفصل الأول إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي
08	المطلب الأول: الصحة التنظيمية
08	الفرع الأول: مفهوم الصحة التنظيمية
09	الفرع الثاني: أهمية الصحة التنظيمية
10	الفرع الثالث: أبعاد الصحة التنظيمية
12	الفرع الرابع: مستويات الصحة التنظيمية
15	المطلب الثاني: مفهوم الالتزام التنظيمي:
15	الفرع الأول: مفهوم وأهمية الالتزام التنظيمي
16	الفرع الثاني: أنواع وأبعاد الالتزام التنظيمي
19	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الالتزام وانعكاساته التنظيمية
23	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
24	المطلب الأول: الدراسات العربية
27	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
28	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

قائمة المحتويات

31	خلاصة
	الفصل الثاني: دراسة حالة حول واقع أثر الصحة التنظيمية و دورها في تعزيز الالتزام التنظيمية المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات في ولاية غرداية
33	تمهيد
34	المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
34	المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
34	الفرع الأول: التعريف المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات
37	المطلب الثاني: طرق الدراسة
38	المطلب الثالث: أدوات الدراسة
47	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج
47	المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة
51	المطلب الثاني: عرض ومناقشة محاور الاستبيان
59	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ونتائجها
63	خلاصة الفصل
65	خاتمة
69	قائمة المراجع
72	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول بين مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	29
02	جدول يوضح توزيع العاملين في المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات	34
03	جدول متغيرات الدراسة	50
04	جدول يوضح مضمون الاستبيان	51
05	جدول يوضح قائمة التنقيط حسب ليكارت الخماسي	52
06	جدول مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي	40
07	جدول معاملات الثبات لمعدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان.	41
08	جدول معاملات الارتباط بين كل البعد الأول والمعدل الكلي لفقرات	42
09	جدول معاملات الارتباط بين كل البعد الثاني والمعدل الكلي لفقرات	42
10	جدول معاملات الارتباط بين كل البعد الثالث والمعدل الكلي لفقرات	43
11	جدول معاملات الارتباط بين كل البعد الرابع والمعدل الكلي لفقرات	43
12	جدول معاملات الارتباط بين كل البعد الخامس والمعدل الكلي لفقرات	44
13	جدول معاملات الارتباط بين كل البعد الخامس والمعدل الكلي لفقرات	44
14	جدول نتائج اختبار كولموجروف- سمرنوف في توزيع البيانات	45
15	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	47
16	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	48
17	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة	49
18	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	50
19	جدول يوضح تصورات المستجوبين أبعاد الصحة التنظيمية مرتبة حسب الأهمية	52
20	جدول يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "وضوح الأهداف " مرتبة حسب الأهمية	53
21	جدول يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "فعالية الاتصالات " مرتبة حسب الأهمية	54
22	جدول يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "الروح المعنوية " مرتبة حسب الأهمية	55
23	جدول يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "الإبداع " مرتبة حسب الأهمية	56

قائمة الجداول

57	جدول يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد " حل المشكلات " مرتبة حسب الأهمية	24
58	جدول يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات الالتزام التنظيمي مرتبة حسب الأهمية	25
59	جدول يوضح اختبار للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الأولى	26
59	جدول يوضح اختبار للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الثانية	27
60	جدول يوضح اختبار للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الثالثة	28
60	جدول يوضح اختبار للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الرابعة	29
61	جدول يوضح اختبار للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الخامسة	30
61	جدول يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين متغيرات الدراسة	31
62	جدول نتائج اختبار للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test)	32
63	جدول نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لأداء العاملين ومتغيرات العمر، الأقدمية، الحالة العائلية، المستوى الجامعي، الوظيفة والديانة والجنسية	33

قائمة الأشكال البيانية

قائمة الأشكال البيانية

قائمة الأشكال البيانية:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
د	الشكل رقم (01): نموذج الدراسة	الشكل رقم (01)
13	الشكل رقم (02): يوضح مستويات الصحة التنظيمية	الشكل رقم (02)
16	الشكل رقم (03) : أهمية الالتزام التنظيمي بالمؤسسة.	الشكل رقم (03)
17	الشكل رقم (04) : أنواع الالتزام التنظيمي	الشكل رقم (04)
35	الشكل رقم (05): الهيكل التنظيمي العام للمديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات بولاية غرداية	الشكل رقم (05)
47	الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	الشكل رقم (06)
48	الشكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب العمر	الشكل رقم (07)
49	الشكل رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	الشكل رقم (08)

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
72	استمارة الاستبيان	الملحق رقم (01)
75	قائمة المحكمين	الملحق رقم (02)
76	مخرجات برنامج spss	الملحق رقم (03)

مقدمة

توطئة:

تسعى المؤسسات الحديثة إلى مواكبة كل ما هو جديد وفعال في حدود اهتماماتها، وذلك بهدف تحقيق الفعالية، وبهدف الوصول إلى ذلك ينبغي على هذه المؤسسات الالتزام بالشروط المعتمدة عالميا، وذلك من خلال توفير المناخ الملائم للعمل وإتباع سياسة تنظيمية، مما يساهم في خلق بيئة عمل جيدة تجعل من المستحيل ممكنا في المؤسسة التي تملك القدرة على التغيير والتأقلم مع تقلبات العصر الحديث بكل مرونة.

يعد الالتزام التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويساهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرارية يؤدي الالتزام التنظيمي إلى عدة نتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة والأفراد بتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، بينما ضعف مستوى الالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل ونسب العمالة من المنظمات وانخفاض رضا الوظيفي .

وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية الالتزام التنظيمي التي ترى أن الالتزام التنظيمي للعاملين يزيد من فعالية المنظمة ، حيث أنه جعل الفرد يسعى بأقصى طاقة في سبيل تحقيق أهداف المنظمة مما ينعكس على فعاليتها، ذلك أن الالتزام التنظيمي يدفع الفرد إلى الاندماج في العمل وتبنى قيم المنظمة مما يؤدي إلى الإيمان بها والرغبة في الاستمرار والبقاء والولاء لها .

تعد الصحة التنظيمية حالة تعيشها المؤسسة ،وفقا لواجباتها ومسؤولياتها ،وتجعلها جاهزة لتظل موجودة بشكل مناسب وسط بيئات وحالات مختلفة فقد وجب الاهتمام بها، مما يزيد من مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفرادها. في عصرنا الحالي غيرت العولمة نظرت المنظمة لمواردها حيث أصبحت تركز على الرأس المال البشري الذي تعتبر المحرك الأساسي فيها الذي وجب الاهتمام به أكثر من وقت سابق

يلقى مفهوم الصحة التنظيمية باهتمام من قبل الباحثين كونه أحد المداخل الرئيسة لدراسة وتحليل بيئة العمل . للاستجابة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية.

من خلال ما سبق تأكدنا من أهمية الوقوف على مفهوم الصحة التنظيمية وما تضمنه من أبعاد، وما إذا كان هناك أثر لها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات لولاية غرداية . أي أن هذه الدراسة ستحاول معرفة أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في مؤسسة محل الدراسة.

الإشكالية:

ومنه نطرح الإشكالية الآتية:

ما مدى تأثير الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بالمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية
غرداية؟

تساؤلات الدراسة:

ولمعالجة هذه الإشكالية تم تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية الآتية:

- ✓ هل يوجد مستوى من الصحة التنظيمية لدى العاملين في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية؟
- ✓ هل يوجد مستوى للالتزام التنظيمي لدى العاملين المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية؟
- ✓ هل هناك أثر لأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف , فعالية الاتصال، الروح المعنوية، وحل المشكلات) على الالتزام التنظيمي بالمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية؟

د. فرضيات الدراسة:

بغية الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية يمكن طرح الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى :** يوجد مستوى من الصحة التنظيمية لدى العاملين في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى دلالة $(\alpha 0.05)$.
- الفرضية الرئيسية الثانية :** يوجد مستوى للالتزام تنظيمي لدى موظفي المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى دلالة $(\alpha 0.05)$.
- الفرضية الرئيسية الثالثة :** يوجد تأثير للصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بالمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى دلالة $(\alpha 0.05)$.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ✓ التعرف على مستوى الصحة التنظيمية لدى العاملين المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات في ولاية غرداية.
- ✓ تحديد مستوى للالتزام التنظيمي لدى العاملين المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات في ولاية غرداية .
- ✓ التعرف على تأثير الصحة التنظيمية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية.

✓ محاولة الوصول لنتائج وتوصيات وحلول مفيدة ،يستفيد منها القادة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادراتبولاية غرداية من خلال دراسة سلوك العاملين وتوجيههم من خلال تعزيز الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة .

ذ. أهمية الدراسة:

تكمن أهميتها فيما يلي:

✓ تعالج أحد الموضوعات الجوهرية والتي باتت تمثل أحد تحديات المرحلة الراهنة التي تواجهها المؤسسات من خلال دراسة سلوك الموظفين من حيث الالتزام .

✓ معرفة مدى تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي.

✓ الاستفادة من النتائج والتوصيات المقترحة من الدراسة لإيجاد حلول للمشاكل الالتزام التنظيمي وذلك من خلال تحقيق أهداف المؤسسة التي تعتبر أهداف الموظفين بها وزيادة الرغبة بالاستمرار والولاء والإيمان بها .

ر. أسباب اختيار الموضوع:

تتلخص دوافع اختيار الموضوع في ما يلي:

✓ الرغبة والميول الشخصي للاهتمام بهذا الموضوع والإلمام بمختلف جوانب موضوع الدراسة؛

✓ ارتباط موضوع الدراسة بالتخصص الدراسي الخاص بنا؛

✓ إثراء المكتبة الجامعية بالدراسات الجديدة حول أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي ؛

✓ توسيع المعارف حول المواضيع التي تدخل في مجال الصحة والالتزام التنظيمي .

ز. حدود الدراسة:

تشمل حدود الدراسة ما يلي:

الحدود الزمانية : تمثلت هذه الحدود في دراسة الموضوع في الفترة الممتدة من 2024/04/01 إلى

2024/04/30 .

✓ الحدود المكانية:تمثلت حدود هذه الدراسة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادراتبولاية غرداية .

س. منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة:

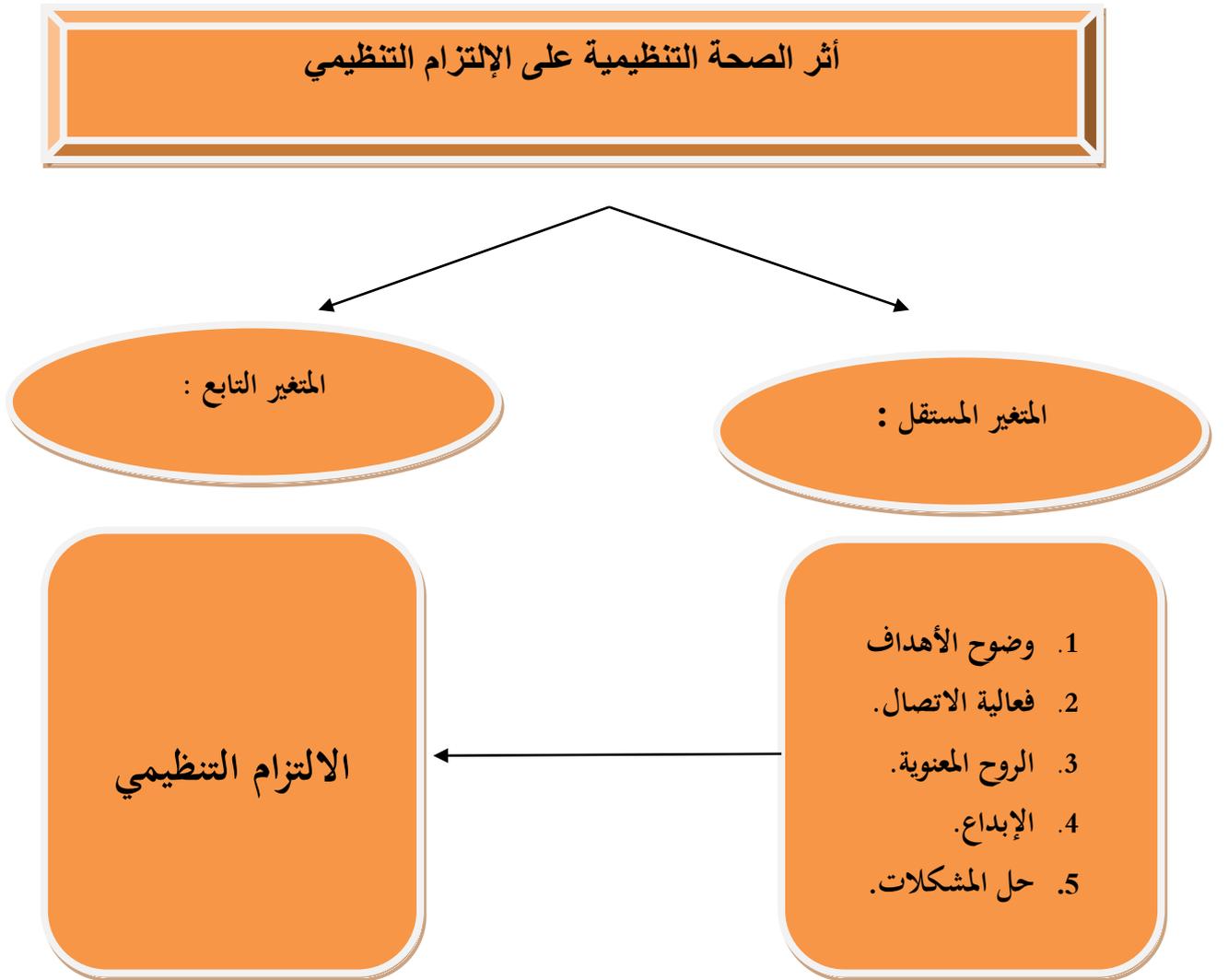
من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، لتحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها

ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها، حيث هدفت من خلال هذه الدراسة إلى بحث الصحة التنظيمية على

الالتزام التنظيمي لدى العاملين، حيث اشتملت الدراسة في جانبها الميداني على الاستبيان، وقد تم توزيع

استمارات استبيان تتعلق بحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج الاختبارات الإحصائية Portable IBM SPSS v 25 بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة وتساهم في حل مشكلة الدراسة. ش. نموذج الدراسة: تتمثل الدراسة في تأثير الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، وذلك من خلال تحديد أبعاد الصحة التنظيمية التي وتؤثر على الالتزام التنظيمي . ص. والشكل التالي يوضح نموذج الدراسة

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على دراسات السابقة.

ض. تقسيم الدراسة:

من أجل معالجة هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى فصلين وهما:

تطرقنا في الفصل الأول إلى الأدبيات النظرية حول أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي ، ويتضمن هذا الفصل مبحثين، حيث يتناول المبحث الأول الأدبيات النظرية للصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي وهو يتكون من ثلاث مطالب ، المطلب الأول يتناول الصحة التنظيمية أما المطلب الثاني يتناول الالتزام التنظيمي أما المطلب الثالث يتناول العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي و المبحث الثاني يتناول الدراسات السابقة ويشمل ثلاث مطالب وهي الدراسات العربية، الدراسات الأجنبية ، مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة واختتم هذا الفصل بخلاصة للفصل .

أما الفصل الثاني يتناول دراسة ميدانية حول الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بالمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية ، والذي يضم مبحثين وهما المبحث الأول يتناول منهجية الدراسة، أما المبحث الثاني يشمل عرض وتحليل نتائج الدراسة، واختتم هذا الفصل بخلاصة للفصل. وفي الأخير انتهت الدراسة بالخاتمة التي تضمنت تلخيص عام ونتائج اختبار الفرضيات التي جاءت في مقدمة الدراسة، بالإضافة إلى تقديم بعض الاقتراحات بناء على النتائج المتوصل إليها، واختتمت بأفاق الدراسة.

الفصل الأول: الإطار النظري

للصحة التنظيمية و الالتزام

التنظيمي

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

تمهيد:

أضحت الصحة التنظيمية في الوقت الحاضر موضع اهتمام في مجال إدارة الأعمال مع الانفتاح الاقتصادي باعتبارها عنصر تحفيز ومؤهل للعامل يستطيع من خلالها اكتساب العوامل يمكن استعمالها للتأثير في سلوك العاملين وتعزيز الالتزام وتحسين الأداء، ومن أجل الإلمام بالموضوع ارتأينا أن نتعرف في هذه الدراسة إلى تأثير الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين، حيث سنتطرق في هذا الفصل الذي سميناه الجانب النظري الذي يحتوي على مفاهيم متعلقة بالصحة التنظيمية، والالتزام التنظيمي بالإضافة إلى استعراض الدراسات السابقة التي كانت لها صلة قرابة أو تشابه مع موضوع الدراسة الحالية وتم تقسيمه كالآتي:

المبحث الأول: الإطار النظري النظرية

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

المبحث الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

يهتم هذا المبحث في الجانب النظري بمتغيرات الدراسة بعنوان أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي حيث سنتطرق إليها في ثلاث مطالب وهي كالآتي:

المطلب الأول: أساسيات نظرية حول الصحة التنظيمية

تهدف المنظمات الحديثة في ظل الحراك الدائم وباعتبارها كيان اجتماعي له هويته، وكيانه، مكانه ودوره في مساهمة ومعاصرة كل المستجدات التي تحدث داخل محيطها التنظيمي وخارجه، لبلورة متغيرات البيئة الصحية والسليمة التي تساهم بشكل كبير في رفع الفعالية التنظيمية، ولا يكون ذلك إلا من خلال الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر القلب النابض ومؤشر النجاح لأي منظمة .

الفرع الأول: مفهوم الصحة التنظيمية وأهميتها .

أولاً: مفهوم الصحة التنظيمية: يعد مفهوم الصحة التنظيمية من المفاهيم التي ظهرت من أجل إحداث التغيير في السلوك

يمكن تلخيص أهم هذه التعاريف فيما يلي:

تعرف الصحة التنظيمية بأنها: "مقدرة المنظمة على تسيير شؤونها، برؤية إستراتيجية استشرافية تنبؤيه مبنية على المشاركة والتشاور، واعتمادها على آليات الدعم واحترام الآخر وصولاً إلى خلق بيئة عملية سليمة تمكنها من تحقيق أهدافها".¹

كما تعرف الصحة التنظيمية على "أنها قدرة المنظمات في أن تعمل بكفاءة وتتكيف وتتطور وتنمو بشكل ملائم من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال بكل معنى الكلمة لتحقيق أهدافها المرغوبة".²

الصحة التنظيمية هو مفهوم مستمد من الاعتراف بأن أماكن العمل هي المصدر الرئيسي لمشاكل الصحة والعقلية والبدنية المرتبطة بضغط العمل.³

تعكس الصحة التنظيمية حالة المنظمة التي تتوفر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع الموظفون فيهما أن ينجح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد

ويمكن أن ينعكس ذلك في انخفاض معدلات كل من الغياب عن العمل ودوران العمل والشكاوي بالإضافة إلى أ، المجتمع العاملين ينعمون بالصحة الفسيولوجية والنفسية وذكر لتفعيل الصحة التنظيمية في أماكن العمل لا بد من الاهتمام بنمط القيادة والسلوك الفردي والممارسات التنظيمية.¹

¹أحاحمة صفاء حاجي نسبة: أثر الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى عينة من العاملين بمؤسسة ديوان التربية والتمهين العقاري بولاية ورقلة، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح 2022/2021 ص 3 .

² أمسمهان بلوم و نور الدين عيواز، الصحة التنظيمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة دراسة ميدانية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، المجلد (1) العدد(2)، ديسمبر 2018، ص 99.

³ مريم شباح، فرق العمل وبناء الصحة التنظيمية للمؤسسة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، مجلة كلية التربية بنها، العدد 109 يناير ج 1، 2017، ص 142.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

من خلال مما سبق يمكن تعريف الصحة التنظيمية على إنها قدرة المنظمة على كشف المشكلات قبل حدوثها فمعالجتها، وانتهاج سياسة فعالة تساهم في إدارة شؤونها المادية والمعنوية بشكل أفضل وتزيد من مرونتها مع المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة مما يضمن لها المنافسة والاستمرار عبر إتباع آليات تنظيمية قادرة على خلق جو يسوده الأمن والاستقرار والطمأنينة .

الفرع الثاني : أهمية الصحة التنظيمية:

أولاً : أهمية الصحة التنظيمية فيما يلي:

- 1- أن الصحة التنظيمية تعتبر كمدخل إداري يعمل على تطوير المنظمات وضمان حيويتها واستمرارية نموها من خلال رفع مستويات أدائها.
- 2- تمكن في أنها أداة التقويم الرئيسية للعلاقات والظروف داخل المنظمة، وبعد التقويم من أهم عوامل النجاح للمنظمات لما له من دور كبير في تزويد المسؤولين في المنظمات بالمعلومات الضرورية التي تساهم في دعم أهداف المنظمات.
- 3- تعمل الصحة التنظيمية على رفع مقدرة المسؤولين على معالجة القضايا والمشاكل المتفاقمة في المنظمة بدلا من تركها.
- 4- تمكن الصحة التنظيمية المنظمات على استباق الظروف المستقبلية والاستعداد لها والتعامل مع التحديات من خلال تحجيرا لطاقت الإبداعية و الابتكارية لدى الأفراد العاملين في المنظمات والاستفادة منها.
- 5- نساهم في توفير مناخ عمل يسوده جو من التعاون والثقة المتبادلة بين جميع أعضائها.
- 6- تمكن المنظمة من تلبية احتياجات العاملين من الرفاهية والإنتاجية والتجارب الذاتية
- 7- تحسين البيئة التنظيمية، وتشجيع التفكير الإبداعي لدى العاملين
- 8- إن الصحة التنظيمية لها دور مهم من خلال تأثيرها على سلوكيات العاملين في المنظمة والقيم والاتجاهات التي يحملونها ويظهرونها في مواقع العمل في المنظمة².

الفرع الثالث: أبعاد الصحة التنظيمية:

هناك مجموعة من الأبعاد التي من الممكن اعتمادها في دراسة الصحة التنظيمية وذلك بحسب توجهات الباحثين واهتماماتهم ويمكن تحديد بعض هذه الأبعاد الأتي:

- (1) **وضوح الأهداف** : تسعى المنظمة إلى توفر مناخ تنظيمي ايجابي متفتح ، يجعل العاملين ملتزمين بتحقيق أهداف المنظمة ورؤيتها المستقبلية إضافة إلى التزامهم بأداء المهام المنوطة بهم، حيث أن العاملين في المنظمات يتكاملون في تحقيق الأهداف الإستراتيجية بمنظمتهم، وتحاول المنظمات جعل الأفراد الذين ينتمون إليها يتبنون أهدافها.

¹أسمهان بلوم، نور الدين عيواز، مرجع سبق ذكره، ص99.

¹أسامة عبود أحمد، الصحة التنظيمية وأثرها على المنظمات، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، العدد 5، 2021، ص86

²سعيد علي العباس، أثر الصحة التنظيمية على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية في منظمات الأعمال، دراسة سياسية، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، التخصص إدارة أعمال جامعة زيان عاشور، الحلقة، 2021/2022، ص 7، 8،

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

ويلتزمون بتحقيقها، وهذا لا يأتي إلا من خلال وضوح هذه الأهداف وكيفية تنفيذها لديهم حيث أن وضوح أهداف المنظمة للأفراد العاملين وقبولهم لها دلالة على صحة تلك المنظمة، فقدرتها المنظمة على الربط بين أهدافها وأهداف الأفراد العاملين لديهم يجعلهم يقبلون بها ويلتزمون بتحقيقها أنهم يرون في ذلك تحقيق لأهدافهم الخاصة، ومن ثم تحقيق رغباتهم واحتياجاتهم ويرى الباحثون أن الأهداف هي النهاية المرغوبة التي تطمح المنظمة بالوصول إليها وهي سبب وجودها، إذ لا وجود للمنظمة إن لم تكن هناك أهداف واضحة، ومحددة، ومكتوبة، وقابلة للقياس، ومناسبة ويمكن تحقيقها في وقت محدد، وتأخذ أهداف العاملين بالاعتبار، لتصبح مؤثرة يقبلها أفراد المنظمة ويدعمونها يسعون إلى تحقيقها، مما يؤدي إلى زيادة الفاعلية، ويسهم في رفع مستوى صحة المنظمة¹.

(2) الإبداع:

تظهر الحاجة إلى الإبداع نتيجة الظروف التي تفرضها التغيرات في بيئة المنظمة مثل التغيرات التكنولوجية وتغير أذواق المستهلكين أو نتيجة التفاوت بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب فيه أو توفر معلومات حول أسلوب أفضل للعمل، لذلك تحاول المنظمة سد أو تقليص الفجوة من خلال الإبداع ويعمل الإبداع على تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة والبيئة التي تعمل بها وإيجاد الحلول لمشاكلها الداخلية والخارجية التي تواجهها بالإضافة إلى القدرة المنظمة على مواكبة المستجدات والتحديات من خلال الاعتماد على كفاءتها وأفرادها في التفكير والتخطيط والتحليل ويتمثل الإبداع بتلك العملية التي تستخدم فيها المنظمات مواردها ومقدرتها لتطوير سلع وخدمات جديدة أو محسنة أو تطوير أنظمة عمليات وإنتاج جديدة تمكنها من الاستجابة إلى حاجات وطلبات زبائنهم على نحو أفضل، وبشكل يقودها إلى تحقيق نجاحات باهرة في بيئة التغيير والابتكار.

يعرف الإبداع التنظيمي: بأنه مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء والإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة مألوفة في التفكير، وأنه فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية، ويمكن تتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى أحدث تطوير جوهري وهائل ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بأفراد العاملين والإبداع يبدأ من الأفراد، ولذلك على المنظمات أن تهتم للعاملين فيها جميع الوسائل اللازمة واليا من خلالها تتحول الأفكار والسلوكيات إلى نتائج ملموسة تنعكس إيجاباً على المنظمة، عن طريق تعظيم

¹ بلعراوي أمال، بوبيمرة عبد الجليل، أثر الصحة التنظيمية على الأداء البشري دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن، مذكرة ماستر، تخصص موارد بشرية، جامعة محمد الصديق يحيى، جيجل، 2012/2021، ص 10-11

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الموارد وهنا يبرز دور البيئة التنظيمية الداعمة المشجعة للإبداع التنظيمي والتي من خلالها يتم التغلب على كثير من المعوقات التي تواجه مراحل الإبداع¹.

3 فعالية الاتصال :

إن الاتصال يتمثل بتلك العملية التي من خلالها تنقل وتفهم المعلومات بين اثنين أو أكثر من الأفراد. فالاتصال التنظيمي الفعال لأغراض العلاقات الإنسانية في المنظمة يمثل مطلباً جنوباً لجميع الأفراد والمنظمات كافة كونها كيان اجتماعي هادف، والأفراد يدورهم يعتمد بعضهم على البعض الآخر بواسطة التفاعل والتواصل، ومن هنا بعد الاتصال بالكتابة الآلية التي يستطيع الأفراد والجماعات من خلالها توضيح تطلعاتهم وتحديد توقعاتهم وتنسيق أعمالهم التي تصب في تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة .

تعد قنوات التواصل الجيدة أدوات أساسية يجب أن تدعيها الإدارة لنقل المعلومات إلى الأشخاص الذي يحتاجونها في جميع أنحاء المنظمة ، ويجب أن تكون إدارة المنظمة وموظفوها قادرين على استخدام هذه القنوات المنشأة لتوصيل المعلومات ذات الصلة إلى الأشخاص المناسبين في الوقت المناسب ، يتم تطوير قنوات الاتصال في المنظمات ، بحيث يحصل العاملين على حاجاتهم من المعلومات لتوظيفها لإنجاز مهماتهم بشكل جيد، ويعتبر عملية الاتصال ذات أهمية للمؤسسات².

3 - حل المشكلات: وتعني قدرة الإدارة على إدراك المشكلات وحلها بأقل قدر ممكن.

المشكلة هي " عقبة أو هوية تواجهها المنظمة أو الفرد في المنظمة عند انتقاله من حالة معينة إلى حالة أخرى أفضل " أما حل المشكلة "هو عملية تجسير الفجوة بين الحالتين لتحقيق الهدف المطلوب بعد إزالة العقبات والمعوقات" وتتمثل المشاكل على مستوى المنظمات في معاناتها من الإنتاجية الفقيرة وانخفاض المعنويات وارتفاع حالات الغياب وهذا ما يعني بأن المنظمة لا تعمل بشكل جيد فيطلق على ذلك أن المنظمة معتلة غير صحية و تعتبر عملية - ملائمة حل المشكل: قدرة المنظمة على تفهم المشاكل وحلها بأقل جهد وأن النظام حل المشاكل في المنظمة صالح وفاعل بحيث تحل المشكلة من جذورها³.

5-الروح المعنوية: شعور الأفراد بالإيجابية اتجاه بعضهم البعض، والشعور بالانتماء إلى مجتمع المنظمة، والصدقة والانفتاح والتعاون وحب العمل ، بالإضافة إلى تأدية الأعمال بشكل تعاوني نابع من الحماس الداخلي لإنجاز العمل¹.

¹ حسين عبد الله خلف، أثر الصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية في كليات الجامعة الأهلية في بغداد، رسالة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، العراق، كانون الثاني /2020 ص 25 ص 26 .

²أحمادة صفا، حاجي نسبة، مرجع سبق ذكره ، ص 7 .

³إناس زهير الشمالي، أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن، 2014، ص 15-16.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

6 استخدام الموارد: هو "الاستخدام النافع، وهو مصطلح شائع الاستعمال ويعرف بأنه قدرة الإدارة على استخدام الموارد المتاحة لدى المنظمة بأفضل كفاءة ممكنة وبالشكل الذي يحقق أقل نسبة من الضياعات أو التلف في استخدامها".

وهي أيضا تقدير وفحص كفاءة وملائمة الخدمات ، وهو تعبير عن النسبة بين الموارد التي خصصت لانجاز مهمة أو نشاط، والنشاط الإجمالي المنجز بالإضافة إلى مصادر مالية وهي المخصصات المالية والصحة التنظيمية في استخدام الموارد تقوم على ضبط استعمالها لتحقيق أهداف المنظمة بشكل فاعل مما يؤدي إلى الشعور بالرضا في العمل دون أن يكون هناك ضغوط أو غموض في الأدوار.²

7 التماسك المؤسسي : هو " مقدار المشاعر الإيجابية التي يكنها أعضاء المنظمة بعضهم لبعض، ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار فيها، وتتوقف درجة التماسك على قوة تجاذب الأعضاء في الجماعة"³ ويتمثل التماسك بين أعضاء المنظمة في مجموعة من القوى منها: قوة التفاعل، قوة العلاقات، قوة الاتصال، قوة اتخاذ القرارات، وكل ما يمنح القدرة على الأداء.

الفرع الرابع: مستويات الصحة التنظيمية:

يعد العنصر البشري أهم العناصر الأساسية في المؤسسة، وهو يتكون من جميع العاملين في المؤسسة وكذلك فرق العمل الذين تقوم بينهم علاقات تفاعل في إطار المنظمة التي ينتمون إليها، وبناء على توافر أو غياب مجالات الصحة التنظيمية في المنظمة فإنه يمكن تحديد مستويات صحة المنظمة، بستة مستويات.

¹ طارق مفلح أبو حجير ،مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز دراسة تطبيقية على الإسلامي البنك الفلسطيني ،مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث،المجلد5 ،العدد1، فلسطين، ص367 .

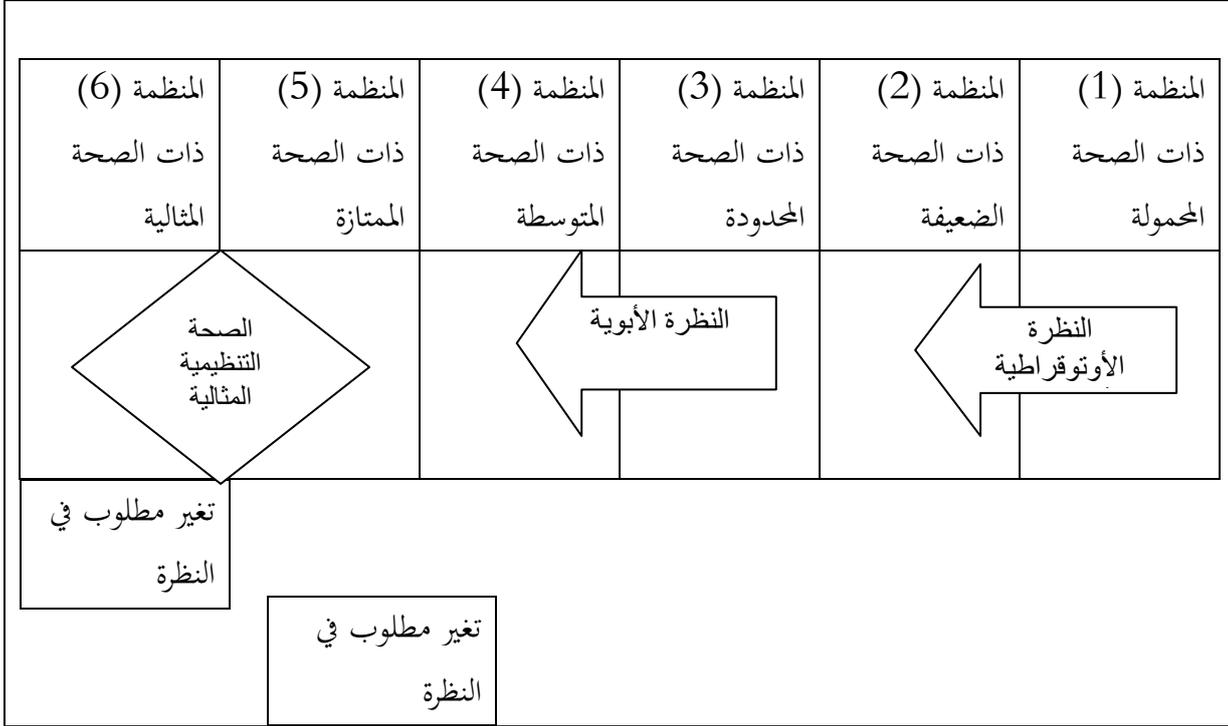
² حسين الوليد حسين ،انعكاسات ممارسات الاحتواء العالي للعاملين في الصحة التنظيمية .ص155 Journql of university of

Applied Sciences Vol 26no 9 M2018 Bqbylon .pureqnd

³ حسان ثابت نعمان الحسيني ، نور دين مُجد عبد الله، إسهام، الصحة التنظيمية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية دراسة استطلاعية الآراء عينة من التدريسيين في الجامعة التقنية الشمالية "2023 الجامعة التقنية الشمالية،؟العراق ص 153

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الشكل رقم (02): يوضح مستويات الصحة التنظيمية



المصدر: مستويات صحة المنظمة

- **الصحة التنظيمية المحمومة:** عند هذا المستوى من الصحة التنظيمية فإنه لا تحترم قيم الأفراد، وليس هناك فرص لتطويرهم، ولا يتم الاستماع إليهم ولا تؤخذ أفكارهم بعين الاعتبار، والقيادة الحقيقية مفقودة عند أي مستوى في المنظمة، وهناك انتهاك لحقوق الأفراد وإساءة لاستعمال السلطة، والأفراد لا يعرفون إلى أين تسير المنظمة، والمنظمة يسودها المناخ السياسي ويتم التركيز فيها على العقاب، والبيئة التنظيمية يسودها عدم الثقة وضعف عميق في ترابط العاملين والمشرفين.
- **الصحة التنظيمية الضعيفة:** عند هذا المستوى من الصحة يشعر العاملون بعدم احترام قيمهم وأنه يتم استغلال جهودهم دون أن يتم تطويرهم مهنيا، أو على الصعيد الشخصي، ومعظم القرارات تتخذ في المستويات العليا، والقيادة الاستبدادية ومفروضة من الأعلى، والعاملون لا يشعرون بإمكانية إحداث التغيير، وهناك عدم وضوح في الأهداف وأسلوب التوجيه عموما مشوش، والعلاقات فردية وفي الغالب لا يوجد تعاون جماعي.
- **الصحة التنظيمية المحدودة:** يشعر العاملون هنا بأنهم يتلقون التدريب لزيادة أدائهم من أجل مصلحة المنظمة وليس لتطويرهم الشخصي، ويمكن الاستماع لأرائهم ولكن نادرا ما يتم الأخذ بها، والقرارات المهمة تبقى في دائرة المستويات الإدارية العليا في المنظمة والنمط القيادي هنا أبوي سلمي، غالبا ما يكون مشوشا، والعلاقات تقوم على الفردية وهناك أجواء من عدم التأكد، والأفراد يشعرون باستمرار أنه يجب عليهم إثبات ذاتهم، وهنا يمكن أن تظهر الضغوط التنظيمية.
- **الصحة التنظيمية المتوسطة:** وتتميز بأن العاملين يتم تحفيزهم وهناك اهتمام بمعنوياتهم، والقيادة هنا أبوية ايجابية غالبا ما تأتي من الإدارة العليا في المنظمة، وهناك تحاور محدود بين القيادة والعاملين والتوجيهات أحيانا تكون مشوشة ويوجد

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

- مستوى من العمل الجماعي والتعاون الحقيقي، أما الثقافة التنظيمية للعاملين فيسودها أحيانا عدم التأكد والمخاطرة، أما الاتصالات فتكون مفتوحة بين مجموعات مختارة من الأفراد، وهذه هي المنظمة الأبوية بصورة إيجابية تجذب العاملين المحفزين بشكل جيد والتغيير فيها مرغوب لكن يصعب تحقيقه في جميع الأوقات.
- **الصحة التنظيمية الممتازة:** في هذا المستوى من الصحة التنظيمية أغلب العاملين يشعرون باحترام قيمهم، وأغلب القادة والعاملين يستمع بعضهم لبعض، ويتشاركون في اتخاذ القرارات وصنعها، وأغلب العاملين يتم تمكينهم من قبل قيادة المنظمة نحو تحقيق الأهداف، ويكون العمل الجماعي أفضل لدى الأفراد، وبيئة الثقافة التنظيمية غالبا ما تسودها أجواء الثقة، كما أن الاتصالات مفتوحة بين العاملين وقيادة المنظمة، وهذه المنظمة تسمى المبادرة والموجهة وهي التي تستقطب المستشارين والعاملين المحفزين الذين يرحبون بالتغيير كعملة مستمرة لمواجهة تحديات المستقبل فالنظرة للمنظمة إيجابية والتطوير يقودها نحو الصحة التنظيمية المثالي
 - **الصحة التنظيمية المثالية:** في هذا المستوى من الصحة التنظيمية جميع العاملين يشعرون بالاهتمام الكامل لقيمهم ولوجودهم في المنظمة، والعلاقة قوية جدا بينهم وبين القيادة ويتشاركون في اتخاذ القرارات المهمة، والقيادة فاعلة في جميع مستويات المنظمة، وتمكن العاملين وتوجههم نحو الأهداف التنظيمية، أما الجماعات فهي تعمل بروح الفريق والثقافة التنظيمية تعبر عن الثقة الكاملة بين العاملين والمشرفين والمدراء التنفيذيين.
 - ويمكن تطوير الصحة التنظيمية في المنظمة وفقا للشكل رقم (5.2) السابق بثلاث طرق تبعث على النمو والتغيير وهي:¹
 - تغيير النظرة الأوتوقراطية: في المنظمة (ذات الصحة المحمومة) والمنظمة (ذات الصحة الضعيفة) من أحداث التفاعل الايجابي بين قيادة المنظمة والعاملين للحصول على صحة تنظيمية وأداء أفضل.
 - تغيير النظرة الأبوية: في المنظمة (ذات الصحة المحدودة) والمنظمة (ذات الصحة المتوسطة) هناك مستوى محدود إلى متوسط، وهذا يتطلب إعادة النظر في إحداث تغيير تدريجي يرافقه تعاون أكثر من المنظمة وقيادتها مع العاملين لإزالة ظروف عدم التأكد وزيادة مشاركتهم على المستوى التنظيمي.
 - التغيير الكلي للوصول إلى الصحة التنظيمية المثالية: في المنظمة (ذات الصحة الممتازة) والمنظمة (ذات الصحة المثالية) ويكون التغيير المطلوب هو التغيير الجذري في النظرة الأبوية في المنظمة وطرق التفكير والسلوك وهذا يؤدي إلى توافر مجالات الصحة التنظيمية بشكل مثالي بحيث تصبح المنظمة أقدر وأفضل في تفعيل مواردها وإستراتيجيتها.

¹ نور طاهر محمد الأفرع، القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية، محافظات شمال الضفة الغربية رسالة الماجستير في التنمية الريفية المستدامة جامعة القدس، فلسطين 1431هـ/2010م، ص33.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

المطلب الثاني: مفهوم الالتزام التنظيمي:

الفرع الأول: مفهوم وأهمية الالتزام التنظيمي

يعتبر الالتزام التنظيمي أحد الأهداف الإنسانية الذي تسعى

المنظمات لبلوغه لئلا يهمل من أثر فعال في استقرار العمل فضلاً عن تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم. وهو أحد المفاهيم التي تباين الباحثون في تعريفه.

أولاً: تعريف الالتزام التنظيمي

وردت عدة تعريفات للالتزام التنظيمي منها ما يلي :

- الارتباط الوظيفي الذي يربط الفرد بالمنظمة التي يعمل بها ، مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم هذه المنظمة. 1

- درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها. 2

- درجة اندماج الفرد بالمنظمة، واهتمامه بالاستمرار فيها. 3

- "يشير الالتزام التنظيمي لطبيعة وقوة الرابطة بين الموظفين و مؤسستهم 4.

- و التعريف الأكثر شيوعاً وتكراراً هو التعريف الذي قدمه (Mowdy et Al, 1982)

حيث يقوم على ثلاثة عناصر أساسية وهي:

- الاعتقاد القوي في أهداف وقيم المنظمة ومدى تقبلها.

- الاستعداد لبذل جهد في التنظيم.

- النية في البقاء داخل التنظيم.

ويمكن أن نفهم مما سبق أن الالتزام التنظيمي هو إيمان الفرد بأهداف المنظمة وعمله بأقصى جهده لتحقيق هذه

الأهداف وتحميده لقيمها ومدى انتمائه إليها .

ثانياً : أهمية الالتزام التنظيمي

تمثل أهمية الالتزام التنظيمي بالعناصر التالية :

1 - تمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يفترض

أن يكون الأفراد الملتزمون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً على تحقيق أهدافها.

¹ فادي إبراهيم ، شهاب، التطوير التنظيمي : القواعد النظرية والممارسات التطبيقية ، دار الأكاديميون ، ط1، الأردن ، 2014، ص:78

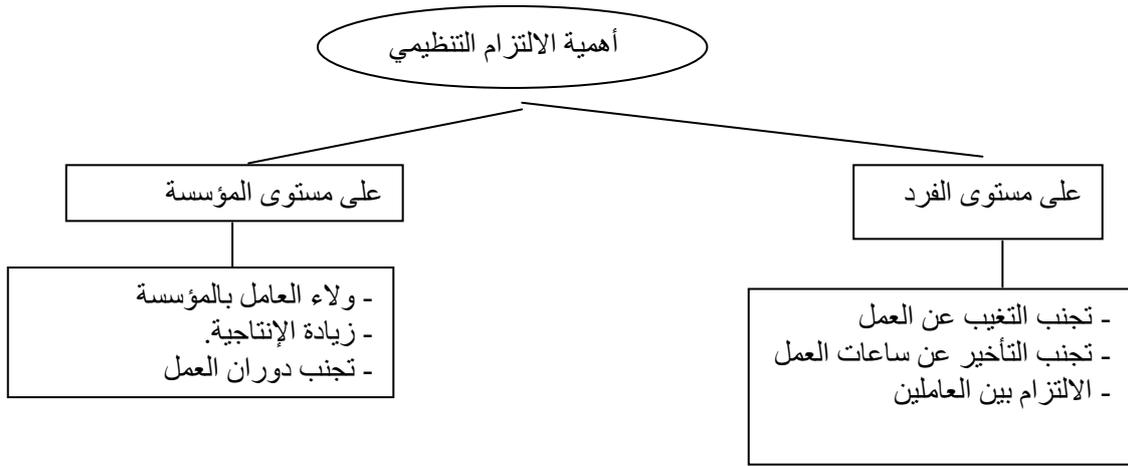
² صلاح الدين عبد الباقي ، مبادئ السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، مصر ، 2005، ص:315

³ جيرالد جرينبرج وآخرون ، إدارة السلوك في المنظمات ، دار المريخ ، 2004 ، السعودية ص215

⁴ - Elna Steva, la qualité des relations employer – supérieure et l'engagement, organisation, France, 2006, p: 25

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

- 2- أنه يمثل عنصرا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين فيها، لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق مستويات عالية من الأداء.
- 3- يعتبر التزام الأفراد اتجاه المنظمات مؤشرا أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم؛
- 4- يعتبر التزام الأفراد تجاه منظماتهم عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة.
- ويمثل الشكل التالي أهمية الالتزام التنظيمي:
- الشكل رقم (03) : أهمية الالتزام التنظيمي بالمؤسسة.



المصدر: حجاج مصطفى، أثر الترقية على الالتزام التنظيمي، مذكرة ماسٲر أكاديمي، قسم علوم التسيير، جامعة ورقلة، 2018، ص10.

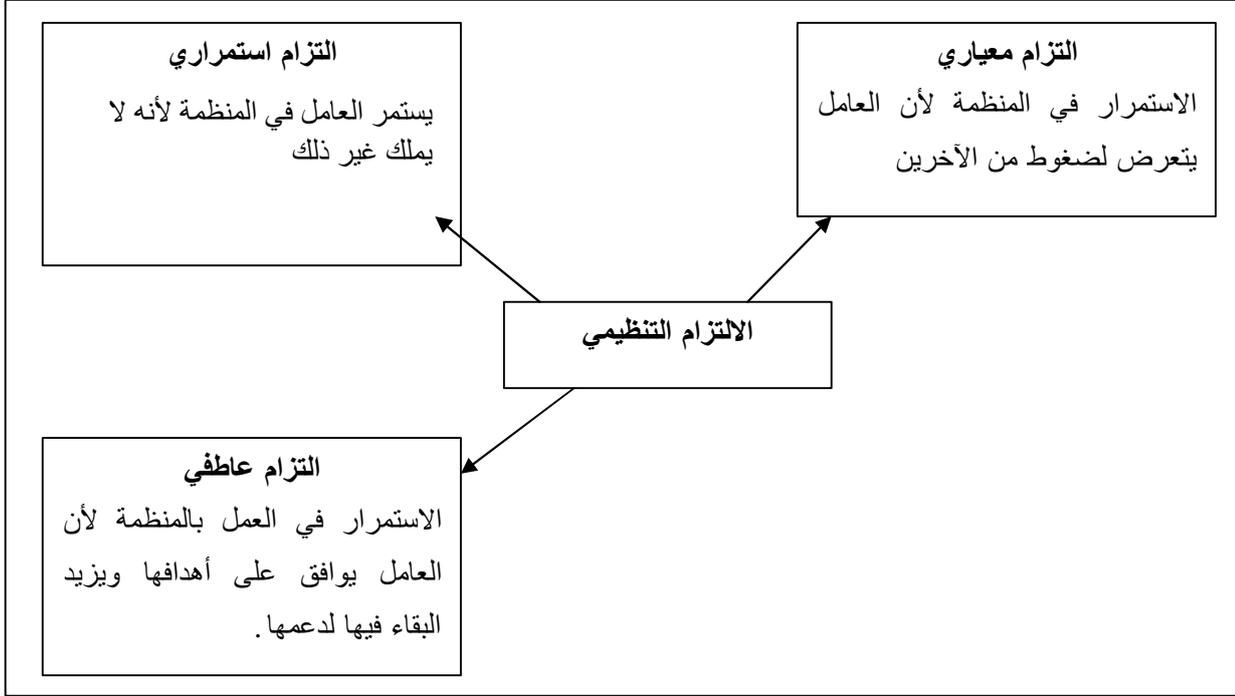
الفرع الثاني: أنواع وأبعاد الالتزام التنظيمي

1. اتجهت العديد من الدراسات إلى طرق كثيرة لتقوية الالتزام التنظيمي داخل المنظمة، وتشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الالتزام التنظيمي، وتحديد طبيعة تأثيره في التغيرات التنظيمية.

أولا: أنواع الالتزام التنظيمي

نظرا لتعدد التعريفات فقد قام (Meyer et Allen 1991) بتحديد أهم أنواع الالتزام التنظيمي والتي تشتمل على ثلاثة أنواع كما في الشكل الموالي:

الشكل رقم (04): أنواع الالتزام التنظيمي



المصدر: جيرالد جرينبرج وآخرون، إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ، السعودية، 2004، ص: 216.
تأتي أنواع الالتزام التنظيمي بشكل عام بثلاثة أنواع رئيسية، وهي¹:

1- الالتزام الاستمراري

يشير الالتزام الاستمراري إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير ما استثمره فيها على مدار الوقت مثل: (خطط المعاشات، والصداقة الحميمة لبعض الأفراد) وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بتلك الأمور مثل هؤلاء الأفراد يقال عليهم: إن درجة ولائهم الاستمراري عالية.

2- الالتزام العاطفي

يشير إلى درجة شعور العامل بالارتباط بالمنظمة وجدانيا ونفسيا مع الرغبة في الالتزام بها، حيث استقلالية وأهمية العمل وتنوع المهارات، كما أن هذا الجانب من الالتزام يتأثر بدرجة إحساس العامل بأن بيئة التنظيم تسمح له بالمشاركة الفعالة في عملية صنع القرارات.²

¹ جيرالد جرينبرج وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص: 216.

² رائد ضيف الله المشوابة، أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير في إدارة أعمال، منشورة جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010، ص: 34.

3- الالتزام المعياري

يشير إلى شعور الموظفين بأنهم مضطرين للبقاء بالمؤسسة بسبب ضغوط من الآخرين، ويستخدم الاستفتاء الذي تم طرحه لتقييم الثلاث درجات من الالتزام بعد تطويره مما أدى لتمكن العلماء من تحديد مستوى التزام الأفراد لمؤسساتهم وربطها بالنتائج المتعددة.¹

هذه الأنواع الثلاثة من الالتزام التنظيمي تؤثر على سلوك الفرد داخل المنظمة وتشكل مستوى التزامه وولائه لها. وتشير إلى درجة شعوره بالارتباط بها وجدانيا ونفسيا وماديا.

ثانيا: طرق تنمية الالتزام التنظيمي

يمكن للمنظمة تنمية الالتزام التنظيمي عند موظفيها عن طريق ما يلي:²

1- الإثراء الوظيفي

إعطاء الأفراد فرص جيدة للتحكم في طريقة تأدية وظائفهم وتقديرهم لإسهاماتهم الهامة، وجعلهم أكثر مسؤولية عن عملهم وإعطائهم المزيد من حرية التصرف والمشاركة في اتخاذ القرارات، وهذا من شأنه أن يقوي الالتزام التنظيمي لديهم.

2- إيجاد نوع من التوافق بين مصلحة الشركة ومصالح العاملين

يجب أن يشعر العاملون بأن ما تحققه الشركة من منافع يعود عليهم أيضا بالنفع لأن هذا الشعور من شأنه أن يقوي التزامهم تجاه المنظمة، وتحاول بعض الشركات تحقيق ذلك بشكل مباشر من خلال خطط الحوافز وخاصة برامج المشاركة في الأرباح، مثل هذه الخطط والبرامج إذا أُديرت بطريقة عادلة فإنها يمكن أن تلعب دورا فعالا في تقوية الولاء التنظيمي لدى الأفراد.

3- استقطاب واختيار الموظفين الجدد الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة

كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها كلما قوي لديهم الالتزام "خاصة الالتزام العاطفي" تجاه المنظمة، فإذا كان من قيم المنظمة الاهتمام بالعمل الجاد والحرص على الجودة فيجب أن تراعي هذه الشروط بحزم عند اختيار الموظفين الجدد، بحيث يتم اختيار من تتوافر فيهم تلك القيم.³ وعليه يتبين أنه من المفيد أن ينظر إلى

¹ محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات: فهم وإدارة للجانب الإنساني للعمل، الدار الجامعة الجديدة، مصر، 2002، ص: 210

² محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2004، ص: 211.

³ محمد بن غالب العوفي، مرجع سبق ذكره، ص: 38.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي على أنه اتجاه تستطيع الإدارة التأثير عليه، كما أنه ليس من الواجب فقط اختيار من تتوفر فيهم قيم الالتزام، ولكن أيضا استخدام العديد من الاستراتيجيات التي تحسنه إذا ظهر أنه غير ملائم.

ومما سبق يتضح أن تطبيق الالتزام التنظيمي بالمنظمة يمكن إثرائه وتنميته من خلال العديد من الاستراتيجيات لتحسينه إذا ظهر أنه غير ملائم لها من خلال الإثراء الوظيفي أو التوافق بين المصالح أو اختيار الموظفين.

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الالتزام وانعكاساته التنظيمية

بعد أن عرف الالتزام التنظيمي على أنه سلوك إيجابي يمكننا أن نتطرق للعوامل التي تؤثر في درجة التزام العاملين، وتقييم نتائجه إذا ما كانت كلها إيجابية أم هناك آثار سلبية، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب.

أولا: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

إن الالتزام التنظيمي كسلوك داخل كل منظمة تحكمه عدد من العوامل المؤثرة على سلوك المورد البشري و فيما يلي عرض لهذه العوامل:

1- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية للعمل

مثل ظروف سوق العمل، وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد وبالتالي تؤثر في درجة الالتزام التنظيمي لديهم خاصة في فترة بداية العمل لهؤلاء الأفراد، وقد سمي بالمسببات في عملية الالتزام، وكلما كانت الأوضاع الاقتصادية جيدة وتعددت فرص العمل المتاحة كان درجة الالتزام التنظيمي متدنية والعكس صحيح في حالة ارتفاع مستوى البطالة.

2- عوامل متعلقة بخصائص الفرد

تتناول العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث السن، وطول مدة الخدمة، ومستوى التعليم الجنس، ودوافع وقيم الأفراد وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.

3-عوامل متعلقة بخصائص الوظيفة

تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ودرجة التوتر بها، في مستوى الالتزام التنظيمي، فتنوع مجال الوظيفة، والاستقلالية والتحدي، والتغذية الراجعة، والشعور بالأهمية، والشعور بالمسؤولية، كل هذا يربط إيجابيا بالالتزام التنظيمي، وعندما تتسم الوظيفة بدرجة كبيرة من التوتر، ويتشكل صراع الدور، أو عدم وضوح الدور فإن ذلك يؤثر عكسيا في الالتزام التنظيمي.

¹ فادية إبراهيم شهاب ، مرجع سبق ذكره، ص ص: 82-85.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

4- العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية

مثل السياسات، وضوح الأهداف، المناخ التنظيمي، نمط القيادة، نمط الحوافز المتبعة في المنظمة وهي كالتالي:¹

1-4- السياسات

ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم ومن المعروف أن لدى أي إنسان مجموعة من الحاجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد.

2-4- وضوح الأهداف

يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين ، فكلما كانت الأهداف واضحة و محددة كلما كانت عملية إدراك وفهم الأفراد للالتزام أو الولاء التنظيمي والمنظمة أكبر

3-4- العمل على تحسين المناخ التنظيمي

فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة العمل بين الأفراد، يمكن النظر إليه على أنه يمثل شخصية المنظمة الناجحة ، و أن نجاحها يعتمد على جو العمل السائد، ويشجع على خلق جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد و التنظيم ، و يجعل العمال يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات ويدعم الشعور بالالتزام و الولاء التنظيمي.

4-4- تطبيق أنظمة حوافز مناسبة

يتطلب المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة، فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل، وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف.

5-4- نمط القيادة

إن الدور الكبير الذي يجب أن تقوم به الإدارة هو إقناع الآخرين، وفي جو عمل مناسب بضرورة إنجاز الأعمال بدقة وفاعلية، فالإدارة الناجحة هي القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى الأفراد.

6-4- العمل على بناء ثقافة مؤسسية

¹ محمد بن غالب العوفي، مرجع سبق ذكره، ص38-ص40.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترسخ معايير أداء مميز لأفرادها، وبالتالي تزيد من الالتزام التنظيمي لديهم.

4-7- العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم

فالمشاركة من قبل الأفراد بصورة إيجابية في تحقيق أهداف التنظيم تزيد من ارتباطهم بالمنظمة وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي لديهم.

5- عوامل تنظيمية

إن اللامركزية في اتخاذ القرارات وتوفر درجة الاعتمادية في أداء الأعمال بين المستويات الإدارية والوظيفية وتنظيم إجراءات العمل لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي.¹

وعليه يتبين أن هناك عدة عوامل تؤثر على الالتزام التنظيمي، من ظروف سوق العمل وفرص الاختيار، السن والجنس وطول مدة العمل، الخصائص الوظيفية، السياسات والحوافز وغيرها.

ثانياً: انعكاسات الالتزام التنظيمي على المنظمة

هناك عدة آثار للالتزام التنظيمي منها ما يلي:²

1- الآثار الوظيفية للالتزام التنظيمي

بصفة عامة يمكن القول أن المورد البشري الملتزم تنظيمياً إذا حدث وحقق في نفس الوقت مستويات أعلى من التقدم الوظيفي، فمن المحتمل أن تكون درجة رضاه عن هذا التقدم أكبر من درجة رضا الموظف الأقل التزاماً، ومن الجوانب ذات الصلة الوثيقة السابقة ذكرها مباشرة العلاقة بين التزام المورد البشري نحو المنظمة وتوقعاته للتقدم في السلك الوظيفي مستقبلاً، فمن الممكن أن تتوقع المورد البشري الأكثر التزاماً يبدي رضاه عن هذه التوقعات أكثر من غيره من الموارد البشرية الأقل التزاماً، وكما وضح سابقاً أن المورد البشري كلما شعر بالالتزام أكبر نحو المنظمة التي يعمل بها كلما وجد وجهة نظره مع وجهة نظر المنظمة عند تحديد ما هو في صالح هذه المنظمة، ونظراً لأن هؤلاء الموارد البشرية يشاركون المنظمة قيمها وأهدافها فإن هناك احتمال ضئيل في أن ينشأ تعارض بين تطلعات الموارد البشرية الوظيفية وما تطلبه المنظمات منهم بغية تقدمها، وبالطبع فإن ذلك لا يعني احتمال أن يخضع المورد البشري بالكامل وطموحاته الشخصية لصالح المنظمة التي يعمل بها، ولكن هذا يعني أنه نظراً لأن المورد البشري الأكثر التزاماً لديه درجة أكبر من الثقة في المنظمة التي يعمل بها من المورد البشري الأقل التزاماً فيكون إحساس مستمر بأن المنظمة من المؤكد أن تكافئ ولاءه مستقبلاً عن طريق مزيد من تقدمه في السلك الوظيفي.

¹ - زروقي خولة، مرجع سبق ذكره، ص: 18.

² صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص: 187-188.

2- الآثار الحياتية للالتزام التنظيمي

إن الاتجاه العام بين الأبحاث يدعم العلاقات الترابطية بين اتجاهات الفرد نحو وظيفته واتجاهاته نحو أبعاد حياته الخاصة خارج النطاق الوظيفي، وتشير بعض الدراسات إلى أن المورد البشري يستطيع أن يحافظ على درجات عالية من التوافق والانسجام النفسي مع وظيفته في نفس الوقت الذي يحقق فيه درجات متشابهة من التوافق أو الاندماج مع أسرته، وعلى النقيض من الاتجاه السابق هناك مجموعات أخرى من الباحثين تشك في وجود آثار إيجابية للالتزام التنظيمي على الحياة الخاصة للمورد البشري فمثلا يرى البعض أن للالتزام التنظيمي مردودات سلبية تنعكس في إضعاف قدرة المورد البشري على توفيق أدواره الوظيفية مع أدواره في حياته الخاصة، ومن ثم فإن المورد البشري الأكثر التزاما أكثر معاناة من المردودات السلبية على حياته الخاصة.

وعليه يتبين أن المورد البشري الملتزم تنظيميا فإن المنظمة تكافئ ولائه من خلال تقدمه في السلك الوظيفي، كما أن هناك توافق وانسجام بين حياة المورد البشري الخاصة ووظيفته.

ومما سبق يتبين أن هناك عدة عوامل تؤثر على الالتزام التنظيمي، منها من يتعلق ببيئة العمل الداخلية والخارجية، ومنها من يتعلق بخصائص الفرد والوظيفة، ويؤدي ذلك إلى تقدم المورد البشري في السلك الوظيفي، والتوافق والانسجام بين حياته الخاصة والوظيفية.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

إن الدراسات السابقة لها أهمية كبيرة تكمن في أنها تشكل نقطة الانطلاق للباحث في دراسته، كما تساعده في تحديد كيفية إعدادها، ويمكن أن نستعرض في هذا المبحث أهم الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية أو المرتبطة بها سواء باللغة العربية أو الأجنبية، بالإضافة إلى مقارنة بين هذه الدراسات والدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات العربية

تتمثل أهم الدراسات السابقة فيما يلي:

الدراسة الأولى : أسامة سلام، الدور الوسيط للحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية في العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة- الدراسات السابقة المجلة العلمية للبحوث التجارية المتوقية (3/50) 117-176-2023

تهدف الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية بين متغيراتها التي تتمثل في الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، التوازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات الإبداعية، حل المشكلات الاستقلالية) الحد من ضغوط العمل التنظيمي (الهيكل التنظيمي الرواتب والأجور والجوائز، تقييم الأداء، التكنولوجيا، أهداف المنظمة، المشاركة في اتخاذ القرار) والاستغراق الوظيفي عبر التعرف على طبيعة العلاقة بينها، بالتطبيق على عينه من العاملين بقطاع المعاهد التجارية توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية وهناك تأثير لأبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي¹.
الدراسة السابعة: علاء عاشور: مدى تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية في المراكز الصحية في مدينة قلقيلية، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فرع قلقيلية، فلسطين، المجلة العربية للنشر العلمي AJSP العدد السابع والثلاثون، 2 تشرين الثاني، 2021م.

الدراسة الثانية: علاء عاشور، مدى تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية في المراكز الصحية في مدينة

قلقيلية، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فرع قلقيلية، فلسطين، المجلة العربية

لنشر العلمي، العدد السابع والثلاثون، 2 تشرين الثاني، 2021م

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق الصحة التنظيمية في المراكز الصحية في مدينة قلقيلية من خلال التعرف على المفهوم والأهداف والأهمية والأبعاد، وعلاقة ذلك بالمتغيرات الديمغرافية اعتمدت

¹أسامة سلام، الدور الوسيط للحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية في العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة- الدراسات السابقة المجلة العلمية للبحوث التجارية المتوقية (3/50) 117-176-2023.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الدراسة على أدبيات البحث والدراسات السابقة واستشارة الخبراء تم بناء استبانة لجمع البيانات ، وزعت على عينة قوامها 35 من العاملين في المراكز الصحية في المدينة قفيلية في عام 2021/2020 من أصل مجتمع الدراسة وعددهم 86 من ممرضين و أطباء وإداريين وخدمات مساندة وتم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ssps، وخلصت الدراسة للنتائج الآتية :

ضرورة العمل على زيادة درجة الاستقلالية للمؤسسة والموظف من خلال توفير اللامركزية في اتخاذ القرارات التي تساعد في تسيير أعمال الموظفين .

العمل على تطوير التعامل مع حل المشكلات من خلال إتباع أسس علمية ونظام متابعة للتقييم .
العمل على تعزيز وجود اتصالات غير رسمية وتسخيرها من أجل رفع الأداء.

الدراسة الثالثة: أحامحة صفاء . حاجي نسبية : أثر الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري بولاية ورقلة، مذكرة ماستر . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. فرع علوم التسيير. تخصص موارد بشرية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر السنة الجامعية 2022/2021 .
تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية ورقلة، وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات ، حيث تم سحب عينة عشوائية بسيطة قدرها 95 عامل من المؤسسة محل الدراسة ، كما تم تحليل البيانات الوارد في الاستبيانات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ssps الإصدار 26 ، ولأجل اختبار فرضيات الدراسة تم استخدام المنهجين الوصفي و التحليلي، قد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

أن الصحة التنظيمية والالتزام لهما مستوى عال ، في مؤسسة الترقية والتسيير العقاري بولاية ورقلة ، كما توصلت لوجود أثر كبير ذو دلالة إحصائية للصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي من خلال قياس معادلة خط الانحدار مما أبرز أن بعد القيادة كل تأثير بشكل كبير في أبعاد الالتزام التنظيمي بالمؤسسة¹.
الدراسة الرابعة: بلعراوي أمال، بويصرة عبد الجليل، أثر الصحة التنظيمية على الأداء البشري دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن . جيغل مذكرة ماستر ، تخصص موارد بشرية / جامعة محمد الصديق يحي . جيغل . 2022/2021 .

¹أحامحة صفاء . حاجي نسبية: أثر الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري بولاية ورقلة، مذكرة ماستر . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. فرع علوم التسيير. تخصص موارد بشرية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر السنة الجامعية 2022/2021 .

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

هدفت هذه الدراسة إلى نقص أثر الصحة التنظيمية بمختلف أبعادها على أداء الموارد البشرية في المؤسسة المينائية جنجن - جيجل ومن أجل تحقيق هذا الهدف استخدمنا المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الموضوع، كما اعتمدنا على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الضرورية، وتمت الدراسة على عينه بلغت 100 عامل بالمؤسسة محل الدراسة، حيث تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية الطبقية. ولتحليل البيانات المجمع تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). خلصت الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائيا للصحة التنظيمية على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة وهذا الأثر يرجع لبعدي ووضع الأهداف، وفعالية الاتصالات كما أكدت النتائج أن الأبعاد الأخرى المعنويات، الإبداع، حل المشكلات، ليس لها أثر دال إحصائيا على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

الدراسة الخامسة: سعيد علي النعاس: أثر الصحة التنظيمية على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية في منظمات الأعمال - دراسة سياسية أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - قسم علوم تسيير - التخصص إدارة أعمال جامعة زيان عاشور - الجلفة - السنة الجامعية 2022/2021

تناولت هذه الدراسة موضوع أثر الصحة التنظيمية في تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية بمنظمات الأعمال ولقد تم اختيار هذه الدراسة في المؤسسة المتوسطة لإنتاج الزجاج المصقول وطبقت الدراسة على عتبة مكونة من (186) موظفا من أصل مجتمع الدراسة المكونة من (910) موظف وخلصت الدراسة إلى مجموعة من نتائج من أهمها ما يلي:

العليا الخاصة بوسط الدلتا على 400 عامل واسترجعت منها 376 استبيان.

1- ارتفاع مستوى الصحة التنظيمية: إذا سجلنا تحققها بمستوى مرتفع.

2- ارتفاع مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية: إذا سجلنا تحققها بمستوى مرتفع.

توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة¹.

¹ سعيد علي النعاس: أثر الصحة التنظيمية على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية في منظمات الأعمال - دراسة سياسية أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - قسم علوم تسيير - التخصص إدارة أعمال جامعة زيان عاشور - الجلفة - السنة الجامعية: 2022/2021 ص.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الدراسة السادسة: مريم سليمان- نبيلة فرشيبي: أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في منظمات الأعمال دراسة حالة الوكالة التجارية لاتصالات الجزائر- تبسة-السنة الجامعية 2016/2017.

خصت الدراسة موضوع أثر الثقافة في تحقيق الالتزام التنظيمي، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية الكفاءة العدل، والكفاءة والالتزام التنظيمي عدا الفاعلية في الوكالة التجارية لاتصالات الجزائر بتبسة، كما قدمت هذه الدراسة جملة من التوصيات والمقترحات المتعلقة بالموضوع.

. ضرورة نشر القيم التنظيمية الايجابية التي تعزز ثقافة المنظمات في جميع أقسام الوكالة التجارية محل الدراسة وإعطائها الاهتمام الكافي .

اغرس ثقافة الالتزام التنظيمي لذا العاملين في الوكالة التجارية محل الدراسة.

تأخذ المنظمة بعين الاعتبار كافة المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الالتزام التنظيمي.

الدراسة السابعة: إناس زهير الشمالية: أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك، رسالة الماجستير في الإدارة العامة، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن، 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في

محافظة الكرك والبالغ عددهم (910) موظفا، لتحقيق أهداف دراسة تم تطوير استبيانات تناسب

غرض الدراسة وقد تم اختيار عينة عشوائية وسيطة تكونت من (320) مبحوثا من مجتمع الدراسة وقد

استخدمت الرزمة إحصائية للعلوم الاجتماعية (VSPSS.21) ومقياس الإحصاء الوصفي ، تحليل

انحدار المتعدد ، قيم معامل تضخم التباين ، وقيم معامل الالتواء وتحليل التباين الأحادي لتحليل البيانات

الاستبانة واختبار الفرضيات والإجابة عن أسئلة الدراسة ، وكانت من ، أهم نتائج الدراسة مايلي:

1. إن تصورات العاملين في الدوائر الحكومية محافظة الكرك لإبعاد الصحة التنظيمية جاء بمستوى متوسط

، إن تصورات العاملين لأبعاد الأداء الوظيفي جاء من مستوى مرتفع .

2. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح

الأهداف ، حل المشكلات ، الاستقلالية التنظيمية ، التماسك التنظيمي) في تحسين أداء العاملين في

الدوائر الحكومية في الكرك.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الصحة التنظيمية

(المعنويات، فعالية الاتصالات) في تحسين أداء العاملين في دوائر الحكومية في الكرك .

4. وجود أثر لأبعاد الصحة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي , حيث فسرت أبعاد الصحة التنظيمية

(68.5%) من التباين في أداء الوظيفي .

وفي ضوء ما توصلت إليه نتائج، توصي الدراسة بعدة توصيات كان أبرزها وضع منهجية لزيادة المستوى

الصحة التنظيمية لدى العاملين في المديرية المبحوثة، وتوعية المدراء بأثر الصحة التنظيمية في تحسين

الأداء الوظيفي .

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

1- دراسة الأولى (Arokiasamy&Anantha,2018) بعنوان:

Linking transformational leadership with organitional health of secondary school teachers : A conceptual model

هدفت هذه الدراسة على التعرف على مستوى ممارسات القيادة التحويلية من قبل المديرين في المدارس الثانوية الوطنية

في ماليزيا ، وتحديد ماذا كانت هناك علاقة بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية في الولايات الشمالية الثلاثة في

ماليزيا ، وقد تم ذلك من خلال دراسة ميدانية باستخدام الاستبانة على عينة مكونة من (2400 معلم)

تم الاعتماد على دراسة الصحة التنظيمية من خلال الأبعاد الآتية : تسخير الموارد، النزاهة، الروح المعنوية ، الاعتبارية،

تأثير القائد، التركيز الأكاديمي.

كما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد مستوى متوسط من الصحة التنظيمية لدى المؤسسات المدرسية، كما طورت هذه

الدراسة نموذجاً مفاهيمياً يعمل كمنسق للعلاقة بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية ،وقدمت شرحاً لتأثيراتها من

خلال منهجية إحصائية.

الروح المعنوية، النزاهة المؤسسية ،الولاء، التنمية، دعم الموارد، السمعة والأخلاق، الاتصال.

كما توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين الصحة التنظيمية وبين الفعالية التنظيمية.

2- دراسة الثانية(Pordeli&Vazifeh,2017)بعنوان:اختبار تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام

التنظيمي لدى العاملين في جامعة زابل، ايران

Examination of the impact of promotion of organizational health on
university of organizational commitment among employees of zabo
Medical Sciences

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من أثر تعزيز الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بين العاملين في جامعة (zabol) للعلوم الطبية ، وقد تم ذلك من خلال دراسة ميدانية لاستخدام الاستبانة على عينة مكونة من (189) مستجيب .

تم الاعتماد على دراسة الصحة التنظيمية من خلال الأبعاد الآتية: تسخير الموارد، الروح المعنوية، الوحدة المؤسسية، الاعتبارية ، النظم.

كما توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى المؤسسة المدروسة، كما أن تأثر الصحة التنظيمية بالأبعاد بشكل كبير على الالتزام التنظيمي، حيث (57.3%) من التغيرات في الصحة التنظيمية ترتبط بالالتزام التنظيمي.

3- الدراسة الثالثة (Kurgun&Bagiran,2013) بعنوان: دور الصحة التنظيمية في تعزيز الفعالية التنظيمية من خلال مدخل القيم: دراسة حالة فنادق أربع وخمس نجوم في أزمير.

The Role of Organizational Health in Determining Organizational Effectiveness with Competing Values Approach : A research On the Four-and Five-Star Hotels in The City Centre Of Izmir.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أبعاد الصحة التنظيمية وفعالية التنظيمية في فنادق أربع وخمس نجوم في وسط أزمير، وقد تم ذلك من خلال دراسة ميدانية باستخدام الاستبانة على عينة مكونة من (268 فرد) تم الاعتماد على دراسة الصحة التنظيمية من خلال الأبعاد الآتية: الروح المعنوية ، النزاهة المؤسسية ، الولاء، التنمية، دعم الموارد، السمعة والأخلاق، الاتصال.

كما توصلت الدراسة إلى انه توجد علاقة ايجابية بين الصحة التنظيمية وبين الفعالية التنظيمية

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

يمكن توضيح أهم أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

1. أوجه التشابه:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما يلي:

➤ من حيث أهداف الدراسة: اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أهداف الدراسة، حيث أن لكل الدراسة أهدافها الخاصة التي تتفق مع مضمون أهداف الدراسة الحالية.

➤ من حيث منهج الدراسة المتبع في الدراسة: اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي.

➤ من حيث أسلوب الدراسة: اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية على استخدام أسلوب دراسة حالة في الجانب التطبيقي.

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

2. أوجه الاختلاف

أهم الفروقات بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة بناء على الدراسة الحالية والدراسات السابقة اتضحت لنا بعض أوجه الفروق بينهما.

الجدول رقم (01) : بين مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسات الحالية	
أنجزت هذه الدراسات في الدول العربية فلسطين، العراق،الأردن، الجزائر الزمان : من 2013 إلى 2023	أنجزت دراستنا بولاية غرداية بمؤسسة أو مديرية الولاية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية خلال السداسي الثاني في الموسم الجامعي 2024/2023	من حيث المكان والزمان
ركزت بعض الدراسات على العينات مقصودة وأخرى عشوائية	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية من الموظفين العاملين بالمديرية الولاية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية	من حيث العينة
اختلفت الدراسة بين القطاع العام والخاص	ركزت دراستنا على القطاع الاقتصادي الإداري بمديرية الولاية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسات متغيرات مختلفة منها المواطنة، الاستغراق الوظيفي – أداء الموارد البشرية الثقافة التنظيمية	شملت دراستنا متغيرين الأول المتغير المستقل وهو الصحة التنظيمية والثاني المتغير التابع وهو الالتزام التنظيمي	من حيث المتغيرات
هدفت بعض الدراسات إلى الإلهام بجواز موضوع الصحة التنظيمية والالتزام معا أو بأحدهما مع موضوع آخر	تهدف دراستنا إلى مدى تأثير الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بالمديرية الولاية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية	من حيث الهدف
اعتمدت معظم الدراسات المنهج الوصفي في الجانب النظري، والمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي بناء على مخرجات برنامج SPSS	استخدمنا المنهج الوصفي في الجانب النظري للدراسة واستخدمنا المنهج التحليلي في الجانب التطبيقي بناء على مخرجات برنامج SPSS	من حيث منهج الدراسة
توصلت بعض الدراسات السابقة منها أن الصحة التنظيمية كانت جيدة يجب القيام بتعزيزها، وبعضها	اتضح أن هناك مستوى للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي بالمديرية الولاية للتجارة	من حيث النتائج

الفصل الأول: الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

وترقية الصادرات بولاية غرداية	منخفض يجب القيام بدراسة الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض الفاعلية التنظيمية ومعالجتها وكذا دراسات أخرى توصلت إلى وجود التزام كبير للعاملين وأخرى وجدت التزام منخفض لدى العاملين
-------------------------------	---

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على الدراسات السابقة .

3 . مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

تتجلى مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:

- الاطلاع على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية في الدراسات السابقة من أجل ضبط إشكالية الدراسة الحالية وتساؤلاتها الفرعية؛
- التعرف على منهج الدراسات السابقة والاستفادة منها في تحديد المنهج المناسب للدراسة الحالية التي يتناسب مع المنهجية المتبعة؛
- الاطلاع على الجانب النظري والتطبيقي للدراسات السابقة، والاستفادة منها في بناء خطة الدراسة الحالية وتحديد أداة وأسلوب الدراسة في الجانب التطبيقي؛
- الاطلاع على الأهداف والنتائج الموجودة في الدراسات السابقة، بغية جعلها نقطة انطلاق للدراسة الحالية؛

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار النظري للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي لنلقي نظرة عن الصحة التنظيمية التي تعكس مجموعة من العوامل التي تؤثر على كيفية تشكيل وتطوير الهياكل التنظيمية وسلوك الأفراد داخل المؤسسات، يعتبر الالتزام التنظيمي جزءاً أساسياً متأثراً بالصحة التنظيمية، حيث يقيس مدى التزام الأفراد والمجموعات داخل المؤسسة بأهدافها وقيمها، كما أبرزنا أهم الدراسات السابقة التي تناول موضوعنا وفصلنا في أهم أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة لها، بحيث كانت أغلب الدراسات تتشابه معنا في أداة جمع المعلومات ألا وهي الاستبيان، واختلفت دراستنا في العديد من الجوانب أهمها كانت أن اختلاف الإبعاد التي تم تطرق لها.

الفصل الثاني

دراسة حالة حول واقع أثر الصحة التنظيمية الالتزام التنظيمي

في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

تمهيد:

بعد تطرقنا إلى الدراسة النظرية المتعلقة بكل من الصحة التنظيمية و الالتزام التنظيمي للعاملين واستعراض أهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، ومعالجتنا إشكالية البحث، تم التطرق إلى الجانب التطبيقي، وذلك لمحاولة معرفة تأثير الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، ومن خلال هذا الفصل الخاص بالجانب التطبيقي لهذه الدراسة تناولنا عرض منهج الدراسة وعينتها، وكذا أداة الدراسة المستخدمة و طرق إعدادها ، بالإضافة إلى صدقها وثباتها، كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قمنا بها في تفنين الدراسة و تطبيقها ، و أخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدنا عليها في التحليل ثم إبراز أهم النتائج والاقتراحات.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كمايلي:

المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

المبحث الثاني: تحليل واختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

في هذا المبحث سيتم وصف إجراءات الدراسة الميدانية التي تم القيام بها لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة ، حيث تتضمن تحديد طرق الدراسة ومصادر جمعها بالإضافة إلى أدوات الدراسة.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

التعريف المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات

تعتبر من بين إحدى المديريات المحلية التابعة لوزارة التجارة ، أعيد تنظيمها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03/419

المؤرخ في 2003/11/05

يهدف هذا القرار إلى تنظيم المديرية الولائية للتجارة . "يقع مقرها بالطريق الوطني رقم 01 بجي بوهراوة

العليا بولاية غرداية ، تبعد عن مقر العاصمة بجوالي 600 كلم تشغل مساحة

إجمالية تقدر بـ 1000م2 مقسمة بين حضرة للسيارات وحديقة صغيرة والمبنى الرئيسي المتكون من طابق ارضي وتحت

ارضي وطابقين آخرين يتضمنون مختلف المصالح والمكاتب الإدارية

تعتبر مؤسسة ذات طابع إداري تتمثل مهمتها في المجال المتعلق بالتجارة و تنفيذ السياسة الوطنية المقررة

في ميادين التجارة الخارجية و المنافسة و الجودة و حماية المستهلك و تنظيم نشاطات تجارية و المهن المقننة

لهذا فإن إنشاء جهاز إداري تمثل مهمته في مراقبة تطبيق النصوص المتعلقة بشفافية الممارسات والمعاملات التجارية

مرتبطة بوجود الدولة. لهذا الجهاز معروف وموجود في دول العالم لا يمكن للدولة أن تقوم بدونه

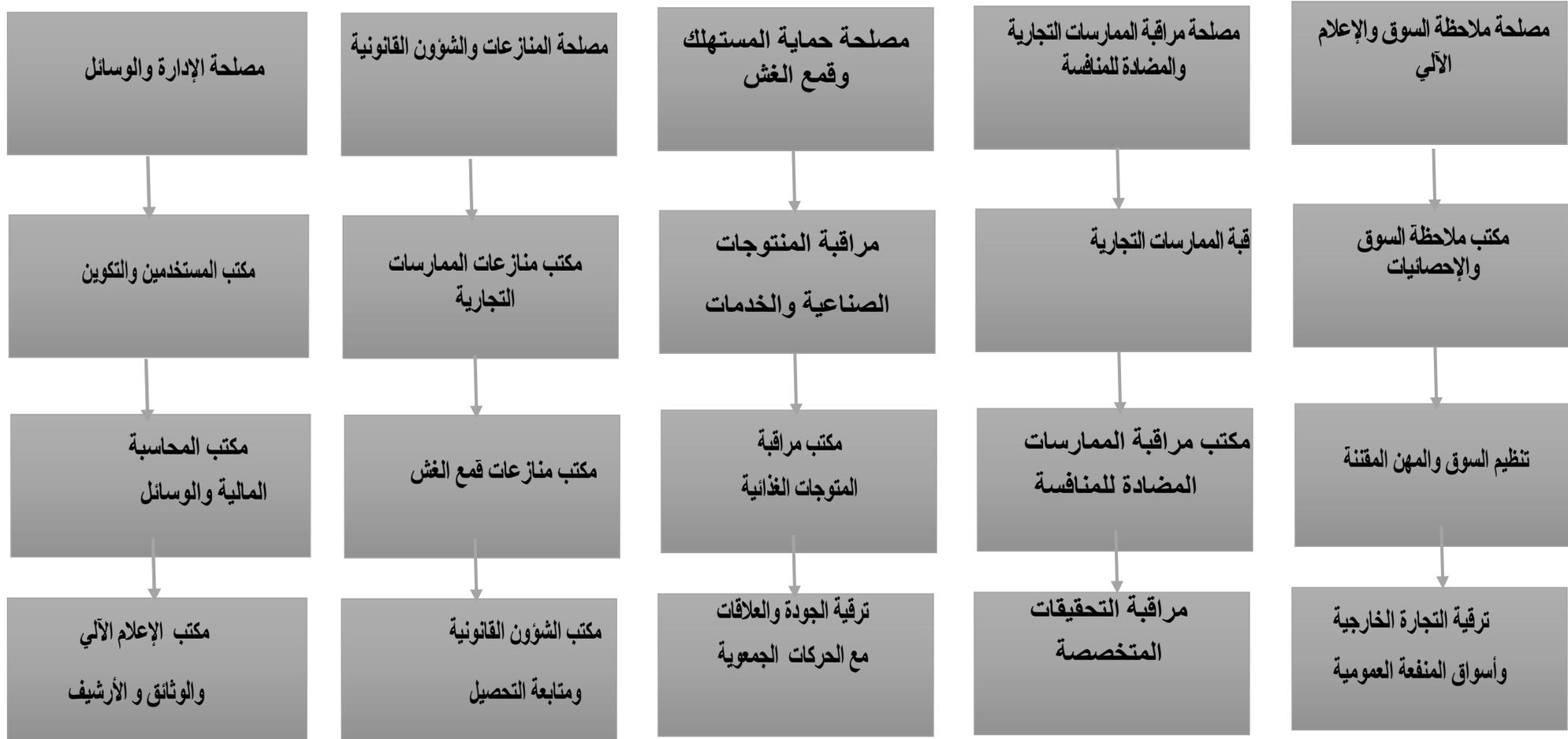
نظرا لفاعلية الاقتصادية التي يقدمها إلى الميزانية العامة.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع العاملين في المؤسسة

البيان	الذكور	الإناث	المجموع
الأسلاك المشتركة	13	09	22
الأسلاك التقنية	75	12	87
المجموع	101	48	149

من إعداد الطالبتين

الشكل رقم (05): الهيكل التنظيمي العام للمديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات بولاية غرداية



المصدر: مكتب المستخدمين والتكوين

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

مهام المديرية الولائية للتجارة ودورها في الاقتصاد الوطني

تتمثل مهام المديرية الولائية للتجارة في تنفيذ السياسة الوطنية المقررة في ميادين التجارة والتنظيم التجاري وبهذا الصفة مكلفة بمايلي:

- ◀ السهر على تطبيق التشريعي وتنظيم المتعلقين بالتجارة الخارجية والممارسات التجارية والمنافسة والتنظيم التجاري وحماية المستهلك وقمع الغش.
- ◀ المساهمة في وضع نظام الإعلام الآلي حول وضعية السوق بالاتصال مع النظام الوطني للإعلام
- ◀ اقتراح كل التدابير ذات الطابع التشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة وتنظيم المهن المقتننة.
- ◀ اقتراح كل التدابير التي تهدف إلى تحسين ظروف إنشاء وإقامة وممارسة النشاطات التجارية والمهنية.
- ◀ المساهمة في تطوير وتنشيط كل منظمة أو جمعية يكون موضوعها ذا صلة بصلاحياتها.
- ◀ وضع حيز التنفيذ كل نظام محدد من طرف الإدارة المركزية في مجال تأطير وترقية الصادرات.
- ◀ اقتراح كل التدابير الرامية إلى تطوير الصادرات.
- ◀ تنسيق وتنشيط نشاطات الهياكل والفضاءات الوسيطة ذات المهام المتصلة بترقية التبادلات التجارية الخارجية.
- ◀ المساهمة في إعداد نظام معلوماتي متعلق بالمبادلات التجارية الخارجية.
- ◀ وضع حيز التنفيذ برنامج الرقابة الاقتصادية وقمع الغش واقتراح كل التدابير الرامية إلى تطوير ودعم وظيفة الرقابة.
- ◀ ضمان تنفيذ برامج النشاط ما بين القطاعات بالتعاون مع الهياكل المعنية.
- ◀ التكفل بالمنازعات المرتبطة بنشاطاتها¹.

دورها في الاقتصاد الوطني:

تساهم المديرية الولائية للتجارة في بناء الاقتصاد الوطني بشكل فعال نظرا لما تقدمه الميزانية العامة للدولة (ضرائب - الخزينة العمومية) من خلال:

- المساهمة المباشرة في تمويل ميزانية الدولة وذلك عن طريق المداخيل المحصلة مباشرة لصالح الخزينة العمومية.

- التنسيق بين مختلف المصالح التي من صلاحيتها محاربة وقمع المخالفات ذات الطابع الاقتصادي من خلال اللجان والفرق المشتركة .

- المحافظة على استقرار العملة الوطنية وذلك لمحاربة التهرب الضريبي والجبائي الذي يساهم في تحسين

¹. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 2011/04، المادة 03، الصفحة 08.

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

المدائيل العمومية سنويا.

- التدخل المباشر لتحديد أسعار بعض المواد وذلك ما ينعكس إيجابا على الخزينة العمومية.
- حماية المستهلك والعمل على توفير جودة عالية.

المطلب الثاني: طرق الدراسة

نتعرض من خلال هذا المطلب لمنهجية الدراسة المستخدمة، وعينة الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات.

I. منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، لتحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها، حيث هدفت هذه الدراسة إلى بحث دور الصحة التنظيمية في التأثير على الالتزام التنظيمي للعاملين، حيث اعتمدنا في الجانب الميداني على أداتي الاستبيان لجمع المعلومات، وقد تم توزيع استمارات استبيان تتعلق بحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الاختبارات الإحصائية SPSS Statistics v26 IBM SPSS Portable بهدف الوصول للدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج واقتراحات تدعم موضوع الدراسة وتساهم في حل إشكالية الدراسة.

1. أساليب جمع البيانات والمعلومات: تم الاعتماد على مصادر أولية وأخرى ثانوية في جمع البيانات والمعلومات وهي:
1.1. المصادر الأولية لجمع البيانات والمعلومات: وتم الحصول عليها من خلال تصميم استبيان وتوزيعه على عينة البحث، ثم تفرغها وتحليله باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) النسخة رقم (26) وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى الدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع البحث.

2.1. المصادر الثانوية لجمع البيانات والمعلومات: وتم الحصول عليها من خلال مراجعتنا لمجموعة من المراجع العربية والأجنبية والمتمثلة في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات المعتمدة، المتعلقة بالموضوع قيد البحث والدراسة والتي ساعدت في جميع مراحل الدراسة.

II. مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في مديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية.

III. عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من العاملين في مديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية، وتم توزيع 50 استبيان على أفراد عينة الدراسة، إذ تم استرجاع 45 استبيان أي ما نسبته 90% من إجمالي عينة الدراسة.

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

IV. متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك موضح في الجدول رقم (03).

الجدول رقم (03): متغيرات الدراسة

الاسم	المتغيرات
الصحة التنظيمية	المتغير المستقل
الالتزام التنظيمي	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثالث: أدوات الدراسة

اعتمدنا من خلال هذا المطلب على أداتي الاستبيان والمقابلة لجمع بيانات الدراسة الميدانية وتحليلها، وفي مايلي نعرض هذه الأدوات.

I. أدوات جمع البيانات

الاستبيان: في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات، وقد تم إعداد الاستبيان بالاعتماد على دراسات سبقت في هذا المجال بإتباع المراحل التالية:

- إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات: وهذا استنادا على مراجعة دراسات سابقة ذات صلة.

- عرض الاستبيان على المشرفين من أجل تقييم مدى ملائمة لجمع البيانات، وتعديله الأولي حسب توجيهاتهم.

- تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بتقديم النصح والإرشاد من تعديل وحذف ما يلزم.

- توزيع الاستبيان بشكله النهائي على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك بعد أخذ الموافقة من المشرفين.

وقد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية حثّ فيها الموظفين على التعاون والصدق في الإجابة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء:

المحور الأول: يحتوي على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة ويتكون من 4 فقرات تخص: "الجنس، المستوى التعليمي،

الأقدمية في المؤسسة، المستوى الوظيفي". قصد التعرف على خصوصيات المبحوثين.

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

المحور الثاني: يوضح أبعاد الصحة التنظيمية التي تم اعتمادها في الدراسة، حيث يتكون من (20) فقرة. إذ يحتوي على (05) من أبعاد الصحة التنظيمية، وكل بعد يحتوي على مجموعة من الفقرات : (04) فقرات وضح الأهداف و(04) فقرات متعلقة فعالية الاتصالات، (04) فقرات متعلقة الروح المعنوية و (04) فقرات متعلقة الإبداع، (03) فقرات متعلقة بحل المشكلات.

المحور الثالث: يوضح فقرات الالتزام التنظيمي التي تم اعتمادها في الدراسة، حيث يتكون من (10) فقرات من متغير الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم (04): يوضح مضمون الاستبيان

البعد	رقم الفقرات
وضوح الأهداف	(04-01)
فعالية الاتصالات	(08-05)
الروح المعنوية	(12-09)
الإبداع	(16-13)
حل المشكلات	(19-17)
الالتزام التنظيمي	(29-20)

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على الاستبيان

وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (04) حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (5-1=4) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (4/5=0.8) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (01) و ذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طولاً لخلايا كالتالي:

الجدول رقم (05) : يوضح قائمة التنقيط حسب ليكارت الخماسي

الأهمية	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين.

كما تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي الأهمية وذلك للاستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج، وسنوضح ذلك من خلال الجدول رقم (5-2).

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

الجدول رقم (06): مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

الأهمية	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط الحسابي	من 01 - 1.79	من 1.8 - 2.59	من 2.6 - 3.39	من 3.4 - 4.19	من 4.2 - 5
درجة	منخفضة	متوسطة	عالية		

المصدر: من إعداد الطالبتين.

II. الأدوات الإحصائية:

- لدراسة الموضوع الحالي ومعالجة الجوانب التحليلية لقد قمنا باستعمال عدة طرق بعدما قمنا بتفريغ و تحليل الاستبيان من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:
- النسب المئوية والتكرارات.
 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: القيمة الأكثر استخداما من بين مقاييس التشتت الإحصائي لقياس مدى التعثر الإحصائي أي أنه يدل على مدى امتداد مجالات القيم ضمن مجموعة نتائج الاستبيان.
 - الفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبيان.
 - اختبار كولومجوروف - سمرنوف (kolmogorov- smirnov Test): لمعرفة مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.
 - اختبار t للعينات المستقلة.
 - اختبار tonesample test.
 - اختبار: ANOVA One Way.
 - اختبار الانحدار Regression

III. صدق وثبات الإستبيان:

بغرض الوقوف على صدق وثبات الاستبيان اتبعنا الخطوات التالية:

1. تحكيم الاستبيان: عرضنا الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (05) أعضاء في الهيئة التدريسية منهم متخصصين في إدارة الأعمال ، و قد استجبنا آرائهم وتوجيهاتهم فيما يتعلق بالحذف والتعديل ، حتى خرج الاستبيان في صورتها النهائية. (أنظر الملحق رقم 01)

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

2. ثبات الاستبيان: أجرينا اختبار القياس الثبات للاستبيان باستعمال معامل ألفا كرومباخ (Cronbach's Alpha) و كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم 07 معاملات الثبات لمعدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان.

عنوان الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرومباخ
وضوح الأهداف	04	0.845
فعالية الاتصالات	04	0.866
الروح المعنوية	04	0.843
الإبداع	04	0.844
حل المشكلات	03	0.859
الالتزام التنظيمي	10	0.878
جميع الفقرات	29	0.836

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج (SPSS أنظر الملحق رقم 01)

من خلال الجدول رقم (07) معامل الثبات العام للاستبيان عال حيث بلغ (0.83) كما تراوحت معاملات الثبات للمحاور بين (0.843 إلى 0,878) حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات وهذا يدل أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

3- قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

بين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرات كل بعد من المحور الأول والمعدل الكلي لفقراته:

الجدول رقم (8): معاملات الارتباط بين كل البعد الأول والمعدل الكلي لفقرات

ارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.05

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبرة	الارتباط	مستوى المعنوية
1	تتسم أهداف المؤسسة بالواقعية والقابلية للتحقيق	0.798	*0.000
2	تحرص المؤسسة على أن يكون هنالك ملائمة بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل	0.89	*0.000

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

3	تحرص المؤسسة على مشاركتي في تحديد الأهداف	0.832	*0.000
4	التزم بأهداف المؤسسة من خلال تأدية مهامي		*0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.89 و0.832 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (9): معاملات الارتباط بين كل البعد الثاني والمعدل الكلي لفقرات
ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارة	الارتباط	مستوى المعنوية
1	تقدم إدارة المؤسسة معلومات سهلة الفهم	0.64	*0.000
2	تعتمد المؤسسة كل أنواع الاتصالات الصاعدة والنازلة والأفقية	0.84	*0.000
3	يشجعني المدير على طرح آرائي والتعبير عن أفكاري حتى لو تعارضت مع آرائه وأفكاره	0.75	*0.000
4	يسعي المدير للبحث عن طرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات الاتصال	0.71	*0.000

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.84 و0.64 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (10): معاملات الارتباط بين كل البعد الثالث والمعدل الكلي لفقرات

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارة	الارتباط	مستوى المعنوية
1	يساعد المدير الموظفين على تطبيق الأفكار الجديدة	0.60	*0.000
2	يتجنب المدير النقد عندما أخطئ ويعتبرها تجارب عملية	0.65	*0.000

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

مفيدة			
3	امتك هامش من الاستقلالية أو الحرية في أدائي لعملي	0.81	*0.000
4	أشعر بالأمان الوظيفي في المؤسسة	0.71	*0.000

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.81 و0.71 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضع لقياسه.

الجدول رقم(11): معاملات الارتباط بين كل البعد الرابع والمعدل الكلي لفقرات

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارة	الارتباط	مستوى المعنوية
1	تدعم إدارة المؤسسة الأفكار الإبداعية بغرض الاستفادة العملية منها	0.73	*0.000
2	تعقد إدارة المؤسسة مناقشات دورية لغرض استكشاف و تحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين	0.82	*0.000
3	احرص على تقديم أفكار واقتراحات جديدة تخدم مصلحة العمل	0.50	*0.000
4	تتوفر في المؤسسة بيئة ملائمة للإبداع	0.78	*0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.82 و0.50 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضع لقياسه.

الجدول رقم(12): معاملات الارتباط بين كل البعد الخامس والمعدل الكلي لفقرات

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارة	الارتباط	مستوى المعنوية

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

0.61	*0.000	1	أستشير رؤسائي في العمل لحل المشاكل التي لا أستطيع التعامل معها
0.88	*0.000	2	يوجد نظام معالجة فورية للمشاكل في المؤسسة التي أعمل بها يحول دون توقف الخدمات
0.88	*0.000	3	توفر المؤسسة نظام متابعة لتقييم الحلول المطروحة للمشكلات

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.61 و0.88 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (13): معاملات الارتباط بين كل البعد الخامس والمعدل الكلي لفقرات

المؤشرات الإحصائية			
الرقم	العبارة	الارتباط	مستوى المعنوية
1	تستحق مؤسستي الإخلاص من قبل المرؤوسين فيها.	0.63	*0.000
2	إن قرار ارتباطي بالعمل في المؤسسة يعتبر قرارا صائبا.	0.60	*0.000
3	أبدل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المؤسسة.	0.49	*0.001
4	أهتم بوضع ومستقبل المؤسسة أثناء تأدية عملي.	0.57	*0.000
5	أشعر أن مشكلات المؤسسة هي جزء من مشاكل الشخصية.	0.35	*0.001
6	هناك توافق بين قلبي وقيم المؤسسة التي أعمل بها.	0.48	*0.002
7	هناك علاقة أخوية بين زملائي في المؤسسة	0.47	*0.003
8	استمتع خلال أداء مهامي داخل المؤسسة	0.72	*0.000
9	وجودي في عملي الحالي يمثل استثمارا وظيفيا جيدا بالنسبة لي.	0.71	*0.000
10	لدي رغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة جيدة أخرى.	0.47	*0.001

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.35 و0.72 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضع لقياسه.

4. توزيع البيانات:

تم إجراء اختبار كولموجروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا و هو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا ، و بتحديد الفرضية الصفرية والبديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

ويوضح الجدول رقم (11) نتائج الاختبار.

الجدول رقم (14) : نتائج اختبار كولموجروف-سمرنوف في توزيع البيانات

المحور	عنوان المحور	Z	المعنوية
البعد الاول		0.94	0.33
البعد الثاني		0.78	0.57
البعد الثالث		0.98	0.28
البعد الرابع		0.85	0.45
البعد الخامس		1.2	0.10
المتغير التابع	الالتزام التنظيمي	0.97	0.29

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول رقم 14 يتضح أن قيمة Z للبعد الأول تساوي (0.94)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.33) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

كما يتضح أن قيمة Z للبعد الثاني تساوي (0.78)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.57) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

يتضح أن قيمة Z للبعد الثالث تساوي (0.98)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.28) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

الفصل الثاني:دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

كما يتضح أن قيمة Z للبعد الرابع تساوي (0.85)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.45) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

كما يتضح أن قيمة Z للبعد الخامس تساوي (1.20)، و أن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.10) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

كما يتضح أن قيمة Z للبعد الخامس تساوي (0.97)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.29) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ويتضح من الجدول أن قيمة مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من 0.05 ($\text{sig} > 0.05$) و هذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

المبحث الثاني:عرض ومناقشة النتائج

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق للتحليل الإحصائي للبيانات الشخصية الخاصة بالمجيب (الجنس، العمر، الوظيفة،.....)،و البيانات الخاصة بمحاور الدراسة ومعالجتها إحصائي أو إثبات صحة الفرضيات من خلال تحليلها.

المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة

I. تحليل الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

1-عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخاصية الجنس: و هي كما يوضحها الجدول التالي:

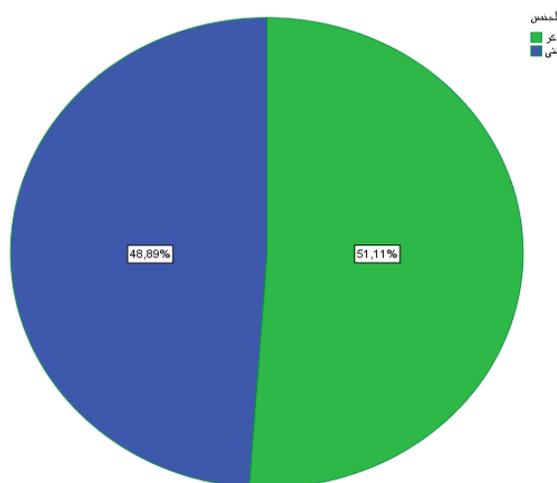
الجدول رقم (15) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

البيان	التكرار	النسبة%
ذكر	23	51.1%
أنثى	22	48.9%
المجموع	45	100,0%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS 20، (أنظر الملحق رقم 01)

الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على معطيات جدول نتائج SPSS.

حسب الجدول رقم (15) نلاحظ أن نسبة الذكور تبلغ (51%) في حين أن نسبة الإناث بلغت (48%) فقط وهذا يفسر طبيعة العمل في المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات بولاية غرداية ،حيث يجذب استقطاب الذكور والإناث لشغل هذا النوع من العمل.

1- توزيع أفراد العينة تبعا للمستوى التعليمي: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

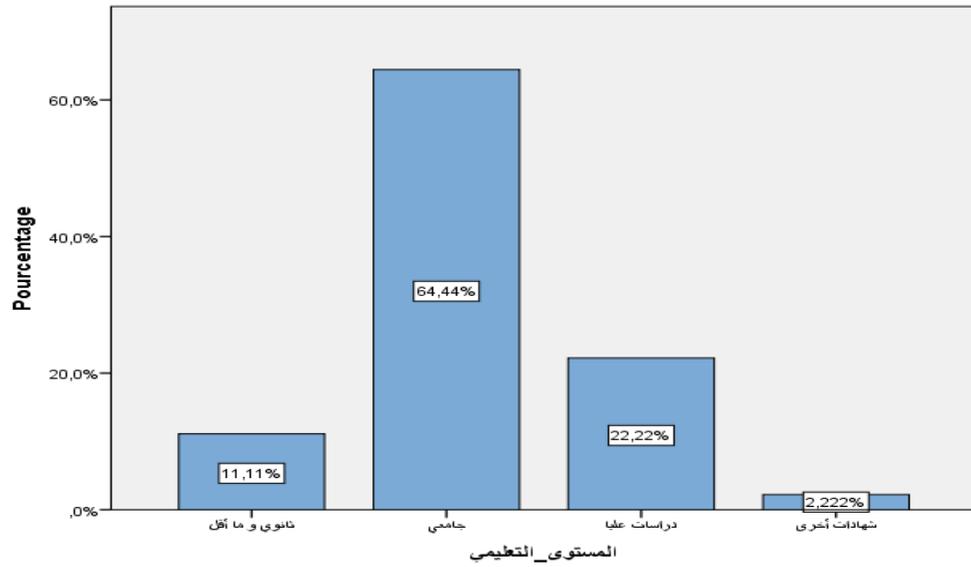
الجدول رقم (16) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	البيان
11.1%	05	ثانوي فأقل
64.4%	29	جامعي
22.2%	10	دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)
2.2%	1	شهادات أخرى
100,0%	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS 20 (أنظر الملحق رقم 03).

الشكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب العمر

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على جدول نتائج SPSS

من خلال الجدول السابق و الشكل نستنتج بأن المستوى التعليمي للعينة الدراسة كانت الأغلبية لخريجي الجامعة بنسبة (64.4%)، ثم تليها نسبة المتحصلين على دراسات العليا بنسبة (22.2%) ثم يليها نسبة المتحصلين على مستوى ثانوي فما أقل بنسبة (11.1%) أما أقل فئة كانت للمتحصلين على شهادات أخرى بنسبة (2.2%) و عليه نستنتج بأن أغلبية الموظفين لدي المديرية الولائية للتجارة لديهم شهادة مستوى جامعي .

1. توزيع أفراد العينة للأقدمية في المؤسسة : وهي كما يوضحها الجدول التالي:

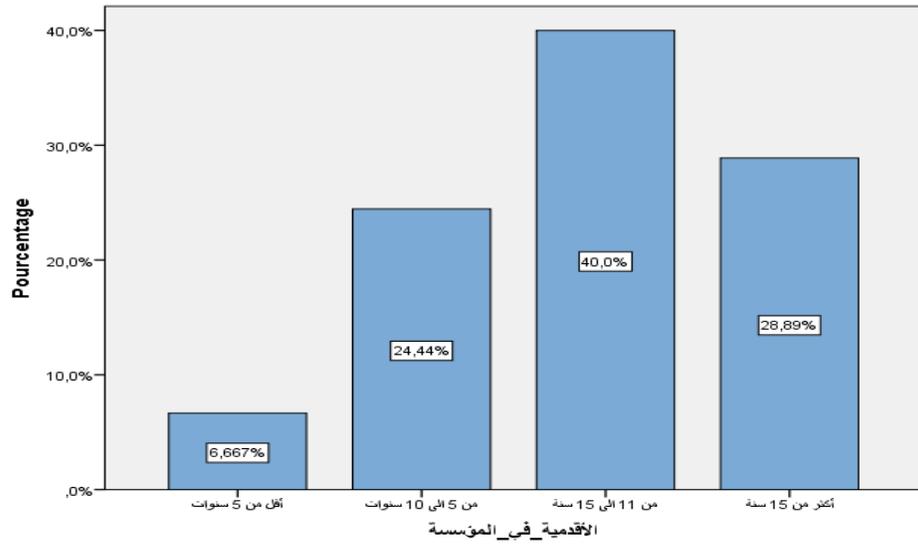
الجدول رقم (17) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة

النسبة %	العدد	البيان
6.7%	03	أقل من 05 سنوات
24.4%	11	من 05 إلى 10 سنوات
40%	18	من 11 إلى 15 سنة
28.9%	13	أكثر من 15 سنة
100,0%	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS (22) أنظر الملحق رقم (03).

الشكل رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على جدول نتائج SPSS.

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (II-07) أن (18) فردا من أفراد عينة الدراسة هم من أصحاب الأقدمية داخل المؤسسة التي تتراوح من (11 إلى 15 سنة) سنوات ، أي ما نسبته (40%) وتليها (13) فردا العينة التي تتراوح ما بين (أكثر من 15 سنة) بنسبة بلغت (28.9%) ، ثم تليها (24.4%) لـ (11) أفراد من أصحاب الأقدمية التي تتراوح اقل (من 05 إلى 10 سنوات) أما أقل نسبة كانت للفئة (أقل من 05 سنوات) بنسبة (6.7%) . وهذا يدل على وجود خبرة لسنوات لدى موظفي المؤسسة.

4- توزيع أفراد العينة تبعا للمستوى الوظيفي وهي موضحة كالتالي:

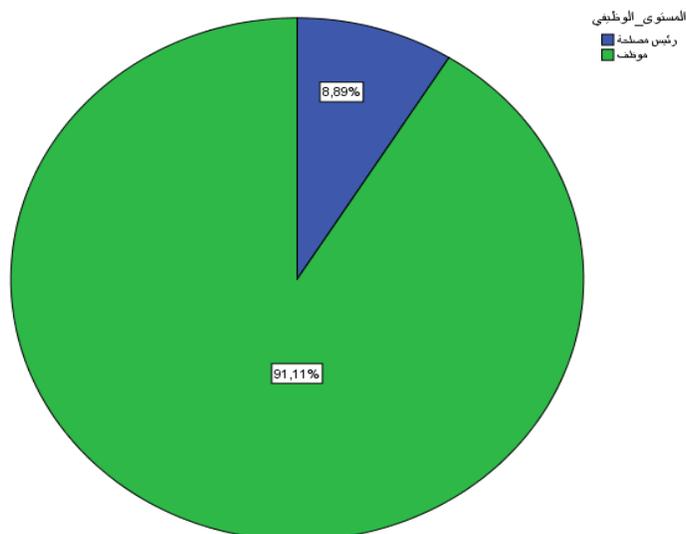
الجدول رقم (18) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

النسبة %	التكرار	البيان
8.9%	04	رئيس مصلحة
91.1%	41	موظف
100,0%	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات SPSS (20 أنظر الملحق رقم 01).

الشكل رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية



المصدر : من إعداد الطلبة بالاعتماد على جدول نتائج SPSS.

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (18) أن (41) فردا من أفراد عينة الدراسة هم من الموظفين ، أي ما نسبته (91.1%) .

من خلال ما سبق من نتائج تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة يتضح لنا وجود مؤشر ايجابي في أن عينة الدراسة متنوعة من حيث ،الجنس،المستوى التعليمي ،الأقدمية في المؤسسة ،المستوى الوظيفي . مما يساهم في الحصول على أجوبة متنوعة لأسئلة الدراسة.

المطلب الثاني: عرض ومناقشة محاور الاستبيان

II. المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري

1. المتوسط الحسابي: وهو من الطرق التي تمكن من معرفة وجهات نظر لعينة الدراسة في كل فقرة من فقرات المحور و كذا الاتجاه العام الذي يتخذه المحور، و بالاعتماد على مقياس لديكارت الخماسي تزيد درجة موافقة العينة على الفقرات كلما زاد المتوسط الحسابي لها و بذلك تقل كلما قلت قيمته.

2. الانحراف المعياري: كلما اقتربت قيمته من الصفر كلما قل التشتت و زاد تجانس الأفراد حول استجاباتهم و اتفاهم على قيمة المتوسط الحسابي ، و القاعدة العامة المستخدمة في تفسير قيمة الانحراف المعياري و التي تعتمد على فقرات الثقة للمتوسط الحسابي.

الفصل الثاني:دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

II-عرض وتحليل و مناقشة نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج استخدام بعض الأدوات الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي، و الانحراف المعياري،في تحليل إجابات وآراء الأفراد حول ما جاء من فقرات في الاستبيان، حيث سنتناول في البداية مستوى أبعاد الصحة التنظيمية من خلال الإجابات الخاصة بأفراد العينة، ثم تحليل إجاباتهم .

1- نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الصحة التنظيمية

قصد التعرف على مستوى تحقق إدارة ضغوط العمل من خلال إجابات أفراد العينة بالمؤسسة محل الدراسة، فقد تم تضمين هذا المتغير كما ذكرنا آنفا ب 4 محاور (وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، الروح المعنوية، الإبداع، حل المشكلات) وسنتناول لاحقا كل بعد على حدى.

الجدول رقم (19) يوضح تصورات المستجوبين أبعاد الصحة التنظيمية مرتبة حسب الأهمية

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
01	متوسط	0.68	3.55	وضوح الأهداف
04	متوسط	0.78	3.24	فعالية الاتصالات
03	متوسط	0.56	3.36	الروح المعنوية
05	متوسط	0.72	3.07	الإبداع
02	متوسط	0.78	3.37	حل المشكلات
/	متوسط	0.56	3.32	المعدل العام

المصدر: من إعداد الطلبة بناءً على مخرجات 20 (SPSS)أنظر الملحق رقم 02).

يبين الجدول أعلاه تصورات المستجوبين أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة، قد أظهروا موافقتهم حول أبعاد الصحة التنظيمية المتمثلة محاوره في: ((وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، الروح المعنوية، الإبداع، حل المشكلات)) وقد جاء المعدل العام متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي للأبعاد الصحة التنظيمية ككل(3.32)،و الانحراف المعياري

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

(0.56)، إذ احتل المرتبة الأولى البعد "وضوح الأهداف" بمتوسط حسابي (3.55) و هي نسبة متوسطة من حيث درجة الموافقة، يليه في المرتبة الثانية بعد "حل المشكلات" بمتوسط حسابي بلغ (3.37) في حين جاء محور "الروح المعنوية" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.36)، أما البعد "فعالية الاتصالات" فقد احتلت المرتبة الرابعة بمتوسط بلغت نسبته ب (3.24) أما المرتبة الأخيرة كانت لبعد "الإبداع" بمتوسط (3.07) وهذه النتائج تؤكد أن مستوى تحقق أبعاد الصحة التنظيمية محل الدراسة متوسط عموماً، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وفيما يلي تحليل ومناقشة كل بعد على حدا.

البعد الأول: وضوح الأهداف

للتعرف على مستوى وضوح الأهداف ، تم اقتراح 04 فقرات من (01-04) لنقيس هذا الجانب كمايلي:

جدول رقم (20) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "وضوح الأهداف" مرتبة حسب الأهمية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	تتسم أهداف المؤسسة بالواقعية والقابلية للتحقيق	3.51	0.99	متوسط	02
02	تحرص المؤسسة على أن يكون هنالك ملائمة بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل	3.44	1.03	متوسط	03
03	تحرص المؤسسة على مشاركتي في تحديد الأهداف	2.95	1.27	متوسط	04
04	التزم بأهداف المؤسسة من خلال تأدية مهامه	4.31	1.27	مرتفع	01
المعدل العام					/
		3.55	0.68	متوسط	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 20 (SPSS أنظر الملحق رقم 02).

يتبين من الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول البنود المتصلة ببعد "وضوح الأهداف" بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة الفقرة رقم (04): "التزام بأهداف المؤسسة من خلال تأدية مهامه". فقد جاء متوسطها الحسابي (4.31) و الانحراف المعياري (1.27) بدرجة موافقة مرتفعة

الفصل الثاني:دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

حسب إجابات أفراد الدراسة ،تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (01): " تتسم أهداف المؤسسة بالواقعية والقابلية للتحقيق " وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(3.51) ،تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم(02): " تحرص المؤسسة على أن يكون هنالك ملائمة بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل " فقد جاء متوسطها الحسابي (3.44) ، بينما في المرتبة الرابعة فقد جاءت الفقرة رقم (03)"تحرص المؤسسة على مشاركة في تحديد الأهداف " بمتوسط حسابي بلغ (2.95) و انحراف معياري (1.27) وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن نسب وضوح الأهداف قد جاء متوسطة بنسبة(3.55) لجميع الفقرات، وبالتالي فإن مستوى تحقق وضوح الأهداف في أبعاد الصحة التنظيمية جاء متوسطا على العموم بالمؤسسة محل الدراسة.

البعد الثاني: فعالية الاتصالات

بقصد التعرف على مدى فعالية الاتصالات بالمؤسسة ، تم صياغة 4 فقرات (05-08) لقياس مدى وجود هذه الممارسة والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (21) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد"فعالية الاتصالات " مرتبة حسب الأهمية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
05	تقدم إدارة المؤسسة معلومات سهلة الفهم	3.31	1.10	متوسط	02
06	تعتمد المؤسسة كل أنواع الاتصالات الصاعدة والنازلة والأفقية	3.08	1.10	متوسط	04
07	يشجعي المدير على طرح آرائي والتعبير عن أفكاره حتى لو تعارضت مع آرائه وأفكاره	3.11	1.07	متوسط	03
08	يسعى المدير للبحث عن طرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات الاتصال	3.46	0.94	متوسط	01
المعدل العام		3.24	0.78	متوسط	/

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات 20 (SPSS أنظر الملحق رقم02).

يظهر الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة ببعدها "فعالية الاتصالات " حيث ساهمت الفقرة (08):"يسعى المدير للبحث عن طرق جديدة و مبتكرة لحل المشكلات

الفصل الثاني:دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

الاتصال." في إغناء هذا البعد بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.56)، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (05):"تقدم إدارة المؤسسة المعلومات سهلة الفهم " وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(3.31)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم(07):" يشجعي المدير على طرح آرائي و التعبير عن أفكار حتى لو تعارضت مع آرائه وأفكاره " فقد جاء متوسطها الحسابي (3.11)، أما الفقرة (06) "تعتمد المؤسسة كل أنواع الاتصالات الصاعدة والنازلة و الأفقية " فقد جاءت في المرتبة (4) و الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.08)، وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن مستوى توافر فعالية الاتصالات في المؤسسة المدروسة قد جاء متوسطة بنسبة (3.24) لجميع الفقرات، بالمؤسسة محل الدراسة وذلك من وجهة أفراد عينة الدراسة.

البعد الثالث: الروح المعنوية

بغرض التعرف على مدى تحلي العمال بالروح المعنوية ، تم صياغة 05 فقرات (09-13) لقياس هذا البعد، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (22) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد"الروح المعنوية " مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
02	متوسط	0.84	3.44	يساعد المدير الموظفين على تطبيق الأفكار الجديدة	09
04	متوسط	0.91	3.06	يتجنب المدير النقد عندما أخطئ ويعتبرها تجارب عملية مفيدة	10
03	متوسط	1.22	3.33	امتلك هامش من الاستقلالية أو الحرية في أدائي لعملي	11
05	متوسط	1.07	2.97	أشعر بالأمان الوظيفي في المؤسسة	12
01	مرتفع	0.72	4.02	أرغب في تأدية مهامتي ضمن فرق العمل	13
/	متوسط	0.56	3.36	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات 20 (SPSS)أنظر الملحق رقم 02).

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

يبين الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول مستوى الروح المعنوية في المؤسسة المدروسة، وقد جاء المعدل العام متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع فقرات (3.36)، و الانحراف المعياري له قدر ب (0.56)، حيث أن الفقرة رقم (13) فقد جارت درجة الموافقة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.72)، أما الفقرات (11,10,09) كان مستوى توافرها متوسطا، وهذه النتائج تدل على أن درجة مستوى الروح المعنوية بالمؤسسة جاء متوسطا على العموم و ذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

البعد الرابع: الإبداع

بغرض معرفة مدى توفر الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة. قد تم صياغة 04 فقرات من (14-17)، لقياس مدى وجود هذه الممارسة؛ والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (23) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد " الإبداع " مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
02	متوسط	1.00	2.93	تدعم إدارة المؤسسة الأفكار الإبداعية بغرض الاستفادة العملية منها	14
03	متوسط	0.98	2.88	تعقد إدارة المؤسسة مناقشات دورية لغرض استكشاف و تحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين	15
01	مرتفع	0.89	3.71	احرص على تقديم أفكار واقتراحات جديدة تخدم مصلحة العمل	16
04	متوسط	1.13	2.75	تتوفر في المؤسسة بيئة ملائمة للإبداع	17
/	متوسط	0.72	3.07	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات 20 (SPSS) أنظر الملحق رقم 02).

يظهر الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة ببعد "الإبداع " حيث ساهمت الفقرة (16): "احرص على تقديم أفكار واقتراحات جديدة تخدم مصلحة العمل " في إغناء هذا البعد بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، فقد جاء متوسطها الحسابي (3.71)، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (14) "تدعم إدارة المؤسسة الأفكار الإبداعية بغرض الاستفادة العملية منها" وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(2.93)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم(15)"

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

تعد إدارة المؤسسة مناقشات دورية لغرض استكشاف وتحسين الممارسات الإبداعية لدى العاملين. " فقد جاء متوسطها الحسابي (2.88)، أما الفقرة (17) "تتوفر في المؤسسة بيئة ملائمة للإبداع" فقد جاءت في المرتبة (4) و الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.75)، وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن مستوى توافر الإبداع في المؤسسة المدروسة قد جاء مرتفع بنسبة (3.07) لجميع الفقرات. و بالتالي فإن مستوى تحقق بعد الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة متوسطا نسبيا وذلك من وجهة أفراد عينة الدراسة.

البعد الخامس: حل المشكلات

بغرض معرفة مستوى حل المشكلات بالمؤسسة محل الدراسة. قد تم صياغة 04 فقرات من (18-20)، لقياس مدى وجود هذه الممارسة؛ والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (24) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد " حل المشكلات" مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
01	مرتفع	0.58	3.97	أستشير رؤسائي في العمل لحل المشاكل التي لا أستطيع التعامل معها	18
02	متوسط	1.09	3.13	يوجد نظام معالجة فورية للمشاكل في المؤسسة التي أعمل بها يحول دون توقف الخدمات	19
03	متوسط	1.16	3.00	توفر المؤسسة نظام متابعة لتقييم الحلول المطروحة للمشكلات	20
/	متوسط	0.78	3.37	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات 20 (SPSS) أنظر الملحق رقم 02).

يتبين من الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة ببعده "حل المشكلات" بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة للفقرة رقم (18): "أستشير رؤسائي في العمل لحل المشاكل التي لا أستطيع التعامل معها" فقد جاء متوسطها الحسابي (3.97) و الانحراف المعياري (0.58) بدرجة موافقة مرتفعة حسب إجابات أفراد الدراسة، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (19): "يوجد نظام معالجة فورية للمشاكل في المؤسسة التي أعمل بها يحول دون توقف الخدمات" وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(3.13)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (20): "توفر المؤسسة نظام متابعة لتقييم الحلول المطروحة للمشكلات"

الفصل الثاني:دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

فقد جاء متوسطها الحسابي (3.00) و انحراف معياري (1.16) وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن مستوى بعد حل المشكلات قد جاء متوسطا بنسبة (3.37) لجميع الفقرات بالمؤسسة محل الدراسة.

2- نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي

قصد التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي من خلال إجابات العاملين بالمؤسسة المدروسة في هذه الدراسة، فقد تم تضمين 10 فقرات لقياس مستوى المتغير التابع .

الجدول رقم (25) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات الالتزام التنظيمي مرتبة حسب الأهمية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
21	تستحق مؤسستي الإخلاص من قبل المرؤوسين فيها.	4.06	0.71	مرتفع	01
22	إن قرار ارتباضي بالعمل في المؤسسة يعتبر قرارا صائبا.	3.60	0.71	مرتفع	06
23	أبدل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المؤسسة.	4.04	0.63	مرتفع	02
24	أهتم بوضع ومستقبل المؤسسة أثناء تأدية عملي.	4.04	0.56	مرتفع	03
25	أشعر أن مشكلات المؤسسة هي جزء من مشاكل الشخصية.	3.26	0.98	متوسط	09
26	هناك توافق بين قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها.	3.62	0.77	متوسط	05
27	هناك علاقة اخوية بين زملائي في المؤسسة	3.75	0.74	مرتفع	04
28	استمتع خلال اداء مهامي داخل المؤسسة	3.44	0.78	متوسط	08
29	وجودي في عملي الحالي يمثل استثمارا وظيفيا جيدا بالنسبة لي.	3.46	0.86	متوسط	07
30	لدي رغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة جيدة أخرى.	2.80	1.07	متوسط	10
	المعدل العام	3.61	0.43	متوسط	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 20 (SPSS أنظر الملحق رقم 02).

يبين الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسط حول مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة المدروسة، وقد جاء المعدل العام متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع فقرات الأداء (3.61)، و الانحراف المعياري له قدر ب (0.43)، حيث أن الفقرات (24،21،23،27) كان مستوى توافرها مرتفعا، أما باقي الفقرات فكان مدى توافرها متوسطا، ولم يوجد أي فقرة كان مستوى توافرها منخفضا،و كان أكبر قيمة للمتوسط الحسابي للفقرة رقم (21):"تستحق مؤسستي الإخلاص من قبل المرؤوسين فيها."محتلة بذلك المرتبة الأولى

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

بمتوسط حسابي نسبته (4.06)، و انحراف معياري قيمته (0.71)، وفي الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (30): "لدي رغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة جيدة أخرى." بمتوسط حسابي (2.80)، و انحراف معياري قيمته (1.07)، وهذه النتائج تدل على أن درجة مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسة جاء متوسطا على العموم و ذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ونتائجها

I. اختبار فرضيات الدراسة:

من أجل اختبار صحة الفرضيات نعتمد بعض الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة one sample t test.

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من الصحة التنظيمية من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من الصحة التنظيمية من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

تنقسم إلى الفرضيات الفرعية التالية

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من وضوح الأهداف من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من وضوح الأهداف من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (26): يوضح اختبار t للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الأولى

الفرضية الأولى	مستوى المعنوية	T
يوجد مستوى من وضوح الأهداف من وجهة نظر العينة	000.0	5.41

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS.

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $t = -5.41$ بمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05 أي نقبل فرضية البديلة

القائلة بأنه يوجد مستوى من وضوح الأهداف من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من فعالية الاتصال من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من فعالية الاتصال من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

الجدول رقم (27): يوضح اختبار t للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الثانية

T	مستوى المعنوية	الفرضية الثانية
2.09	0.042	يوجد مستوى من فعالية الاتصال من وجهة نظر العينة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $t=2.09$ بمستوى معنوية 0.042 وهي أقل من 0.05 أي نقبل فرضية البديلة القائلة بأنه يوجد مستوى من فعالية الاتصال من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.
اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من الروح المعنوية من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من الروح المعنوية من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (28): يوضح اختبار t للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الثالثة

T	مستوى المعنوية	الفرضية الثالثة
4.35	0.000	يوجد مستوى من الروح المعنوية من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $t=4.35$ بمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05 أي نقبل فرضية البديلة القائلة بأنه يوجد مستوى من الروح المعنوية من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.
اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من الإبداع من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من الإبداع من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (29): يوضح اختبار t للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الرابعة

T	مستوى المعنوية	الفرضية الرابعة
0.67	0.50	يوجد مستوى من الإبداع من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $t = 0.67$ بمستوى معنوية 0.50 وهي أكبر من 0.05 أي نقبل فرضية البديلة القائلة بأنه لا يوجد مستوى من الإبداع من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من الروح المعنوية من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من الروح المعنوية من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (30): يوضح اختبار t للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الخامسة

T	مستوى المعنوية	الفرضية الثالثة
4.35	0.000	يوجد مستوى من حل المشكلات من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $t = 4.35$ بمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05 أي نقبل فرضية البديلة القائلة بأنه يوجد مستوى من حل المشكلات من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

- فرضية العدم: لا يوجد تأثير للصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: يوجد تأثير للصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

أولاً - اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة

تم اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة كما يلي:

الجدول رقم (30): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة

حل المشكلات	الإبداع	الروح المعنوية	فعالية الاتصال	وضوح الأهداف
R=0.71 Sig=0.000	R=0.52 Sig=0.000	R=0.62 Sig=0.000	R=0.51 Sig=0.000	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 30 نلاحظ وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة، وبالتالي نستخدم الانحدار المتدرج

Stepwise

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

الجدول رقم (31) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين متغيرات الدراسة

معامل ارتباط r	0.59	
معامل التحديد R^2	0.34	
قيمة (F)	22.99 =	
مستوى الدلالة =	0.000	
الالتزام التنظيمي	قيمة t	مستوى الدلالة
وضوح الأهداف	-0.85	0.399
فعالية الاتصالات	0.27	0.784
الروح المعنوية	-0.21	0.828
حل المشكلات	-0.13	0.892

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 20 (SPSS أنظر الملحق رقم 03).

لم يكن هناك أثر لكل من وضوح أهداف، فعالية الاتصالات، الروح المعنوية، حل المشكلات، الإبداع لأن قيم t المحسوبة جاءت أقل من قيمة t الجدولية 1.96 عند مستوى دلالة 5% وكانت قيمتها على التوالي: (0.85)، (0.27، 0.21، 0.13)، عند مستوى دلالة أكبر من 5% وكانت قيمتهما على التوالي: (0.39، 0.78، 0.82، 0.89).

كما أن قيمة F المحسوبة والتي كانت تساوي $F=22.99$ ، جاءت أكبر من قيمة F الجدولية $F=3.84$ بقيمة احتمالية 0.000 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية البديلة القائلة بأن هناك دليل على معنوية النموذج المستخدم (نموذج الانحدار)، وقوته التفسيرية من الناحية الإحصائية ونستنتج أن هناك علاقة ارتباط بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وأن معامل التحديد $R^2=0.34$ يبين أن نحو 34% من التباين في مستوى الالتزام التنظيمي هو نتيجة تأثير عوامل أخرى غير الصحة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الأولى:

- فرضية العدم: لا يوجد أثر معنوي لوضوح الأهداف على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $\alpha \geq 0.05$.

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

- الفرضية البديلة: يوجد أثر معنوي لوضوح الأهداف على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

ثانيا: الفرضية الفرعية الثانية:

- فرضية العدم: لا يوجد أثر معنوي لفعالية الاتصالات على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

- الفرضية البديلة: يوجد أثر معنوي لفعالية الاتصالات على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

ثالثا: الفرضية الفرعية الثالثة

- فرضية العدم: لا يوجد أثر معنوي لبعد الروح المعنوية على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

- الفرضية البديلة: يوجد أثر معنوي لبعد الروح المعنوية على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

رابعا: الفرضية الفرعية الرابعة

- فرضية العدم: لا يوجد أثر معنوي لبعد الإبداع على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

- الفرضية البديلة: يوجد أثر معنوي للإبداع على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

خامسا: الفرضية الفرعية الخامسة

- فرضية العدم: لا يوجد أثر معنوي لبعد حل المشكلات على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

- الفرضية البديلة: يوجد أثر معنوي حل المشكلات على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

نلاحظ أن قيمة ($\text{sig}=0.39 \geq 0.05$)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 : فلا يوجد أثر معنوي لوضوح الأهداف

على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نلاحظ أن قيمة ($\text{sig}=0.78 \geq 0.05$)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 : بأنه لا يوجد أثر معنوي لبعد لفعالية

الاتصالات على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نلاحظ أن قيمة ($\text{sig}=0.82 \geq 0.05$)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 : بأنه لا يوجد أثر أثر لروح المعنوية على

الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

نلاحظ أن قيمة ($\text{sig}=0.89 \geq 0.05$)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 : بأنه لا يوجد أثر معنوي لبعد حل

المشكلات على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

نلاحظ أن قيمة ($\text{sig}=0.05 \geq$)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 : بأنه يوجد أثر للإبداع على الالتزام التنظيمي

من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة ترجع للمتغيرات الديمغرافية (الجنس،

الوظيفة، المستوى الجامعي، المستوى التعليمي).

يتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

أولاً: الفرضية الفرعية الأولى

– فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي

تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

– الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي

تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ثانياً: الفرضية الفرعية الثانية

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي يتعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

خامسا: الفرضية الفرعية الثالثة

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير للوظيفة مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

- الفرضية البديلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير للوظيفة مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

سادسا: الفرضية الفرعية الرابعة

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الاقدمية مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

- الفرضية البديلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الاقدمية مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

سيتم اختبار الفرضية الفرعية الأولى باختبار t للعينات المستقلة كمايلي:

الجدول رقم (30): نتائج اختبار t للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test)

الاغتراب التنظيمي	F	P-Value	T	P-Value
الجنس	0.59	0.44	-0.78	0.44
			-0.78	0.43

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

قبل اختبار الفرضيات لابد من التأكد من شرط تساوي التباين بين المجموعتين وبالرجوع إلى الجدول السابق وبالعودة لاختبار Leven s لتجانس التباين وجدنا أن قيمة F ومعنوياتها للجنس، جاءت مساوية على التوالي: ($F=0.59$ / $P=0.44$)، مما يدعونا إلى قبول فرضية العدم القائلة بتجانس (تساوي) تباين المجموعتين لأن القيمة المعنوية جاءت أكبر من المستوى المحدد 5%، مما يدعونا للوثوق بهذا الاختبار.

وبالنظر لقيمة t ومستوى معنوياتها المقابلة لتساوي تباين المجموعتين (Equalvarianceassumed)، اتضح لدينا أن $P\text{-value}=0.44 > 0,05$ بالنسبة للجنس، مما يدفعنا لقبول فرضية العدم بمستوى دلالة 5%، أي لا توجد فروق

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المجموعتين فيما يتعلق باستجابة عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي، ويتضح ذلك من عدم وجود فرق كبير بين متوسطات الذكور والإناث، حيث جاء مساويين لـ: 3.56 و 3.66 على التوالي. في حين سيتم اختبار الفرضيات الفرعية الثانية والثالثة والرابعة بتحليل التباين الأحادي كما يظهر في الجدول التالي: الجدول (31): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للالتزام التنظيمي ومتغيرات الاقدمية، المستوى التعليمي، الوظيفة

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	P-Value	الدلالة الإحصائية
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.035	0.056	0.98	
	خلال المجموعات	8.35			
الوظيفة	بين المجموعات	0.20	0.33	0.80	
	خلال المجموعات	8.18			
الاقدمية	بين المجموعات	0.25	1.32	0.25	
	خلال المجموعات	8.13			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

يبين من الجدول رقم (29) أن قيم P-Value، المصاحبة لإحصائية F، كلها جاءت أكبر من 0.05 وبهذا نقبل فروض العدم عند مستوى دلالة 5%، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات المستوى التعليمي، الوظيفة، والاقدمية.

نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

تم التوصل إلى النتائج التالية:

- ✓ يوجد مستوى من الصحة التنظيمية: تم التوصل لهذه النتيجة من خلال قبول الفرضية الأولى: يوجد مستوى من الصحة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%؛
- ✓ يوجد مستوى من الالتزام التنظيمي: تم التوصل لهذه النتيجة من خلال قبول الفرضية الثانية: يوجد مستوى من الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%؛

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

- ✓ لا يوجد أثر معنوي لوضوح الأهداف على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5.0%
- ✓ لا يوجد أثر معنوي فعالية الاتصالات على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5.0%
- ✓ لا يوجد أثر معنوي لبعد بالروح المعنوية على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%
- ✓ يوجد أثر معنوي للإبداع على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%
- ✓ يوجد أثر معنوي حل المشكلات على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل العاملين المتغيري الديمغرافية

II. مناقشة النتائج:

من خلال الفرضية الرئيسية الأولى تم التوصل إلى وجود مستوى من الصحة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة، وذلك عند مستوى معنوية 5.0%، حيث تم التوصل إلى وجود مستوى كل من وضوح الأهداف، وفعالية الاتصالات، الروح المعنوية، وحل المشكلات، وعدم وجود مستوى من الإبداع وذلك من خلال وجهة نظر أفراد العينة قد تعود لأسباب منها طبيعة العمل الممارس والذي يستند لقوانين وتشريعات ومراسيم تنفيذية يتقيد بها العاملين دون إشراك أفكارهم الإبداعية وقد تعود أيضا إلى أن القرارات والتوجيهات مركزية أي من الوزارة الوصية.

ثانياً نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

من خلال اختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم التوصل إلى وجود مستوى من الالتزام التنظيمي في مؤسسة محل الدراسة توفر مستوى من الالتزام في المؤسسات يعني أن هناك مستوى من الانتماء والتفاني بين العاملين نحو أهداف وقيم المؤسسة، مما يعزز الأداء العام.

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

ثالثا: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

من خلال الفرضية الرئيسية الثالثة تم التوصل إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%، قد يعود ذلك إلى عوامل أخرى تأثر على التزامهم، رغم توصل الدراسة إلى مستوى من وضوح الأهداف من خلال التواصل الفعال مع الموظفين، إلا أن عدم شرح الرؤية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، وتقديم التوجيهات والتوجيهات الواضحة بشأن الأهداف الفردية والجماعية، وتوفير الملاحظات والتغذية الراجعة بانتظام حول تقدم العمل نحو تحقيق الأهداف. هذه الخطوات قد تؤدي إلى عدم وضوح الأهداف وبالتالي لا يؤدي ذلك إلى التأثير على الالتزام، رغم توصل الدراسة إلى وجود مستوى من الروح المعنوية إلا أن ضعف إدارة الأداء الفعالة التي تعكس عدم مكافأة والاعتراف بالجهود والإنجازات يؤدي ذلك إلى تحقيق بيئة عمل غير صحية و غير محفزة لا تساهم في التأثير على مستوى الالتزام والأداء في المؤسسة محل.

إن شعور العاملين بأن المشكلات لا تُحل بشكل فعال، فقد يؤدي ذلك إلى تدهور رضاهم عن العمل وبالتالي لا يتأثر مستوى التزامهم. كما أن عدم توفر ثقافة تحفيزية وداعمة للإبداع، وتبادل الأفكار وتعزيز الثقة والشفافية بين جميع أفراد المؤسسة، يؤدي إلى عدم تعزيز الالتزام التنظيمي.

رابعا: اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة:

من خلال اختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حسب المتغيرات الجنس، أو المستوى التعليمي، الوظيفة، و الاقدمية.

الفصل الثاني: دراسة حالة في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية غرداية

خلاصة:

لقد تم عرض الدراسة الميدانية من خلال تحليل أسئلة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة المتمثلة في العاملين في مديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات من أجل جمع الآراء والبيانات للإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في "ما مدى تأثير الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة من العاملين في مؤسسة محل الدراسة؟"، والتي تمت معالجتها إحصائياً عن طريق استخدام برنامج الاختبارات الإحصائية **Portable IBM SPSS Statistics v25**، حيث انطلقنا من إثبات صدق أداة الدراسة ثم استخراج المتوسطات الحسابية التي قمنا بتحليلها بنسبة لدرجات الموافقة في المحور الثاني متوسطة وذلك راجع إلى أن درجة موافق أفراد عينة الدراسة على دور الأبعاد المتمثلة في (وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، الروح المعنوية، الإبداع، حل المشكلات) كانت متوسطة، وبعد ذلك قمنا باختبار الفرضيات لإثبات صحتها أو نفيها، حيث توصلنا إلى أن الفرضية الثانية القائلة أنه "يوجد تأثير للعوامل التنظيمية على الالتزام التنظيمي وجهة نظر العاملين محل الدراسة" غير محققة، وسيتم توضيح أهم النتائج في خاتمة الدراسة مع تقديم بعض الاقتراحات وآفاق الدراسة التي يمكنها إثراء موضوع تعزيز إدارة التنوع وأداء العاملين.

خاتمة

خاتمة :

لقد تبين من خلال الدراسة أن الصحة التنظيمية احد مقومات البيئة الداخلية للمؤسسة ، والتي تعتبر عاملا مهما في تكوين مقدرات و قيم المؤسسة، أي أنها احد محددات نجاح أو فشل منظمات الأعمال . كما يعتبر الالتزام التنظيمي من طرف العاملين ، احد أهداف المؤسسات التي تسعى إلى تحقيقها لما لها اثر إيجابي على نجاح المهام والوظائف المكلفة بها وضمان بقائها و استمراريتها في ضل المتغيرات الخارجية المعقدة . هدفت الدراسة إلى التعرف على الصحة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بالمديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات، باعتبار أن المفهومين لهما أهمية في المؤسسات بصفة عامة والمؤسسة محل الدراسة بصفة خاصة، وذلك لتحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت في التعرف على الصحة التنظيمية وأثرها على الالتزام التنظيمي من خلال أبعادها.

نتائج اختبار فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية الأولى:

- ✓ يوجد مستوى من الصحة التنظيمية لدى العاملين في المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات بولاية غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.05 α). أظهرت النتائج المتحصل عليها من اختبار العينة التي أجريت عليها الدراسة المتمثلة في عدد من موظفي المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات وجود مستوى من الصحة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة، وذلك عند مستوى معنوية 5%، حيث تم التوصل إلى وجود مستوى كل من وضوح الأهداف، وفعالية الاتصالات، الروح المعنوية، وحل المشكلات، وعدم وجود مستوى من الإبداع، وذلك من خلال وجهة نظر أفراد العينة، مما يمكن تفسيره حسب انه قد تعود لأسباب أخرى منها طبيعة العمل الممارس والذي يستند لقوانين وتشريعات ومراسيم تنفيذية يتقيد بها العاملين دون إشراك أفكارهم الإبداعية وقد تعود أيضا إلى أن القرارات والتوجيهات مركزية أي من الوزارة الوصية.
- ✓ يوجد مستوى للالتزام تنظيمي لدى موظفي المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات بولاية غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.05 α).
- ✓ لا يوجد تأثير للصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بالمديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات بولاية غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.05 α).

من خلال الفرضية الرئيسية الثالثة ثم التوصل إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%، قد يعود ذلك إلى عوامل أخرى.

✓ من خلال اختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حسب المتغيرات الجنس، والمستوى التعليمي، الوظيفة، و الاقدمية.

توصيات الدراسة :

- ✓ ينبغي على مؤسسة التجارة وترقية الصادرات تنمية الروح الإبداعية لدى الموظفين لديها وذلك بإشراكهم في إبداء اقتراحاتهم الشخصية لحل المشاكل اليومية التي يواجهونها سواء على مستوى الإداري أو الوظيفي.
- ✓ ينبغي على المؤسسة أن تضع برنامج تكويني دوري من اجل تنمية المهارات لدى الموظفين، مما يساهم في رفع الروح المعنوية ومن ثم رفع المردودية وكذا الالتزام التنظيمي.
- ✓ على المؤسسة الاستثمار في الكفاءات الموجودة لإيجاد بيئة تشجع على الابتكار
- ✓ نقترح تسهيل عمليات الاتصال من خلال التنسيق الدائم بين الإدارة والموظفين لضمان وصول المعلومات في الوقت المناسب .

أفاق الدراسة:

وفي ختام البحث وبناء على النتائج التي توصلنا إليها ، يمكننا أن نقترح بعض المواضيع التي يمكن دراستها مستقبلا منها:

- واقع الالتزام التنظيمي في الإدارات العمومية الجزائرية
- دور الصحة التنظيمية في تغيير الصورة النمطية للمؤسسات العمومية الجزائرية
- اثر تعزيز الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين
- دور التكوين والتدريب المرئي في النهوض برقمته القطاع العمومي

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أ- الكتب:

- 1) أسامة سلام، الدور الوسيط للحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية في العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والإستغراف الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة- الدراسات السابقة المجلة العلمية للبحوث التجارية المتوقعة2023.
- 2) أسمهان بلوم و نور الدين عيواز، الصحة التنظيمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة دراسة ميدانية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، المجلد (1) العدد(2)، ديسمبر 2018.
- 3) إناس زهير الشمالية، أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك، قسم الادارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن، 2014.
- 4) جيرالد جرينبرج وآخرون، إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ، 2004، السعودية.
- 5) حسان ثابت نعمان الحسيني ، نور دين مُجَّد عبد الله، إسهام، الصحة التنظيمية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية دراسة استطلاعية الآراء عينة من التدريسيين في الجامعة التقنية الشمالية "2023 الجامعة التقنية الشمالية، العراق.
- 6) سعيد علي النعاس، أثر الصحة التنظيمية على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية في منظمات الأعمال دراسة سياسية أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث – كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير –قسم علوم تسيير – التخصص إدارة أعمال جامعة زيان عاشور- الجلفة السنة الجامعية 2022/2021: .
- 7) صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، مصر، 2005.
- 8) صلاح الدين مُجَّد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، مصر، 2004.
- 9) فادي إبراهيم، شهاب، التطوير التنظيمي: القواعد النظرية والممارسات التطبيقية، دار الأكاديميون، ط1، الأردن، 2014.
- 10) مُجَّد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2004.
- 11) مُجَّد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات: فهم وإدارة للجانب الإنساني للعمل، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2002.

ب- المذكرات:

- 1) أحمامة صفاء حاجي نسبة ، أثر الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى عينة من العاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية ورقلة، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح 2022/2021 .
- 2) بلعراوي أمال، بويمرة عبد الجليل ، أثر الصحة التنظيمية على الأداء البشري دراسة حالة المؤسسة المينائية جنجن، مذكرة ماستر ،تخصص موارد بشرية، جامعة محمد الصديق يحيى، جيجل، 2012/2021، ص10-11
- 3) حسين عبد الله خلف، أثر الصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية في كليات الجامعة الأهلية في بغداد، رسالة الماجستير ،جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال ،قسم إدارة الأعمال، العراق، كانون الثاني /2020 .
- 4) رائد ضيف الله الشوابكة، أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير في إدارة أعمال، منشورة جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010.
- 5) سعيد علي النعاس، أثر الصحة التنظيمية على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية في منظمات الأعمال، دراسة سياسية، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم تسيير، التخصص إدارة أعمال جامعة زيان عاشور، الجلفة ،2022/2021 .
- 6) نور طاهر محمد الأقرع، القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية، محافظات شمال الضفة الغربية رسالة الماجستير في التنمية الريفية المستدامة جامعة القدس،فلسطين 1431هـ/2010 م.

ج- المجلات:

- 1) أسامة عبود أحمد، الصحة التنظيمية وأثرها على المنظمات، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، العدد 5، 2021.
- 2) حسين الوليد حسين ،انعكاسات ممارسات الاحتواء العالي للعاملين في الصحة التنظيمية .
- 3) طارق مفلح أبو حجر ،مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز دراسة تطبيقية على الإسلامي البنك الفلسطيني ،مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث،المجلد 5، العدد1، فلسطين.

4) مریم شباح، فرق العمل وبناء الصحة التنظيمية للمؤسسة ،جامعة مُحَمَّد بوضیاف المسيلة ،مجلة كلية التربية ببها ،العدد 109 يناير ج 1) 2017 .

د- المراجع الأجنبية:

Journql of university of Bqbylon .pureqndApplied Sciences Vol 26no 9 (1
M2018

ElnaSteva, la qualité des relations employer – supérieure et l’engagement, (2
organisation, France, 2006

الملاحق

الملحق رقم 01: الاستبيان



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

سيدي ، سيدي الفاضلة / تحية طيبة وبعد،

إطار استكمال الحصول على شهادة الماستر، نحضر مذكرة بعنوان: " أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي دراسة

حالة المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات "

لذا نرجو منكم أن تفضلوا بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بموضوعية، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة من

وجهة نظركم الشخصية ، حيث أن مساهمتكم غاية في الأهمية في التوصل إلى تحقيق هدف الدراسة، ونحيطكم علما بأن إجاباتكم

ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي

نشكر لكم مسبقا حسن تعاونكم ومساهمتم في إثراء هذه الدراسة

2024/2023

من إعداد الطالبتين:

تحت إشراف: د. بوقليمينة.ع

المحور الأول: البيانات الشخصية

- (1) الجنس ذكر أنثى
- (2) المستوى التعليمي: ثانوي فأقل جامعي ليا (ماجستير، دكتوراه)
- شهادة أخرى:

- (3) الأقدمية في المؤسسة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 ت من 11 إلى 5 لة

موظف

(4) المستوى الوظيفي: رئيس مصلحة

المحور الثاني: أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي

أبعاد الصحة التنظيمية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد (موافق لحد ما)	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
وضوح الأهداف						
01	تتسم أهداف المؤسسة بالواقعية والقابلية للتحقيق					
20	تحرص المؤسسة على أن يكون هنالك ملائمة بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل					
30	تحرص المؤسسة على مشاركتي في تحديد الأهداف					
40	التزم بأهداف المؤسسة من خلال تأدية مهامتي					
فعالية الاتصالات						
05	تقدم إدارة المؤسسة معلومات سهلة الفهم					
06	تعتمد المؤسسة كل اتواع الاتصالات الصاعدة والنازلة والأفقية					
07	يشجعتني المدير على طرح آرائتي والتعبير عن أفكارتي حتى لو تعارضت مع آرائته وأفكاره					
08	يسعي المدير للبحث عن طرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات الاتصالي					
الروح المعنوية						
09	يساعد المدير الموظفين على تطبيق الأفكار الجديدة					
10	يتجنب المدير النقد عندما أخطئ ويعتبرها تجارب عملية مفيدة					
11	امتلك هامش من الاستقلالية أو الحرية في أدائتي لعملي					
12	أشعر بالأمان الوظيفي في المؤسسة					
الإبداع						
13	تدعم إدارة المؤسسة الأفكار الإبداعية بغرض الاستفادة العملية منها					
14	تعقد إدارة المؤسسة مناقشات دورية لغرض استكشاف و تحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين					

					أحرص على تقديم أفكار واقتراحات جديدة تخدم مصلحة العمل	15
					تتوفر في المؤسسة بيئة ملائمة للإبداع	16
حل المشكلات						
					أستشير رؤسائي في العمل لحل المشاكل التي لا أستطيع التعامل معها	17
					يوجد نظام معالجة فورية للمشاكل في المؤسسة التي أعمل بها يحول دون توقف الخدمات	18
					توفر المؤسسة نظام متابعة لتقييم الحلول المطروحة للمشكلات	19

المتغير التابع: الالتزام التنظيمي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
20	تستحق مؤسستي الإخلاص من قبل المرؤوسين فيها.					
21	إن قرار ارتباطي بالعمل في المؤسسة يعتبر قرارا صائبا.					
22	أبدل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المؤسسة.					
23	أهتم بوضع ومستقبل المؤسسة أثناء تأدية عملي.					
24	أشعر أن مشكلات المؤسسة هي جزء من مشاكلي الشخصية.					
25	هناك توافق بين قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها.					
26	هناك علاقة أخوية بين زملائي في المؤسسة					
27	استمتع خلال أداء مهامي داخل المؤسسة					
28	وجودي في عملي الحالي يمثل استثمارا وظيفيا جيدا بالنسبة لي.					
29	لدي رغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة جيدة أخرى.					

الملحق رقم 02: قائمة المحكمين

قائمة المحكمين:

الأستاذ	الرتبة
لعمور رميلة	أستاذ التعليم العالي
مرسلي نزيهة	أستاذ محاضر ب
عجيلة حنان	أستاذ محاضر ب
بن حمدون خديجة	أستاذ محاضر ب
بن أودينة بوحفص	أستاذ محاضر ب

الملحق رقم 03: مخرجات برنامج spss

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
بعد 1	20,1337	8,243	,710	,845
بعد 2	20,4449	8,263	,589	,866
بعد 3	20,3204	8,702	,744	,843
بعد 4	20,6171	8,064	,716	,844
بعد 5	20,3189	8,069	,635	,859
المتغير_التابع	20,0782	10,151	,425	,878
الكلية	20,2226	9,032	,930	,836

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	23	51,1	51,1	51,1
Valide أنثى	22	48,9	48,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي وما أقل	5	11,1	11,1	11,1
جامعي	29	64,4	64,4	75,6
Valide دراسات عليا	10	22,2	22,2	97,8
شهادات أخرى	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

- الملحق رقم (02): يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لجميع فقرات الاستبيان

	Statistiques			
	N		Moyenne	Ecart-type
	Valide	Manquante		
تتسم أهداف المؤسسة بالواقعية والقابلية للتحقيق	45	0	3,5111	,99138
تحرص المؤسسة على أن يكون هنالك ملائمة بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل	45	0	3,4444	1,03475
تحرص المؤسسة على مشاركتي في تحديد الأهداف	45	0	2,9556	1,27841
التزم بأهداف المؤسسة من خلال تأدية مهامي	45	0	4,3111	,46818
تقدم إدارة المؤسسة المعلومات سهلة الفهم	45	0	3,3111	1,10417
تعتمد المؤسسة كل أنواع الاتصالات الصاعدة والنازلة و الأفقية	45	0	3,0889	1,10417
يشجعني المدير على طرح آرائي والتعبير عن أفكار رحت لم تعارضت مع آرائه وأفكاره	45	0	3,1111	1,07073
يسعى المدير للبحث عن طرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات الاتصال	45	0	3,4667	,94388
يساعد المدير الموظفين على تطبيق الأفكار الجديدة.	45	0	3,4444	,84087
يتجنب المدير النقد عندما أخطئ و يعتبرها تجارب عملية مفيدة	45	0	3,0667	,91453
امتلك هامش من الاستقلالية أو الحرية في أدائي لعملي	45	0	3,3333	1,22474
أشعر بالأمان الوظيفي في المؤسسة	45	0	2,9778	1,07638
أرغب في تأدية مهامي ضمن فرق العمل	45	0	4,0222	,72265
تدعم إدارة المؤسسة الأفكار الإبداعية بغض الاستفادة العلمية منها	45	0	2,9333	1,00905
تعقد إدارة المؤسسة مناقشات دورية لغرض استكشاف وتحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين	45	0	2,8889	,98216
أحرص على تقديم أفكار و اقتراحات جديدة تخدم مصلحة العمل	45	0	3,7111	,89499
تتوفر في المؤسسة بيئة ملائمة للإبداع	45	0	2,7556	1,13128
أستشير رؤسائي في العمل لحل المشاكل التي أستطيع التعامل معها	45	0	3,9778	,58344
يوجد نظام معالجة فورية للمشاكل في المؤسسة التي أعمل بها يحول دون توقف الخدمات	45	0	3,1333	1,09959
توفر المؤسسة نظام متابعة لتقييم الحلول المطروحة للمشكلات	45	0	3,0000	1,16775
أستحق مؤسساتي الإخلاص من قبل المرؤوسين فيها	45	0	4,0667	,71985

أن قرار ارتباطي بالعمل في المؤسسة يعتبر قرارا صائبا	45	0	3,6000	,71985
أبدل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المؤسسة	45	0	4,0444	,63802
اهتم بوضع مستقبل أثناء تأدية عملي	45	0	4,0444	,56228
أشعر أن المشكلات المؤسسة هي جزء من مشاكل الشخصية	45	0	3,2667	,98627
هناك توافق بين قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها	45	0	3,6222	,77720
هناك علاقة أخوية بين زملائي في المؤسسة	45	0	3,7556	,74332
استمتع خلال أداء مهامى داخل المؤسسة	45	0	3,4444	,78496
وجودي في عملي الحالي يمثل استثمارا وظيفيا جيدا بالنسبة لي	45	0	3,4667	,86865
لدي رغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة جيدة أخرى	45	0	2,8000	1,07872
بعد1	45	0	3,5556	,68856
بعد2	45	0	3,2444	,78242
بعد3	45	0	3,3689	,56882
بعد4	45	0	3,0722	,72226
بعد5	45	0	3,3704	,78567
المتغير_التابع	45	0	3,6111	,43653
المجموع الكلي للبعد1	45	0	3,3223	,56358

- الملحق رقم (03) : يوضح معامل الانحدار

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,613 ^a	,376	,296	,36619

a. Valeurs prédites : (constantes), بعد1, بعد2, بعد3, بعد4, بعد5.

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	3,155	5	,631	4,705	,002 ^b
1 Résidu	5,230	39	,134		
Total	8,384	44			

a. Variable dépendante : المتغير_التابع

b. Valeurs prédites : (constantes), بعد1, بعد2, بعد3, بعد4, بعد5.

Coefficients

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	2,779	,349		7,967	,000
1 بعد	-,108	,127	-,171	-,853	,399
2 بعد	,025	,091	,045	,276	,784
3 بعد	-,032	,148	-,042	-,219	,828
4 بعد	,421	,099	,696	4,240	,000
5 بعد	-,014	,104	-,025	-,137	,892

a. Variable dépendante : المتغير_التابع

Corrélations

		المجموع_الكلّي_للبعد1	المتغير_التابع
المجموع_الكلّي_للبعد1	Corrélacion de Pearson	1	,366
	Sig. (bilatérale)		,013
	N	45	45
المتغير_التابع	Corrélacion de Pearson	,366	1
	Sig. (bilatérale)	,013	
	N	45	45

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