

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المدرسة الوطنية العليا للمناجنت



مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص مناجنت الموارد البشرية

أثر الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق
الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
- بولاية قالمة -

تحت إشراف:
د: محمد الحاج ليلي

من إعداد الطالبة:
عزائزية الياقوت

2024/2023

الإهداء:

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أهدي ثمار جهدي ونجاحي الذي تم بعون الله سبحانه إلى من جعل الله الجنة تحت قدميه إلى من غمرتني بحبها الخالص يا أجمل ورثة في هذه الدنيا أُمِّي الغالية إلى من كان نجاحي مناه أبي الغالي نبراسا الذي يضيء حياتي رحمك الله

إلى من طابت نفسي بوجودهم سندي في هذه الحياة اخوتي عماد، جابر، ياسين، معاذ، نعمة، رانا، الى أعز ناس جمعني بهم القدر والصدفة أخواتي في الله هدى، صفاء، إيناس، هيام، دنيا، آية.

وفي الأخير أهدي هذا العمل إلى كل أحبتي وأصدقائي وأبناء دفعتي، أتمنى لكم التوفيق والسداد في مستقبلكم والسعادة في اختياراتكم المقبلة ومن شجعني ولو بكلمة طيبة.

شكر وعرفان

أولاً وقبل كل شيء، أود أن أشكر الله على هذه الفرصة العظيمة وعلى القدرة التي منحني إياها لإكمال هذه الدراسة بنجاح.

لقد انتهيت من دراسة وإنجاز مشروع التخرج، ولا يمكنني أن أشعر بالفخر والسعادة دون أن أشكر كل الأشخاص الذين ساعدوني على هذا الإنجاز الكبير وأن هذا الإنجاز لم يكن ممكناً دون دعم ومساعدة العديد من الأفراد الذين ساهموا بطرق مختلفة.

أتقدم بالشكر الخالص للأستاذة المشرفة ليلى محمد الحاج لقبولها الإشراف على هذا العمل وعلى كل ما قدمته لنا من مجهود ودعم خلال فترة دراسة في البرنامج الأكاديمي وأشكر جميع الأساتذة الذين بفضلهم كانت فترة دراستي مثمرة وممتعة بفضل توجيهاتهم وتشجيعاتهم المستمرة وقد استفدت الكثير من خبرتهم القيمة والتي جسدت في ذهني بصمات حياتية.

لكل من ساعدنا على إنجاز هذه المذكرة سواء من داخل المدرسة وخارجها وكذا من الإدارة ولهم تحية تقدير واحترام كل شكر لعمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية على حسن استقبالهم وتعاونهم الذي مكّنني من إجراء الدراسة الميدانية وأخصص بذكر آمال وأحلام ولنّدة وعبد الرافع.

إلى أبي وأمي الكرمين أود أن أعبر على شكري وتقديري العميقين لكل ما قدمتماه لي طوال حياتي وخاصة خلال فترة دراستي كنتما الداعمين الأساسيين لي وكنتما السند الذي استند إليه لتحقيق هذا الإنجاز أرجو أن يكون مصدر فخر واعتزاز لكما

كل الشكر الموصول لإخوتي الأعزاء "رانا، نعمة، عامر، جابر، معاذ، ياسين".

الملخص:

تهدف الدراسة إلى تحديد أثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها الخمس (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية) على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء قامة

وللتعرف على ذلك، تم الاعتماد على المنهج الكمي والأسلوب الوصفي التحليلي، من خلال توزيع 170 استبانة عشوائيا على عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء قامة لتحليل بياناتها، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS.v21

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج المتعلقة بالمؤسسة محل الدراسة، والتي من خلالها تم برهنة وجود أثر وعلاقة لجميع أبعاد الاستقامة التنظيمية "التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية" على الالتزام التنظيمي بالتالي يمكننا القول إن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء قامة يتبع الطريق الصحيح في تطبيق كافة هذه الأبعاد لما لها من أثر معنوي موجب على مجمل الالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، الالتزام التنظيمي.

Résumé :

L'étude vise à déterminer l'impact de l'intégrité organisationnelle avec ses cinq dimensions : l'optimisme organisationnel, la confiance organisationnelle, l'empathie organisationnelle, l'intégrité organisationnelle et le pardon organisationnel sur l'engagement organisationnel des employés du Fonds National de Sécurité Sociale pour les Travailleurs Salariés à Guelma.

Pour ce faire, une approche quantitative et une méthodologie descriptive analytique ont été adoptées, en distribuant 170 questionnaires de manière aléatoire aux employés du Fonds National de Sécurité Sociale pour les Travailleurs Salariés à Guelma pour analyser leurs données, en utilisant des méthodes statistiques et en ayant recours au logiciel statistique SPSS.v21.

Cette étude a abouti à plusieurs résultats concernant l'organisation étudiée, à travers lesquels il a été prouvé l'existence d'un impact et d'une relation pour toutes les dimensions de l'intégrité organisationnelle : l'optimisme organisationnel, la confiance organisationnelle, l'empathie organisationnelle, l'intégrité organisationnelle et le pardon organisationnel sur l'engagement organisationnel. Ainsi, on peut dire que le Fonds National de Sécurité Sociale pour les Travailleurs Salariés à Guelma suit la bonne voie en appliquant toutes ces dimensions ayant un impact positif significatif sur l'engagement organisationnel global.

Mots clés : intégrité organisationnelle, optimisme organisationnel, confiance organisationnelle, empathie organisationnelle, intégrité organisationnelle, pardon organisationnel, engagement organisationnel.

ABSTRACT:

The study aims to determine the impact of organizational integrity with its five dimensions: organizational optimism, organizational trust, organizational empathy, organizational integrity, and organizational forgiveness on the organizational commitment of employees at the National Social Security Fund for Salaried Workers in Guelma.

To achieve this, a quantitative approach and a descriptive analytical methodology were adopted by distributing 170 questionnaires randomly to the employees of the National Social Security Fund for Salaried Workers in Guelma to analyze their data, using statistical methods and the statistical software SPSS.v21.

This study has resulted in several findings related to the studied organization, through which it has been proven that there is an impact and a relationship for all dimensions of organizational integrity: organizational optimism, organizational trust, organizational empathy, organizational integrity, and organizational forgiveness on organizational commitment. Therefore, it can be said that the National Social Security Fund for Salaried Workers in Guelma is on the right track in applying all these dimensions which have a significant positive impact on overall organizational commitment.

Keywords: organizational integrity, organizational optimism, organizational trust, organizational empathy, organizational integrity, organizational forgiveness, organizational commitment.

فهرس المحتويات:

I.....	الإهداء:
II.....	شكر وعرفان
III.....	الملخص:
VI.....	فهرس المحتويات:
Erreur ! Signet non défini.	قائمة الجداول:
XI.....	قائمة الأشكال
أ.....	مقدمة عامة
1.....	الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري
3.....	المبحث الأول: الدراسات السابقة
3.....	المطلب الأول: دراسات متعلقة بالاستقامة التنظيمية
7.....	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي
10.....	المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي:
11.....	المبحث الثاني: إطار النظري للاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي
11.....	المطلب الأول: ماهية للاستقامة التنظيمية:
28.....	المطلب الثاني: الإطار النظري للالتزام التنظيمي
43.....	المطلب الثالث: العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي
48.....	الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي
49.....	المبحث الأول: تقديم عام لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
49.....	المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء _قائمة_... 49

58	المطلب الثاني: مهام وأهداف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قالمة.....
59	المبحث الثاني: الإطار المنهجي لدراسة التطبيقية.....
59	المطلب الأول: منهج الدراسة وادواته.....
62	المطلب الثاني: مجتمع الدراسة والعينة.....
63	المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة وصحة ثباتها.....
72	الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها.....
73	المبحث الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة.....
74	المطلب الأول: دراسة التوزيع التكراري لعينة الدراسة.....
79	المطلب الثاني: تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة.....
88	المبحث الثاني: دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرين.....
89	المطلب الأول: الدراسة الإحصائية للعلاقة بين المتغيرين.....
94	المطلب الثاني: الدراسة الإحصائية للأثر بين المتغيرين.....
101	المطلب الثاني: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات الدراسة.....
107	خلاصة الفصل:.....
110	خاتمة عامة.....
110	قائمة المراجع.....
110	قائمة الملاحق.....

قائمة الجداول:

14	جدول 1 : مفاهيم الاستقامة التنظيمية
61	جدول 2 : حدود عبارات الاستبيان
62	جدول 3 : بيانات على الاستبيان وعينة الدراسة
63	جدول 4 : أوزان الاستجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي
64	جدول 5 : معاملات ألفا كرومباخ
65	جدول 6 : معامل الارتباط بيرسون لعبارات التفاؤل التنظيمي مع المحور ككل
65	جدول 7 : معامل الارتباط بيرسون لعبارات الثقة التنظيمية مع المحور ككل
66	جدول 8 : معامل الارتباط بيرسون لعبارات التعاطف التنظيمي مع المحور ككل
66	جدول 9 : معامل الارتباط بيرسون لعبارات النزاهة التنظيمية مع المحور ككل
67	جدول 10 : معامل الارتباط بيرسون لعبارات المغفرة التنظيمية مع المحور ككل
68	جدول 11 : معامل الارتباط بيرسون لعبارات الالتزام العاطفي (الوجداني) مع المحور ككل
68	جدول 12 : معامل الارتباط بيرسون لعبارات الالتزام الأخلاقي (المعياري) مع المحور ككل
69	جدول 13 : معامل الارتباط بيرسون لعبارات الالتزام المستمر مع المحور ككل
69	جدول 14 : معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان
69	جدول 15 : اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف - سمرنوف)
74	جدول 16 : توزيع العينة حسب الجنس
75	جدول 17 : توزيع العينة حسب السن
76	جدول 18 : توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

- جدول 19: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة 77
- جدول 20: توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي 78
- جدول 21: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد التفاؤل التنظيمي 79
- جدول 22: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد الثقة التنظيمية 80
- جدول 23: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد التعاطف التنظيمي 81
- جدول 24: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد النزاهة التنظيمية 82
- جدول 25: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد المغفرة التنظيمية 83
- جدول 26: نتائج إجابات أفراد العينة على محور أبعاد الاستقامة التنظيمية 84
- جدول 27: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد الالتزام العاطفي (الوجداني) 85
- جدول 28: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد الالتزام الأخلاقي (المعياري) 86
- جدول 29: نتائج إجابات أفراد العينة على محور الالتزام التنظيمي 88
- جدول 30: معامل ارتباط بيرسون بين التفاؤل التنظيمي والالتزام التنظيمي 89
- جدول 31: معامل ارتباط بيرسون بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي 91
- جدول 32: معامل ارتباط بيرسون بين التعاطف التنظيمي والالتزام التنظيمي 91
- جدول 33: معامل ارتباط بيرسون بين النزاهة التنظيمية والالتزام التنظيمي 92
- جدول 34: معامل ارتباط بيرسون بين المغفرة التنظيمية والالتزام التنظيمي 93
- جدول 35: معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي 94
- جدول 36: نتائج تحليل الاتحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى 95

- جدول 37 :نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية 96
- جدول 38 :نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة 97
- جدول 39 :نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة 98
- جدول 40 :نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الخامسة 99
- جدول 41 :نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية 100
- جدول 42 :أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة 109

قائمة الأشكال:

- شكل 1: يوضح أبعاد الاستقامة التنظيمية 22
- شكل 2: العلاقة بين كل من الاستقامة التنظيمية وحوافز العمل والالتزام التنظيمي 43
- شكل 3: علاقة ابعاد الاستقامة التنظيمية بأبعاد الالتزام التنظيمي 45
- شكل 4: بيانات عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قالمة 52
- شكل 5: توزيع هيئات الدفع على مستوى تراب الولاية 52
- شكل 6: التأمينات الاجتماعية المتوفرة لدى الصندوق 54
- شكل 7: المؤسسات الصحية المتعاقدة مع الصندوق 55
- شكل 8: توزيع العينة حسب الجنس 74
- شكل 9: توزيع العينة حسب السن 75
- شكل 10: توزيع العينة حسب المؤهل العلمي 76
- شكل 11: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة 77
- شكل 12: توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي 78

مقدمة عامة

المقدمة

تتميز بيئة عمل المنظمات في الوقت الحاضر بالتعقيد وصعوبة التنبؤ بها و المنافسة الشرسة , و لكي تحافظ المنظمات على بقائها في هذه البيئة التنافسية فإنها تحتاج إلى مورد بشري قوي كون المورد البشري هو المحدد الرئيسي لتحقيق الفعالية التنظيمية من خلال إنجازها للعمل و رأس المال الفكري الذي يسمح للمنظمة بتحقيق الميزة التنافسية من خلال الأفكار التي تقدمها, وهذا ما دفع على التركيز على الظواهر الإيجابية المطلوبة لدى الموظفين, و العمل على تنميتها بعد أن ساد الاهتمام بالظواهر السلبية مثل: التوتر و القلق, وهذا المجال الجديد في علم النفس يسمى علم النفس الإيجابي وفيه ظهرت المصطلحات مثل السعادة ,الزاهة التنظيمية و المشاركة في العمل.

يمكن للاستقامة التنظيمية أن توجه المنظمات لتجنب المخالفات والفشل والسعي لتحقيق مستويات أعلى من الفوائد لكل من الأفراد والجماعات والاستفادة من الالتزام في شخصية الموظفين والحكم الأخلاقي، لذلك يفترض أنه لا يمكن لأي منظمة أن تستمر دون وجود الاستقامة كثقافة بين أعضاء المنظمة.

تعمل الاستقامة التنظيمية على تفعيل آليات تشغيل الموارد البشرية من خلال تحديد السلوكيات المقبولة وغير مقبولة، وخلق نوع من التكامل والانسجام بين الأفراد والتأثير على شعورهم بالالتزام التنظيمي في حالة حدوث وتحقيقها قد يجعله متوافقا مهنيا وقد يدفعه إلى جعل أهدافه الخاصة تندمج وتتكامل مع أهداف المنظمة، مما يتيح لها تحقيق الأهداف المرسومة مع الحفاظ على مواردها البشرية لفترة طويلة ,ومثال عن ذلك شركة سوناطراك واحدة من المؤسسات الجزائرية التي تتبنى مبادئ الاستقامة التنظيمية تضع إجراءات صارمة لضمان النزاهة و التعاطف و الشفافية مما يعزز التزام التنظيمي هذا ما جعلها تحظى بسمعة طيبة.

الإشكالية:

تنتمي الاستقامة التنظيمية إلى المفاهيم الإدارية المهمة التي اهتم بها العديد من الباحثين، ذلك يعكس ظروف البيئة الداخلية بجميع جوانبها ويشكل أحد العوامل التي تحكم سلوك وتوجهات الأفراد داخل المؤسسات. ومن هذا المنطلق تم إجراء هذه الدراسة لتقييم تأثير الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء _قائمة_ وبناء على ما سبق قد تم صياغة السؤال الرئيسي لهذه الدراسة على النحو التالي:

إلى أي مدى تؤثر الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال للأجراء قالمة؟

ولمعالجة هذه الإشكالية تقودنا الدراسة إلى طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى اتجاه العاملين لبعده الثقة التنظيمية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال للأجراء قالمة؟
- ما مستوى التزام العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال للأجراء قالمة بالاستقامة التنظيمية؟
- هل توجد علاقة تكاملية بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال للأجراء قالمة؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة عن الأسئلة الفرعية السابقة قمنا بوضع مجموعة من الفرضيات والمتمثلة فيما يلي:

- للثقة التنظيمية دور فعال في المؤسسة بالإضافة لتأثيره الإيجابي على الاستقامة التنظيمية للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال للأجراء.
- الالتزام التنظيمي يعتبر الرباط العاطفي والوجداني بين الفرد والشعور بالواجب تجاه المؤسسة.
- الاستقامة التنظيمية تساهم في تعزيز العلاقات بين الأفراد من خلال مجموعة من البعده كالمغفرة التنظيمية والتعاطف التنظيمي.
- ترتبط الاستقامة التنظيمية بشكل إيجابي في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة.

أهمية الدراسة:

تتمحور أهمية هذه الدراسة حول متغيرين مهمين يتعلقان بالمنظمات وهما الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ويمكن تقسيم أهمية الدراسة على جوانب رئيسية، حيث يتم تحليل العلاقة بين هذين المتغيرين وتحديد ما إذا كانت الاستقامة التنظيمية تؤثر على الالتزام التنظيمي، ويمكن استخدام النتائج في تطوير إستراتيجيات فعالة لتحسين الأداء المؤسسي.

الجانب النظري:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في تسليط الضوء على أحد أهم المواضيع المعاصرة والتي تمس أهم مورد في المؤسسة والمتمثل في المورد البشري، ويتمثل هذا الموضوع في أثر الاستقامة التنظيمية في تفعيل الالتزام التنظيمي، وكذلك الاهتمام بجمع أهم ما كتب حول متغيري الدراسة المتمثلين في الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مختلف المراجع من كتب، رسائل، مجالات، مقالات.

يعتبر موضوع الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي من المقاربات الحديثة في حقل الإدارة والتي تحتاج إلى مزيد من الدراسات، وتسليط الضوء عليها نظرا لانعكاساتها على الكثير من المجالات التنظيمية المهمة.

الجانب العملي:

تكمن أهمية الدراسة ميدانيا في محاولة إبراز أثر الاستقامة التنظيمية في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء_قائمة_ والتعرف على استقامة التنظيمية ومستوى التزام العاملين.

أهداف الدراسة:

تصبو الدراسة إلى تحقيق أهداف ولعل أبرزها معرفة مساهمة الاستقامة التنظيمية في تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء_قائمة_:

- التعرف على المفاهيم والمضامين الأساسية للاستقامة التنظيمية بأبعادها وعناصرها، وكذا التعرف على مضمون الالتزام التنظيمي بكل أبعاده وعناصره.
- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي من قبل العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء_قائمة_.
- معرفة مدى إدراك العاملين في شركة لأهمية موضوع الاستقامة التنظيمية في إحداث تغيير سلوك الالتزام التنظيمي.

- تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات لعمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء _قائمة_ فيما يخص تركيزها واهتماماتها بالاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي بناء على نتائج الدراسة الميدانية المتحصل عليها.

أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب دفعتنا للاختيار هذا الموضوع نذكر أهمها:

- الميول الشخصي لهذا الموضوع والرغبة في الاطلاع عليه.
- توافق هذا الموضوع مع تخصص الدراسة.
- أهمية الالتزام التنظيمي نظريا وميدانيا ومدى تأثيره على أداء الموظفين.
- موضوع الاستقامة التنظيمية من المواضيع الإدارية المعاصرة.

صعوبات الدراسة:

لقد واجهتنا مجموعة من الصعوبات أثناء إنجازنا لهذه الدراسة أهمها ما يلي:

- ارتباط موضوع الدراسة بالعلوم الاجتماعية ونفسية خاصة بالنسبة لموضوع الاستقامة التنظيمية وهذا ما جعل الدراسة معقدة نوعا ما خاصة ونحن ليس بدراية على المجال الاجتماعي.
- امتناع بعض أفراد العينة من الاجابة على أسئلة الاستبيان بحجة ضغط العمل، وعدم توفر الوقت اللازم.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم تطبيق موضوع الدراسة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء _قائمة_

الحدود الزمنية: وقد تمت في فترة من 10مارس إلى غاية 01 أفريل خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2024/2023.

الحدود البشرية: تم توزيع الاستبيان على عينة تضم عامل واسترجع منها استمارة قابلة لتحليل الإحصائي.

هيكل الدراسة:

بههدف الإجابة عن إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية وكذلك لتحقيق من الفرضيات المطروحة، ومن اجل شمل جميع الجوانب النظرية المتعلقة بالموضوع وضعنا خطة لدراستنا وقسمناها إلى مجموعة من الفصول والمباحث كالآتي:

يحمل الفصل الأول عنوان الدراسات السابقة والإطار النظري وقد تم تقسيمه إلى مبحثين حيث تناولنا في المبحث الأول الدراسات السابقة من خلال ثلاث مطالب رئيسية كما يلي:

في المطلب الأول قمنا بتقديم دراسات سابقة حول الاستقامة التنظيمية وفي المطلب الثاني دراسات سابقة تضمنت الالتزام التنظيمي، أما في المبحث الثاني تم تركيز على الإطار النظري لكل من المتغيرين وقسمناها إلى ثلاث مطالب كما يلي:

في المطلب الأول تم توضيح ماهية الاستقامة التنظيمية وما تحتويه من عناصر، وفي المطلب الثاني ماهية الالتزام التنظيمي، وفي المطلب الثالث درسنا العلاقة بين المتغيرين.

تناولنا في الفصل الثاني الإطار التطبيقي والمنهجي وقسمناه إلى مبحثين، في المبحث الأول قمنا بتقديم عام لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وذلك من خلال مطلبين تحدثنا في المطلب الأول على النبذة التاريخية لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وفي المطلب الثاني ذكرنا أهداف ومهام هذا الأخير. وفي المبحث الثاني والذي تم تخصيصه لمنهجية الدراسة من خلال مطلبين يتمثلان في منهج الدراسة وأدواته والأخر في الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

قمنا في الفصل الثالث والأخير بعرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها وقسمناه الى مبحثين تناول المبحث الأول الوصف الإحصائي لعينة الدراسة، وذلك من خلال مطلبين. قمنا في المطلب الأول بدراسة التوزيع التكراري لعينة الدراسة، وفي المطلب الثاني تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة، ثم انتقلنا إلى المبحث الثاني حيث درسنا فيه العلاقة الإحصائية والأثر بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي وذلك من خلال مطلبين.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

تمهيد:

لقد أصبح موضوع الاستقامة التنظيمية مجال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الدراسات الإدارية، حيث تعتبر الاستقامة مطلباً أساسياً للأداء الفعال للمنظمات ويعود هذا الاهتمام إلى أهمية لموضوع من خلال تأثيره على مستويات الأداء التنظيمي، وكذلك من خلال ارتباطه بالمتغيرات التنظيمية المؤثرة في نجاح المنظمة.

الالتزام التنظيمي يعبر عن توجه الأفراد نحو المنظمة ويتضمن الرغبة القوية في البقاء عضواً فيها، كما يعتبر موضوع الالتزام التنظيمي من المواضيع التي حظيت باهتمام واضح في مجال إدارة الموارد البشرية وسنحاول أن نتناول في هذا الفصل مختلف المفاهيم العامة للاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي والعلاقة بينهما من خلال ما يلي:

المبحث الأول: الدراسات السابقة حول المتغيرين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

المبحث الثاني: الإطار النظري للاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

المبحث الأول: الدراسات السابقة

نظرا لأهمية الاستقامة التنظيمية في استقرار وثبات المنظمة، وكذلك لما لها من دور في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال مما يجعلهم في استعداد للذهاب إلى أبعد الحدود من دور المتطلبات الوظيفية المقررة لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا ما جعل الباحثين يهتمون بالمصطلح الذي يعكس هذا الاستعداد وهو ما يعرف بالالتزام التنظيمي، إذن من خلال ما سبق سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت كل من الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

المطلب الأول: دراسات متعلقة بالاستقامة التنظيمية

الاستقامة تتجاوز الأخلاق وبالتالي تتجاوز أفضل الظروف والسلوكيات الإنسانية والنتائج الأكثر إبداعا، وأن الاستقامة التنظيمية تقلل من التأثيرات والسلوكيات السلبية للحوادث على النظام من خلال إظهار الشغف بالمنظمة والاستثمار الاجتماعي الأخلاقي يتم استخدامها لبيان الفترة أو التميز في العادات والسلوكيات والشؤون التي تتيح الخير الاجتماعي والشخصي، وسنتناول فيما يلي مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاستقامة التنظيمية والتي تخدم موضوع البحث.

الدراسة الأولى: (الناصري، 2020)

الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين، حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من 230 معلما ومعلمة، وبلغ عدد الاستبيانات المسترجعة 214 استبانة قابلة للتحليل الإحصائي وفي النهاية توصلت للنتائج التالية:

- درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين كبيرة في أبعاد الدراسة ككل بجميع أبعادها وهي: التفاؤل والثقة والتعاطف والنزاهة والتسامح.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى متغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي تعزي إلى متغير الجنس ولصالح الذكور.

الدراسة الثانية: (أحمد، 2021/ 2022)

هدفت الدراسة إلى تشخيص دور عناصر الاستقامة التنظيمية في تعزيز الجاذبية التنظيمية, تم اختيار المعاهد الخاصة في محافظة دهوك لإجراء الجانب الميداني من البحث تكونت عينة الدراسة من 47 مدرساً زائراً في كافة المعاهد الخاصة بمحافظة دهوك, حيث بلغ عددهم 77 مدرساً, تم تصميم استمارة الاستبيان بشكل إلكتروني Google forma لجمع البيانات الميدانية حيث تم اخضاع استمارة لاختبار قياس الصدق من خلال عرضها على عدد من الخبراء ذوي التخصص الدقيق في علم المنظمات, و تم تحليل هذه البيانات باستخدام العديد من الأدوات الإحصائية و في الأخير توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- توجد علاقات ارتباطية وتأثير موجبة بين عنصري الاستقامة التنظيمية والجاذبية التنظيمية في المعاهد عينة البحث.
- نتائج وصف وتشخيص مستويات الاستقامة التنظيمية والتي بينت وجود مستويات عالية منها تؤدي إلى الاستنتاج بأن إدارة المعاهد عينة البحث يهتمون بتوفير مناخ تنظيمي مناسب لتدريسهم الزائرين وعلى مستوى جميع عناصر الاستقامة التنظيمية المتمثلة ب: النزاهة والثقة والتعاون والتسامح والتعاطف.

الدراسة الثالثة: (مصطفى، 2023)

هدف البحث إلى معرفة أثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها: (التعاون، الثقة، النزاهة، الرحمة والتسامح) والدعم التنظيمي وإدراك أبعاده العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار بشأن الارتباط الوظيفي الحماس التفاني الفهم من خلال تطبيقها على العاملين بالشركة المصرية لإنتاج الأسمدة مريكو تم إجراء البحث على عينة عشوائية مكونة من 291 فرداً اعتمد على المقابلات الشخصية لجمع البيانات الأولية، وذلك باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على أفراد العينة بلغ عدد قوائم الاستقصاء الصالحة لبرنامج SPSS 286 قائمة لإجراء التحليل الإحصائي توصل البحث إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة معنوية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط الوظيفي.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- وتوصلت كذلك إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين استقامة التنظيمية والدعم الوظيفي المدرك والارتباط الوظيفي.
- كما وضحت الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي.

الدراسة الرابعة: (Naseem، 2020)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والروح المعنوية في مكان العمل مع الدور الوسيط للدعم التنظيمي، تم جمع البيانات من 250 موظفا يعملون في قطاع الاتصالات في باكستان بواسطة استبيان تم تحليل البيانات باستخدام ماكرو Hayes PROCESS (تقنية إحصائية) بينت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والروح المعنوية في مكان العمل، وأكدت أيضا أن الدعم التنظيمي المتصور كوسيط جزئي بين هذين المتغيرين.

تقدم النتائج مساهمة مهمة في الأدبيات المتاحة حول علم النفس الإيجابي / السلوك التنظيمي وخاصة المنح التنظيمية الإيجابية، كما تقترح النتائج أن تتبنى المنظمات ممارسات وإجراءات تساعد على خلق مناخ من الاستقامة لدى الموظفين.

الدراسة الخامسة: (al، 2018)

هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين تصور الموظفين للاستقامة التنظيمية والالتزام في العمل، وذلك من خلال وجود السعادة كمتغير وسيط في العلاقة بشكل مباشر وغير مباشر كان، تشكلت عينة الدراسة من 136 عاملا في خمس قطاعات هي البنوك والبرمجيات والأكاديميين وصناعة الأدوية والاستشارات تم تحليل البيانات بواسطة ماكرو Hayes 'PROCESS وببرنامج SPSS 21 وقد بينت النتائج:

وجود علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والالتزام في العمل كما أن التحسين من سعادة الموظفين يمكن أن يحسن ويرفع من مستوى الاستقامة لديهم.

كما أن شعورهم وإدراكهم لحسن التنظيم يزيد من سعادتهم ويؤدي كلا المتغيران إلى زيادة المشاركة في العمل.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

كذلك أوصت الدراسة بضرورة إيلاء أهمية قصوى للاستقامة التنظيمية من طرف المسيرين في المنظمات بهدف تعزيز سعادة الموظفين لجعلهم أكثر انخراطاً في العمل، كما يجب على المختصين في مجال إدارة الموارد البشرية تعزيز الحالات النفسية الإيجابية مثل المشاركة في العمل.

الدراسة السادسة: (غالي و أمانة، 2023)

هدفت الدراسة إلى تحديد دور الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية، وقد تمت الدراسة على عينة من العاملين في معمل اسمنت كربلاء بالعراق بواسطة استبيان ثم توزيعه على 113 عاملاً من بين الإدارات والفنيين، وتم استعمال نموذج المعادلات الهيكلية في عملية تحليل البيانات إضافة إلى بعض الإحصاءات الوصفية وتحليل الارتباط والانحدار البسيط والمتعدد والمتدرج واعتماد أسلوب التحليل المعدل وتوصلت الدراسة على مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي:

متغير الاستقامة يعدل أو يعزز العلاقة التأثيرية بين أساليب الدعم التنظيمي المدرك التي تعتمد عليها الإدارة فعليا وسلوك المواطنة التنظيمية الذي يسلكه العاملون على مستوى البيئة الداخلية في المعمل، وأوصت الدراسة بمجموعة من المبادرات التي من شأنها تعزيز هاته السلوكيات لدى العاملين.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي

إن المنظمات تسعى إلى الرفع من أداءها والنهوض بإننتاجياتها مما يجعلها تهتم بالعنصر البشري لأنه يمثل الركيزة الأساسية من ركائز التطور، وفي هذا السياق ظهر ما يسمى بمصطلح سبب في التقدم المنظمة الالتزام التنظيمي حيث يعتبر من المفاهيم الإدارية، ومنه سنتطرق فيما يلي على مجموعة الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي التي تخدم موضوع البحث.

الدراسة الأولى: (زيد و مفتاح ، 2017)

هدفت الدراسة التي تسعى إلى معرفة دور التحفيز الإلهامي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه يتناسب مع موضوع الدراسة استخدم الباحث الاستبيان وطبق على عينة مكونة من عينة 41 موظف من موظفي مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة، وقد بينت النتائج المتحصل عليها بعد دراسة التحفيز الإلهامي ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي وبتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة وباستقرار الجداول وتحليلها وتفسيرها ما يلي:

- يلعب التحفيز الإلهامي دورا في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- تزايد مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- استخدام نظام الحوافز يعتبر من بين المتطلبات المهمة التي تشارك في ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

الدراسة الثانية: (الكريم و بوسهمين، 2019)

يهدف هذا المقال إلى توضيح أهمية قياس التنظيمي في المنظمات وما له من الأهمية بحيث قد ينبئ عن ولاء الموظفين أو لاتخاذ الإجراءات الضرورية لتجنب دوران و فقدان العمالة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري و التطبيقي و كأدوات استعملناها للوصول للنتائج المقابلة و الاستبيان ,حيث وزع هذا الأخير عشوائيا فتحصلنا على 46 عينة صالحة من مجتمع موظفين بلغ 135 بمؤسسة مطاحن بشار اما الجانب التحليلي كذلك من الأدوات الإحصاء الوصفي و الاستدلالي كالمتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية اختبار ت للعينة الواحدة one simple T test لدراسة الأبعاد و اختبار التباين الأحادي one way anova فتوصلت

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

النتائج إلى انه يوجد التزام تنظيمي في المؤسسة كما أن العمر لا يؤثر في الالتزام و الخبرة بدورها لا تأثر في الالتزام .

الدراسة الثالثة: (العبيدي، 2012)

هدف البحث إلى اكتشاف والتعرف على العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العلمي و البحث العلمي و توضيح طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ,و تعرف على الأثر بينهما لتحقيق هدف البحث و قد تم استفتاء عينة مكونة من 67عاملا من العاملين في الوزارة ,منهم مدراء أقسام و مسؤولين شعب و وحدات و باستخدام بعض الوسائل الإحصائية (الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الارتباط و أخيرا معامل الانحدار) توصل البحث إلى مجموعة من النتائج من بينها وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين بنسبة 0,349 عند مستوى معنوي 1 بينما ,وضحت النتائج ارتفاع قوة العلاقة بين متغير عدالة التعامل و الإيمان بالمنظمة وبلغت 0,512 اما بالنسبة للاستنتاجات هي وجود ارتباط و تأثير بين أبعاد العدالة التنظيمية و ابعاد الالتزام التنظيمي وبنسب متفاوتة وخلص البحث على اعتبار العدالة التنظيمية من المتغيرات في زيادة نسب الالتزام التنظيمي لدى العينة أنا اهم التوصيات فتمثلت في التشجيع على تبني بيئة تنظيمية تنمي مستوى الالتزام التنظيمي من خلال توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة أولا مع مراجعة جميع السياسات و الممارسات الخاطئة المبنية على النظرة التقليدية في الإدارة وفقا لمبدأ غايته تحقيق العدالة بين الجميع.

الدراسة الرابعة: (الرشيدي، 2019)

هدف البحث إلى تحديد مستويات الدعم التنظيمي و العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي ,و كذلك التعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية وعلاقته بالالتزام التنظيمي و كذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي ,وقد اخذت عينة تتكون من 230 طيبب يمثلون 40 بالمئة من مجتمع البحث الذي بلغ عدده 575طبيب ,وقد بينت النتائج ان درجة توفر أبعاد الدعم التنظيمي بأبعاده المختلفة كان مرتفعا ما عدا بعد السياسة الإدارية فكان متوسطا كما وضحت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي و الالتزام التنظيمي ,و قد بينت النتائج وجود أثر دال إحصائيا لاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول جميع محاور البحث باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لصالح من 10 سنوات فأكثر مقابل من 10 سنوات أما من أهم التوصيات فتمثلت في ضرورة الاهتمام بالسياسات الإدارية المتبعة لتواكب تطلعات وأهداف

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

العاملين و تكون مبنية على أسس علمية و فنية و مشاركة العاملين في وضع السياسات التي تتعلق بتطوير الخدمات الطبية لتحسين الأداء و تحقيق الالتزام التنظيمي ومن الضروري العمل على وضع رؤية استراتيجية للتدريب لجميع التخصصات الطبية و تخصيص موارد داعمة للتدريب و تحديد الاحتياجات الفعلية لهذه التخصصات.

الدراسة الخامسة: (نزاركي، 2016)

استهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نوع العلاقة بين ضعف مستوى الالتزام التنظيمي وضعف الميزة التنظيمية في شركات القطاع الخاص في محافظة دهوك بإقليم كردستان العراق ,كذلك للتعرف على طبيعة تأثير الالتزام التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في شركات مكان الدراسة و باستخدام عينة عددها 329 مفردة من العاملين في 5 من الشركات في محل الدراسة ,تبين بأنه هناك علاقة لها دلالة إحصائية لأبعاد الالتزام التنظيمي على أبعاد الميزة التنافسية ووجود فروقات لها دلالتها الإحصائية لأبعاد الالتزام التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية.

الدراسة السادسة: (الجميلي، 2012)

تستهدف الدراسة الى تحديد العوامل والمتغيرات التي تؤثر في الالتزام التنظيمي من خلال 50 استبانة اعدت لهذا الغرض وبالاعتماد على spss للقيام بالتحليل الاحصائي للبيانات وبدأت الدراسة من فرضية أن هناك علاقة وتأثير بين بعض المتغيرات والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المعهد التقني الانبار .

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

- تتجه عينة البحث إيجابيا نحو الالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغيرات المستقلة.
- توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغيرات المستقلة والالتزام التنظيمي.

وأخيرا توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أبرزها ضرورة أن يحظى الالتزام التنظيمي باهتمام عمادة المعهد التقني في الابيار بما يؤدي على زيادة الشعور بالانتماء والاستقرار والإنجاز.

المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت كل من الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي معا.

الدراسة الأولى: (العابدي، 2021)

يهدف البحث إلى تحديد الدور التفاعلي للاستقامة التنظيمية بين الالتزام التنظيمي والأداء المتميز لعينة من الأطباء العاملين في مدينة مرجان الطبية/بابل. تم الاعتماد المنهج التحليلي الوصفي باستخدام عينة عشوائية بسيطة حيث تم توزيع 150 استمارة استبيان وتم تحليل النتائج عن طريق برنامج spss، وبينت النتائج أن هناك نوعين من تأثير مباشر للالتزام التنظيمي في الأداء المتميز، الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية بين الالتزام التنظيمي والأداء المتميز.

الدراسة الثانية: (الغز و القط، 2024)

هدفت الدراسة الكشف عن واقع ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية لأبعاد الاستقامة التنظيمية كذلك الكشف عن واقع الالتزام التنظيمي وتوضيح العلاقة بينهما، اعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين متغير أبعاد استقامة التنظيمية ومتغير الالتزام التنظيمي، وتم تقديم تصور مقترح لتحسين الالتزام التنظيمي في ضوء أبعاد الاستقامة التنظيمية.

المبحث الثاني: إطار النظري للاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي

نجاح المؤسسة ليس مرتبطاً بالعوامل المادية فقط، فالأفراد ليسوا آلات وأدوات، بل يتأثرون بالعلاقات الإنسانية المتبادلة بينهم، وتحقيق الإنتاجية والأهداف المنشودة يعتمدان على هذه العلاقات. حيث يمكن لهذه العلاقات أن تؤثر إيجاباً أو سلباً على الإنتاجية. وبالتالي تحظى موضوعات الاستقامة التنظيمية باهتمام الكثير من العلماء، حيث أنها تلعب دوراً حاسماً في نجاح المؤسسة على المدى الطويل. فإذا كان لدى المؤسسة مستوى ضعيف أو سيء من الاستقامة، فإنه يصعب عليها تحقيق الأهداف المنشودة بالرغم من التخطيط والتنظيم والمتابعة الجيدة. ونظراً للتطورات الاقتصادية والصناعية والعلمية المتسارعة في الجزائر، يعد دراسة وفهم الاستقامة التنظيمية السائد في المؤسسات ضرورياً لتحديد الأسباب والاتجاهات التي تؤثر على أدائها.

المطلب الأول: ماهية للاستقامة التنظيمية:

حظي مفهوم الاستقامة التنظيمية باهتمام الباحثين في مجالات التنظيم والسلوك التنظيمي خاصة في بداية القرن الحالي واتسع التركيز عليه في الدراسات الإدارية والتنظيمية ليصبح متغيراً تنظيمياً هاماً وأساسياً للتكامل التنظيمي نجاح المنظمات، وذلك لأهميته التي تباينت آراء الباحثين في تشخيصه وقد خصصت فقرات من هذه الدراسة استعراض مفهوماً وخصائصها وأهميتها بالنسبة للمنظمات.

1 مفهوم وخصائص الاستقامة التنظيمية وأهميتها

1-1 مفهوم الاستقامة

1-1-1 لغة :

قد وردت آيات كثيرة تأمر بالاستقامة فالله عز وجل يقول لرسوله صلى الله عليه وسلم

فهذه الآيات وغيرها لين منزلة الاستقامة ومكانتها فإن ضرورة الصراط المستقيم هي الاستقامة في دين الله وشريعته وهذا عن العدل وجوهه لذلك يجب تحديد الاستقامة. (محمد الصلابي، 2015، صفحة 25)

1-1-2 اصطلاحا:

هي الوقوف بين يدي الله على الصدق والوفاء بالعهد ويتعلق بالأقوال والأفعال والأحوال والنيات. (الشعيلي، 2022، صفحة 91)

الاستقامة هي اساس نظام العمل، وإذا تم كسرها اضطرب ذلك النظام ولو حققت في كل الأعمال الكبيرة والخسيسة في العالم ستزى أنها لولا الاستقامة لتوقفت وعلى مبدأ الاستقامة المتساوية لا ينكر التاجر ما يدين به للعميل، حيث إذا طمع في دين العميل مرة واحدة خسر الاستقامة من التعامل معه طوال أيام حياته وإذا عرف أنه غير مستقيم في أعماله خسر الاستقامة من المعاملة لهذا السبب يجب أن يعالج تعامل مع الجميع باستقامة حتى تتمكن من الاستمرار في الثقة به والاستفادة من معاملتهم. (حداد، 2022، صفحة 36)

يتضمن مفهوم الاستقامة أيضا مجموعة شاملة من المنعقدات والتي يشار إليها غالبا بنظرة للعالم كالصدق والأصالة مما يتطلب من الشخص التصرف في جميع الأوقات وفقا لنظرته المحددة إن عيش حياة نذر الاستقامة، يعني لن يضطر على قضاء الوقت أو الطاقة في الشك في أنفسنا عندما تستمع إلى قلوبنا وتعمل الشيء الصحيح تصبح الحياة بسيطة وأفعالنا مفتوحة للجميع ليس لدينا سبب القلق بشأن إخفاء أي شيء. (عبد، 2020، صفحة 294)

الاستقامة تعبر عن الالتزام والثبات والمثابرة في الشيء والاستمرار فيه والعدل والتوازن فيه والالتزان في السلوك والأخلاق الفاضلة والمقصود إجرائيا بالاعتدال والمساواة ومؤشرا على ما يملكه المرء ويتمتع من اخلاق. (البليهد، 2020، صفحة 467)

يرجع أصل كلمة استقامة إلى كلمة لاتينية viztus تعني التميز أو القوة وقد وصفها أفلاطون وأرسطو بأنها أفعال ورغبات تنتج الخير على مستوى الشخصي والاجتماعي. (المياي و باسم الحسني ، 2022، صفحة 423)

1-2 الاستقامة التنظيمية:

هي نظام إداري متكامل يصف السلوكيات التنظيمية ونتائجها المتوقعة والتي تحظى بالقبول المجتمعي ويلتزم الأفراد بتنفيذ محتوياته من التفاوض والثقة والتعاطف والاستقامة والتسامح بالطريقة التي يطمح إليها الأفراد لأنفسهم وللآخرين، والرغبة في المعاملة المتبادلة فضلا عن تبني هذه السلوكيات واستدامتها والمشاركة فيها على نطاق واسع سعيا إلى خلق السعادة والرفاهية الآخرين. (الحفاوى، 2022، صفحة 155)

تشير إلى مجموعة من الإجراءات الفردية والأنشطة الجماعية أو السمات الثقافية أو العمليات التي تمكن من نشر واستدامة سلوك الاستقامة في المنظمة، ويرتبط هذا المفهوم أكثر بسلوك الأفراد في البيئة الداخلية وكيفية نشره ضمن السياقات التنظيمية حيث تتم ممارسة العادات الإيجابية ونشر الرغبات والأفعال على المستويين على المستوى الفردي والجماعي. (المقصو، 2022، صفحة 525)

الاستقامة التنظيمية شكلان: الاستقامة في المنظمة والاستقامة من خلال المنظمة وتشير الاستقامة في المنظمة إلى سلوكيات الأفراد في المنظمات والتي تساعدهم على الازدهار بشكل كبير بينما تعزز الاستقامة من خلال المنظمة بالعوامل التي تعزز الفضيلة. (طه، 2021، صفحة 515)

تعتبر الاستقامة التنظيمية مظهرا من المظاهر الصحة التنظيمية المؤسسية التي تركز على خلق ونشر وتشجيع وحماية وإثراء السلوك الإنساني ترسيخ العادات والممارسات والاتجاهات السامية في المنظمة وتحقيق الانتماء والولاء الفردي والجماعي لها، وزيادة التزامهم التنظيمي نحو تحقيق أهدافها والقيام بالعمل الصحيح وبالطرق الصحيحة في الوقت المناسب من قبل أفراد ذوي خبرات وكفاءات ومهارات متميزة. (عياد، 2024، صفحة 968)

الجهود التي تبذلها المنظمة للحد من معاناة الأفراد، ووصفها بأنها عملية تحول إيجابية تجعل المنظمة تركز ليس فقط على الربحية والكفاءة والأداء الاستثنائي ولكن أيضا على جميع أصحاب المصلحة والمجتمع ككل. (محمود، 2020، صفحة 259)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

الاستقامة التنظيمية هي مصطلح يستخدم لإظهار القدرة أو التفوق وهي مظهر من مظاهر العادات والرغبات التي تنتج أشياء إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي، ويعرف أيضا بكل ما يتعلق بالعدالة والمنافسة العادلة والسلوك السليم لأعضاء المنظمة في بيئة العمل. (العماري، صفحة 14)

جدول 1 مفاهيم الاستقامة التنظيمية

التعريف	اسم الباحث
ويشير مصطلح الاستقامة إلى حالة التميز المثالية في الشخصية الإنسانية أو التنظيمية أي على مستوى الفرد والمنظمة.	Ribeiro & Rego, 2009
الاستقامة التنظيمية تشمل أبعاد الهياكل التنظيمية بما في ذلك العادات والآمال الجيدة وبعض الصفات مثل الرحمة والاستقامة والتسامح والثقة على المستويين الفردي والاجتماعي.	Fernando&Al eida, 2012:566
تتضمن الاستقامة التنظيمية التميز الحقيقي الذي يخدم الأهداف الأخلاقية للمنظمة وليس مجرد أهداف ذاتية مثل الربح والاستقرار القوة.	Abedi et al., 2014
تعني الاستقامة التنظيمية خلق المشاعر الإيجابية والمساهمة في بناء رأس مال الاجتماعي من الفضائل وهي التفاؤل والتسامح والرحمة والثقة والنزاهة.	Asad et al., 2017

المصدر: (رسن و جبار كعيد، 2021، صفحة 24)

تتعدد المفاهيم المرتبطة بالاستقامة التنظيمية بسبب تنوع مجالات الدراسة والأغراض التي تخدمها، لكن جميعها تدور حول فكرة واحدة وهي منظومة إدارية تصف السلوكيات التنظيمية ونتائجها المتوقعة، والتي تحظى بالقبول ومن الناحية الاجتماعية يلزم الأفراد بتنفيذ محتوياته من التفاؤل والثقة والتعاطف والنزاهة والمغفرة بطريقة سليمة ما يطمح إليه الأفراد لأنفسهم وللآخرين والرغبة في المعاملة بالمثل، فهي أساسية لبناء سلوك تنظيمي صحيح وإقامة بيئة عمل إيجابية ومستدامة.

1-3 خصائص الاستقامة التنظيمية

تؤكد المنظمات ذات الاستقامة التنظيمية على المنظور الأخلاقي في ثقافتها وتعزز احترام الذات والذكاء العاطفي وفعالية الفريق والأنماط السلوكية، وتهتم بتطوير القيادة الداعمة التي تمكن الآخرين من النجاح والتي يمكن أن تؤدي إلى نتائج مثمرة وخلاقة وتبعاً لذلك هي تتمتع بعدة خصائص:

1-3-1 الجانب الأخلاقي: يشير إلى ما هو جيد ويستحق التطوير كما هو وارد في القائمة العالمية للفضائل ونقاط القوة تم تأسيسه بواسطة علم النفس الإيجابي، ويتم تعريفه على أنه تمثيل لما هو جيد وحققي ويستحق البحث الاستقامة بشكل عام مرتبطة بكل ما يدعو إلى الحب والحكمة ويعتبر بمثابة توجيه القواعد والمبادئ الأخلاقية. (قرداغي و ديلمان، 2023، صفحة 123)

1-3-2 الصالح الاجتماعي: تتميز الاستقامة التنظيمية بتحقيق الصالح الاجتماعي غير المشروط الذي يتجاوز مجرد المصلحة الذاتية تخلق الاستقامة قيمة اجتماعية تتجاوز الرغبات المؤقتة للفرد وتحقيق المنفعة للآخرين بغض النظر عن المعاملة بالمثل أو المكافأة. (مناع، 2022، صفحة 5)

1-3-3 الجانب البشري (الشخصي): ترتبط الاستقامة بالبشر والازدهار الشخصي والأخلاق الفردية قوة الإنسان وضبط النفس والمرونة ومبادئ سامية أو أشياء أو أفعال.

تعتمد الاستقامة التنظيمية على تنظيم وقيمة معينة وهي مصدر للهوية واعتزاز لأعضاء المنظمة وتتميز بخمسة خصائص أساسية:

- يعزز الشعور الطيب والاحترام للإنسان.
- يعزز الجوانب الإيجابية.
- يخلق التعاون والتوازن في الاتصالات.
- يقدم خدمات الوساطة ويعزز المرونة.
- تعزز الخبرة من حيث الأبعاد: العاطفي والثقة والنزاهة.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

وبناء على ما سبق يتبين أن الاستقامة التنظيمية لا تفرض مبادئ أو قواعد مهنية تعيق السلوك، وبدلاً من ذلك تعمل الاستقامة التنظيمية على تعزيز الدافع الجوهري الذي يدفع السلوك التجاري الناجح التركيز على ما يعتبر سلوكاً جيداً وتنعكس نتائجه على شخصية الفرد وسلامة المجتمع. (شكير، 2018، صفحة 77)

1-4-1 أهمية الاستقامة التنظيمية

تعد الاستقامة التنظيمية من أهم المتغيرات التنظيمية في الوقت الحاضر والتي تحتل مكانة كبيرة وبناء على ذلك فإن أهمية الاستقامة التنظيمية تتمثل فيما يلي:

1-4-1 بالنسبة للمنظمة:

- تساهم الاستقامة التنظيمية في جعل المنظمة أكثر نجاحاً إذا كانت تتمتع بمستوى عالٍ من الاستقامة.
- الاستقامة التنظيمية تعزز سمعة المنظمة وترفع درجة مصداقيتها والانتماء إليها والثقة بها.
- تعتبر معياراً قوياً لتشكيل السلوكيات والاتجاهات الإيجابية لدى الموظفين فضلاً عن الشعور بالمسؤولية تجاه منظماتهم.
- تحقق أعلى مستويات الابتكار والجودة والربحية والاحتفاظ بالموظفين لأنه يعزز بيئة عمل إيجابية وفعالية العمل والتكيف مع التغيير. (ابراهيم و حسين، 2023، صفحة 169)
- توفر ساحة مهمة للقادة لتعزيز أداء مؤسساتهم كما ترتبط بالنتائج الإيجابية وتنتج طاقة إيجابية في المنظمة.
- الاستقامة التنظيمية تؤدي إلى بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تؤثر على الرضا الوظيفي والأداء كما تعزز استيعاب الابتكارات في مكان العمل.
- تقود الاستقامة التنظيمية المنظمات إلى مستويات أعلى في تنفيذ ممارسات المسؤولية الاجتماعية. (رسن و جبار كعيد، 2021، صفحة 43)

1-4-2 بالنسبة للأفراد:

- تساعد الاستقامة التنظيمية الأفراد العاملين على النمو والتطور بشكل أسرع.
- زيادة المشاعر النبيلة والقدرة على مواجهة التحديات التي تنشأ أثناء العمل. (إيمان، 2021، صفحة

(102/101)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- يوفر القوة الداخلية للسلوك العالي مع الأداء الجيد ومن بينها الحكمة الإنسانية والعقلانية في العمل في تحديد كل ما هو جيد.
 - إن الاستقامة التنظيمية تجعل التفكير الأخلاقي واتخاذ القرارات الأخلاقية أسهل مما يساعد في اتخاذ الأحكام الأخلاقية صحيحة مع درجة من الاهتمام بالتعقيدات الظرفية.
 - يزيد من الرضا وأخلاقيات الأفراد العاملين في عملهم كما يزيد من نمو النظام وحيويته.
 - مستوى أعلى من الابتكار الموظفين وتوسيع تنمية رأس المال الاجتماعي وزيادة السلوك الاجتماعي والإنساني.
 - يمكن أن يكون المفتاح للحفاظ على قوة عاملة مخلصه وداعمة حتى أثناء فترات الأزمات المالية.
 - يخلق حالة من التميز في شخصية الفرد ويساعد على تجنب الأخطاء ويبني الثقة في المعلمين. (الله و بهار، 2022، صفحة 408)
- 1-4-3 بالنسبة للمجتمع:**

- الاستقامة التنظيمية تعزز السلوك الاجتماعي الإيجابي من خلال تفعيل الدوافع الاجتماعية الإيجابية لدى الأفراد.
- الاستقامة التنظيمية يمكن أن تحفز الأفراد بشكل جوهري من خلال التنشيط كما توفر لهم الحافز الاجتماعي الإيجابي.
- تساعد الاستقامة التنظيمية على خلق رأس مال اجتماعي يغذي المصداقية والاعتمادية بين الموظفين.
- يعزز مجتمعات وعلاقات أقوى ويدعم تطوير مناخات عمل أكثر إيجابية. (قرداغي و ديلمان، 2023، صفحة 123/122)

2_مكونات وأبعاد الاستقامة التنظيمية

1-2 مكونات الاستقامة التنظيمية

ينظر إلى المنظمات التي تعطي الأولوية للاستقامة على أنها جديرة بالثقة، ويمكن الاعتماد عليها من قبل العملاء والموظفين وأصحاب المصلحة ومن المرجح أن تجذب أفضل المواهب والعملاء المخلصين وتحافظ بهم، وتكون مجهزة بشكل أفضل لإدارة المخاطر والتنقل في البيئات القانونية والتنظيمية المعقدة.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

إذن المكونات الرئيسية للاستقامة التنظيمية لبناء ثقافة الأخلاق والصدق والمساءلة في المنظمة تتمثل فيما يلي:

2-1-1 الأخلاق والقيم: تتمتع المنظمة التي تتمتع بالاستقامة قوية بمجموعة واضحة من القيم الأخلاقية التي توجه عمليات صنع القرار لديها يتم توصيل هذه القيم إلى جميع الموظفين وتكون بمثابة الأساس لثقافة المنظمة وعملياتها كالصدق والاحترام والمسؤولية.

2-1-2 الامتثال: تلتزم المنظمات عالية الاستقامة بجميع القوانين واللوائح المعمول بها وسياساتها وإجراءاتها الداخلية يتضمن الامتثال الالتزام بالمعايير والمبادئ التوجيهية الأخلاقية التي وضعتها جمعيات الصناعة أو الهيئات التنظيمية، يجيب على المنظمات أيضا الحفاظ على إطار أخلاقي وقانوني يحدد حدود السلوك المقبول.

2-1-3 الشفافية: منظمة تتمتع باستقامة قوية تعمل بشفافية في عمليات صنع القرار وهي تشارك المعلومات مع أصحاب المصلحة بشكل مفتوح وصادق وهي على استعداد للاعتراف بالأخطاء واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الضرورة، تتضمن الشفافية التواصل بأمانة وصراحة ومشاركة المعلومات الدقيقة والكاملة والانفتاح على التعليقات والنقد والبناء. (C.S.Lewis, 2023، صفحة 11)

تشير إلى فرد أو مجموعة أو منظمة تكشف عن نفسها وأن تتيح البيانات الصحيحة والدقيقة في الوقت المناسب وأن يكون متقبلا لمراجعتها وتقييمها وتنمية الاتجاهات الإيجابية تجاه كل هذه العناصر

2-1-4 المسؤلية والمساءلة: تتحمل المنظمات التي تتمتع باستقامة قوية المسؤلية عن أفعالها وتكون مسؤولة أمام أصحاب المصلحة، وهذا يشمل مساءلة الموظفين والقادة عن أفعالهم وسلوكهم يجب على المؤسسات أيضا تحميل الموردين والشركاء الخارجيين مسؤلية الالتزام بنفس المعايير والقيم.

2-1-5 الثقة: تقوم المنظمات التي تتمتع باستقامة قوية ببناء الثقة مع أصحاب المصلحة من خلال أفعالهم وسلوكهم يتواصلون بصراحة وصدق ويتابعون التزاماتهم فهي أساس أي علاقة عمل إيجابية وتتطلب الحفاظ على سجل إيجابي وصادق ومتسق. (زيد، 2023، صفحة 245)

2-2 أبعاد الاستقامة التنظيمية:

إن تحديد أبعاد الاستقامة التنظيمية يعد أحد الأهداف الأساسية، حيث هناك خمسة أبعاد رئيسة يمكن توضيحها كالآتي:

2-2-1 التفاؤل التنظيمي Organizational Optimism : التفاؤل هو أحد البنى الأساسية لحركة علم النفس الإيجابي لأنه يشير إلى الرغبة المستمرة في توقع أو تحقيق نتائج إيجابية وتميزهم بالقدرة الفريدة على التعامل مع ضغوط العمل، نتيجة تفكير الإيجابي وإيمانهم بالهدف وتحقيق نتائج أفضل في المستقبل وتكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين بطريقة أفضل. يصف الأفراد المتفائلون الأخطاء بأنها غير مستقرة ومؤقتة وهذا ما يفسر سبب نجاح القادة المتفائلين الذين يجيدون التعامل مع شؤونهم داخل وخارج المنظمة، ينظر إلى التفاؤل على أنه سمة شخصية وتحيز يؤثر على اتخاذ القرار كجزء من سلسلة متصلة يمكن أن تكون واقعية ويمكن ان تكون كمهارة يمكن تعلمها والاستفادة منها. (الهندي، 2024، صفحة 212)

بالإضافة إلى ذلك يعتبر السلوك التفاؤل من أهم المتطلبات في أي منظمة وذلك انطلاقاً من أن المتفائلين يعرفون نقاط الضعف والقوة لديهم ويتمتعون بالمرونة والثقة العالية بالنفس كما يشجع على التفكير قبل اتخاذ أي قرار ويساعد في تطوير المهارات الإبداعية اللازمة لتحقيق النجاح والعاملون المتفائلون عادة يتواصلون بسهولة مع الآخرين في المنظمة. (المصري، 2020، صفحة 15)

2-2-2 الثقة التنظيمية Organizational Trust : توقعات العامل الإيجابية تجاه إدارة مؤسسته وإيمانه بها وأنها لن تقوم بأي إجراءات ضده وتوقعات إيجابية تجاه رئيسه وزملائه وتعاونهم معهم. (مصطفى، 2023، صفحة 504)

إنه يمثل مناخاً عالياً من المجاملة والاحترام المتبادل بين أعضاء المنظمة وعلى كافة المستويات حيث يعتمد كل فرد على الآخر تتجلى هذه الثقة من خلال نشر القيم التنظيمية الإيجابية التي تدعم المصداقية والنزاهة والعدالة. (كشكوشه و فؤاد بكر، 2021، صفحة 723)

2-2-3 التعاطف التنظيمي Organizational: يعني مساعدة الأفراد ذوي الأداء الضعيف الذين يعملون وتوفير الظروف الإيجابية لهم في العمل، وكذلك الذين يعانون من بعض السلوكيات غير المستقرة سواء النفسية أو الاجتماعية وينعكس في الأفراد الموظفين الذين يهتمون ببعضهم البعض. (المحياوي، 2022، صفحة 7)

2-2-4 النزاهة التنظيمية Organizational Integrity النزاهة مهمة للأفراد الجماعات و الشركات و المجتمع، لأنها أساس القدرة على العمل في بيئة العمل التي تنطوي على الصدق والعدل في جميع المواقف ويشمل جميع المستويات و الأطراف ذات الصلة بدءاً من أصحاب العمل و الموظفين و السياسات و الموردين و العملاء، وكلها تؤثر على الأداء تؤمن المنظمة بأن النزاهة التنظيمية تتطلب وجود العديد من الخصائص السلوكية وتتمثل في بناء الوعي بالقيم و الأخلاق و محاسبة الأفراد المهملين و استخدام القيم لتوجيه القرارات و ضمان تزامن السياسات و الإجراءات. (امين و قادر مصطفى، 2023، صفحة 62)

تمثل النزاهة التنظيمية أحد الجوانب الهامة لتطور المنظمات تركز اجتماعياً على القوى العاملة وإبراز الجانب الإيجابي لنشاط المنظمة والالتزام بالأخلاقيات والمبادئ التي تحظى بالقبول العقلاني. ينظر إليها على أنها الصدق والأمانة والشرف الذي يسود في المنظمة وتنقسم إلى ثلاثة مستويات مختلفة: الفرد والمجموعة والمنظمة بالإضافة إلى ذلك قد توجد على مستويات أخرى مثل العلاقات الشخصية والثنائية. يعرف الطائي وآخرون النزاهة التنظيمية من وجهة نظر كل فرد على أنه الفرد العامل في المنظمة يؤدي عمله وفق مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية تعني الدفاع عما هو عادل ومقبول وأن النزاهة في المنظمات هي الشفافية والجودة الأخلاقية لتفاعلهم كذلك تلك المعايير والأنشطة السائدة وإجراءات اتخاذ القرار المنظمة. (أحمد، 2021/2022، صفحة 116)

2-2-5 التسامح (المغفرة) التنظيمي Organizational Forgiveness: هو رد الفعل الإيجابي تجاه المسيء أي التسامح والعفو مع الأفراد العاملين عند فشلهم في العمل فالتسامح في الحياة التنظيمية يشير إلى خلق علاقة عمل ممتعة في بيئة عمل أفضل وبحسب علماء النفس فهو وسيلة من وسائل الثقافة التنظيمية التعاونية إذ أنه يقوي العلاقات الشخصية ويسهل عملية التفكير الإيجابي، يزرع روابط داعمة بين أصحاب المصلحة. (الله، علي النحاس، و علي حسين، 2021، صفحة 517)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

ويعرف بالصدق في قبول الاعتذار من الأخطاء التي يرتكبها العاملون داخل المنظمات والمديريات ويكون بمثابة فرصة للمنظمات للحصول على مستويات أعلى من الأداء (عرب و النجار، 2022، صفحة 350)

كما حدد ثلاثة أشكال للمغفرة وكالاتي:

-**المغفرة داخل الذات:** تحدث كعملية داخلية للفرد المعتدي عليه ويركز الإدراك والعواطف داخل العقل يتم من خلاله ترشيد او حل المشاعر السلبية أو الميول السلوكية وبالتالي تتضاءل يشعر الافراد بمشاعر الغضب وغالبا ما تحل المشاعر الإيجابية محل المشاعر السلبية.

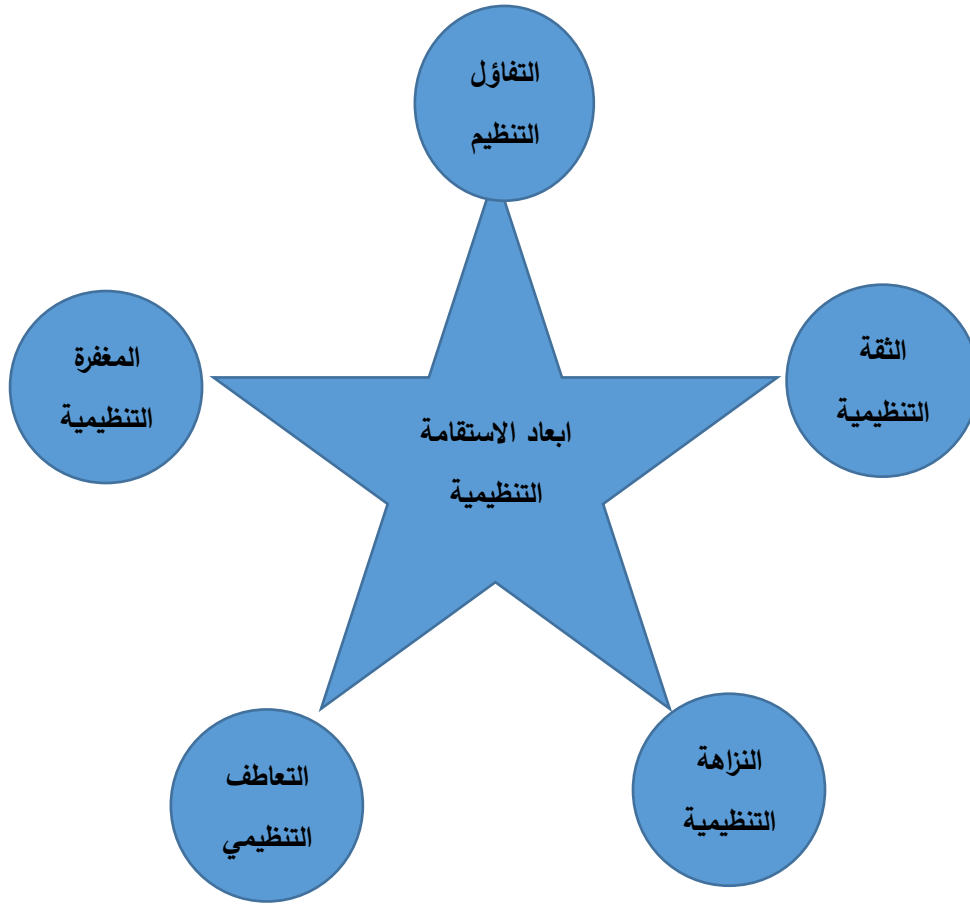
-**المغفرة العلائقية:** يحدث بين الأفراد ويركز على الممارسات السلوكية المرتبطة بالتسامح هناك ثلاث سلوكيات في التسامح العلائقي (المدافع) يضمن توقف المخطئ عن الانخراط في السلوك، يقر الطرف المتضرر بحدوث التعليق، تخلي الطرف المتضرر عن التدابير الانتقامية.

-**المغفرة التنظيمية:** يحدث على المستوى التنظيمي وهو شكل متخصص من أشكال التسامح العلائقية التي يتفاعل فيها النظام التنظيمي مع البشري المسيء.

وفي ضوء ما سبق فإن التسامح التنظيمي هو عملية تبدأ بشعور داخلي وتظهر بين الأفراد على المنظمة ككل تعزيز القدرة على التخلي لتقليل المشاعر السلبية تجاه المخطئ واستعادة علاقات التعاون بين الأفراد. (شكير،

2018، صفحة 76)

شكل 1: يوضح أبعاد الاستقامة التنظيمية



المصدر: من اعداد الطالبة

3. نماذج الاستقامة التنظيمية

من أجل توضيح رؤيتهم للاستقامة التنظيمية قام الباحثون بإنشاء عدد من النماذج التي توضح كيفية تحقيقها وماهي مكوناتها والعوامل المؤثرة فيها:

3-1 نموذج (Cameron et al., 2004)

يعد أشهر نموذج لقياس الاستقامة التنظيمية وهو يتضمن خمسة أبعاد أساسية:

3-1-1 التفاؤل التنظيمي: قدرة نفسية إيجابية فريدة من نوعها تعمل على التحفيز الذاتي وتعزيز العمليات التي قد يكون لها تأثير على الأداء الوظيفي والمواقف المرغوبة في العمل.

3-1-2 الثقة التنظيمية: التوقعات والمعتقدات والمشاعر الإيجابية التي يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية العامة والخاصة والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة.

3-1-3 التعاطف التنظيمي: تعتمد العمليات المختلفة في المنظمة على الملاحظات والمشاعر والأفعال المترابطة وتخضع لها الديناميكيات غير خطية وتؤثر حلقات ردود الفعل على شكل الاستجابة ويصبح إنجازا جماعيا فعلا عندما تتضافر الأفعال الفردية لنشر الاهتمام بالآخرين كما أن له أثارا ثانوية مثل رفع مستوى الفاعلية في مواجهة التحديات.

3-1-4 النزاهة التنظيمية: هي ظاهرة اجتماعية داخل المنظمات لا تشمل الاتساق بين المبادئ والأفعال فحسب بل تشمل أيضا الالتزام بالمبادئ المقبولة عقليا ومن ثم فهو معيار للتفوق الأخلاقي الشخصي وقيمة علائقية تزرع قوتها في الفرد من خلال عملية تفاعلية من الحوار والمناقشة والمشاركة مع الآخرين.

3-1-5 المغفرة التنظيمية: عملية داخلية تتطلب شجاعة فردية تعمل على تحويل معنى الحدث الصامد معرفيا وعاطفيا وروحيا وسلوكيا، كما تعزز القدرة على التخلي عن المشاعر السلبية تجاه المخطئ واستعادة العلاقات التعاونية بين الأفراد في مكان العمل.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

وهو النموذج الأول الذي تم تطويره لتحديد أبعاد الاستقامة التنظيمية وقياسها ويتميز بأنه من أهمها نماذج لأنه على الرغم من إجراء العديد من الدراسات حول الثقة والنزاهة والتفاؤل والمغفرة والتعاطف في المنظمات لكن هذه الخصائص لا يتم جمعها ووضعها معا في هيكل متماسك يسمى الاستقامة التنظيمية. (الزيادي، 2022، صفحة 7)

3-2 نموذج (Vallett,2010):

إن عوامل الاستقامة التنظيمية التي انبثقت عن هذه الدراسة (الخير أو الإحسان Benevolence و الغرض العميق Profound Purpose و التعاطف Compassion و التفاؤل Optimism و الابتهاج أو السعادة Joy و النزاهة Integrity) كلها سمات تسهم في تعزيز الاستقامة التنظيمية ومن المثير للاهتمام نلاحظ أنه على الرغم من أن ثلاثة من عوامل الاستقامة التي ظهرت كانت هي نفسها من الدراسة التأسيسية Cameron et al (2004) وهي التعاطف و التفاؤل و النزاهة إلا أن ثلاثة عوامل أخرى ظهرت في هذه الدراسة: الإحسان و الغرض العميق و السعادة هذا الاختلاف في الفضائل المتصورة قد يكون بسبب الاختلافات في الجمهور و التركيز التنظيمي ومن المتوقع أن يتناسب مع المنظمات غير الربحية و يعززه معرفة الموظفين أن عملهم ساعد شخصا ما على تحقيق هدف شخصي أو مهني خاصة و أن عينة هذه الدراسة كانت من موظفي التعليم العالي مما يشير إلى أن العمل مع الطلاب الذين غالبا ما يحققون الفرص التي يوفرها التعليم العالي يمكن أن يؤدي إلى شعور معين بالسعادة في مكان العمل. (شكير، 2018، صفحة 67)

3-3 نموذج (Zamahani et al ,2012)

حدد هذا النموذج خمسة عوامل أساسية تمثل المحرك الأساسي لتعزيز سلوكيات الاستقامة التنظيمية وهي كما يلي:

3-3-1 القيادة Leadership: حيث أن القادة يلعبون دورا حاسما في توفير إطار أخلاقي لأعضاء المنظمة وفي تشكيل الثقافة الفاضلة من خلال علاقاتهم الشخصية مع مرؤوسيهم وسلوكياتهم فالذين يخرطون في سلوك القيادة الأخلاقية يعملون كوكلاء مستقيمين وفاضلين في تعزيز المناخ الأخلاقي.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

3-3-2 الثقافة التنظيمية Organizational Culture: التي تقوم على الأخلاق والشفافية والصدق والعلاقة المتبادلة والاحترام بين المديرين والموظفين يمكن أن تساعد في تحقيق الاستقامة التنظيمية.

3-3-3 الموارد البشرية Human Resource: المنظمة المستقيمة تضم الأفراد الذين يقدمون علاقة عالية الجودة مع الموظفين حيث أن المورد البشري يعتبر ميزة تنافسية للمنظمة لذا يجب أن تتجه نحو الاستقامة من خلال تبني سلوكيات مختلفة مثل الولاء، المواطنة التنظيمية...إلخ

3-3-4 الهيكل و العمليات Structure and Processe: يمكن تعزيز الاستقامة التنظيمية من خلال السياسات والعمليات و الأعمال و الهيكل التنظيمي.

3-3-5 رعاية المجتمع Care for Community: يجب إنشاء منظمة مستقيمة علاقات قوية مع المجتمع المحلي الذي تتم فيه إدارة الأعمال والحفاظ عليها بالإضافة إلى ذلك يجب أن تهتم المنظمة المستقيمة بالحفاظ على السلامة البيئية والعناية بها. (المطيري، 2022، صفحة 238/239)

3-4 نموذج (Singh & Buitendach):

تبين Singh & Buitendach من خلال هذا النموذج ان الاستقامة التنظيمية تقاس بستة مستويات هي الحكمة Wisdom الشجاعة Courage الإنسانية Humanity العدالة Justice الاعتدال Temperanc التعالى Transcendence (شكير، 2018، صفحة 68)

3-5 نموذج Hamrahi :

يوضح هذا النموذج المساهمة المهمة للسلوك الفاضل في المنظمات و الذي بدوره يؤدي إلى السلوك الأخلاقي في المنظمة و العوامل البيئية ,قد تلعب أيضا دورا حاسما في عدم الامتثال للمعايير ومن الناحية الأخلاقية للمنظمة فإنها تؤدي إلى تقدم المصالح الفردية على المصالح الجماعية للمنظمة أو في محاولة لتحقيق أهدافهم من خلال التأثير السياسي ,وهذا بدوره يؤكد الحاجة إلى مديري الوكالات تهتم الحكومة المركزية بالعوامل الداخلية مثل الموارد البشرية و الهيكل التنظيمي في برامجها وتتمثل إحدى الأولويات المهمة في منع انهيار المعايير الأخلاقية في القطاع العام ,و تشمل العوامل التنظيمية جميع العناصر و التي تساهم في تعزيز

الاستقامة ضمن العوامل التنظيمية و البيئية بما في ذلك العوامل خارج المنظمة. (شكير، 2018، صفحة

(69)

وفي ضوء ما سبق وجدنا أن هناك تقاربا كبيرا في آراء الباحثين في مجال تشخيص أبعاد الاستقامة التنظيمية وقد اقترح الكثير منها مرارا وتكرارا في محاولاتهم البحثية لدراسة الموضوع وعليه سيتم اعتماد نموذج Cameron et al.2004 في البحث الحالي حيث يعتبر النموذج الأول الذي تم بناؤه لقياس أبعاد الاستقامة التنظيمية وتم اعتماده في العديد من الدراسات.

4. معوقات تطبيق الاستقامة التنظيمية والخطوات الإيجابية المساعدة على تعزيز سلوكيات الاستقامة التنظيمية

4-1 معوقات تطبيق الاستقامة التنظيمية:

وذكر نوعين من العوائق التي تحول دون تطبيق الاستقامة التنظيمية وهي:

4-1-1 المعوقات التنظيمية: ويتمثل في أسلوب القيادة التقليدي ضعيف والجمود في تطبيق الأنظمة من خلال جمود الأنظمة وعدم مواكبة التطورات أي معيقة لتطور نحو الأفضل إن عدم استخدام المدير للصلاحيات الموكلة إليه من تخطيط و تنظيم و توجيه و متابعة و تنفيذ دليل على عجز الإدارة على توفير مناخ تنظيمي مناسب يحافظ على العمل و يحقق الأهداف يضعف تفاعله وتواصله الإيجابي مع العاملين بالمنظمة ويفقده بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية, بسبب عدم المعرفة باللوائح المنظمة للعمل كذلك غياب القيم الأخلاقية الرفيعة و التي تنعكس سلبا على سلوك العاملين.

4-1-2 المعوقات الاجتماعية: يتلخص الأمر في ممارسات الإدارة السلبية واهتمام المدير بالعلاقات الاجتماعية في العمل على حساب استكمال العمل وافتقاره إلى رؤية واضحة لأبعاد الاستقامة التنظيمية داخل المنظمة وعدم قدرته على توفير بيئة محفزة والخبرة الكافية لتطبيق أبعاد الاستقامة التنظيمية في جميع المجالات الإدارية والفنية. (العز و القط، 2024، صفحة 479|480)

4-2 الخطوات الإيجابية المساعدة على تعزيز سلوكيات الاستقامة التنظيمية:

- الاستقامة التنظيمية هي واحدة من المواضيع الرئيسية تعتبر المثل الأعلى والتصرفات الأخلاقية الإيجابية في المنظمات ويشير أن هناك خطوات إيجابية يمكن من خلالها دفع وتعزيز الاستقامة التنظيمية وهي:
- تطوير بعض العمليات التي تمكن الأفراد العاملين من المساهمة في الموقف النظام الأخلاقي للمنظمات التي يعملون فيها.
 - التأكد من أن الموظفين الأفراد يعملون لصالح هذه المنظمات.
 - تشجيع على وجود أنماط قيادية وعلاقات إيجابية بين هؤلاء القادة والأفراد العاملين لديهم والعمل على تحفيزهم وتشجيعهم بشكل جيد.
 - تطوير البرامج التدريبية داخل المنظمة ثقافة حقوق الإنسان ومعالجة الأخطاء من خلال الإرشاد.
 - التعاون والتنسيق مع المنظمات غير الحكومية للاستفادة من مواردها ومعارفها.
 - تنفيذ وتطبيق قواعد السلوك للإرشاد الذي يؤدي إلى تكامل الاستراتيجيات استباقية مع استراتيجيات المنظمة. (على، 2022، صفحة 45 / 46)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

إن المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها هو وجود أفراد يمتلكون وفاء والتزاما للعمل داخل المنظمة وسيتناول هذا الجزء من الدراسة موضوع الالتزام التنظيمي.

المطلب الثاني: الإطار النظري للالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع المهمة التي تناولتها الأبحاث والدراسات في العقود الأخيرة وذلك لأهميته في فعالية التنظيمية ودرجة انجاز العمل في المنظمة والجودة الإنتاجية ولذلك فهو يعتبر من المصطلحات الحديثة المستخدمة في مجال العلوم الإنسانية ومن هذا المنطق سنستعرض في هذا الفصل النقاط الأساسية المتعلقة بالالتزام التنظيمي.

1_ التطور التاريخي ومفهوم الالتزام التنظيمي و خصائصه و أهميته

1-1 التطور التاريخي للالتزام التنظيمي:

ارتبطت علامات ظهور الالتزام التنظيمي بمدارس الفكر الإداري تأثرت المنظمات تاريخيا بمبادئ المدرسة التي كانت تعتبر كلاسيكية و نظريات مفكرها (Taylor, 1947; Weber, 1947; Fayol, 1949) كانت المنظمات تعتبر نظاما ميكانيكيا مغلقا ولم يكن لدى العاملين فيها أي شعور تجاه مؤسستهم أو كانت لديهم فكرة الاستقالة من وظائفهم للحصول على فرص أفضل وتلا ذلك مفهوم جديد في العلوم السلوكية يعرف بالنظرية الكلاسيكية الجديدة للإدارة التي سعت إلى حل بعض المشكلات الناتجة عن منهج الدراسة الكلاسيكية ومن الدراسات المهمة خلال هذه الفترة هي الدراسات (Hawthorne) للمفكر (Alton Mayo) و، التي ركزت على العوامل الاجتماعية مثل علاقات الموظفين فيما بينهم و جعلتهم جزءا أساسيا من المنظمة و هو ما يرتبط بالتحول من النماذج التنظيمية المغلقة و الميكانيكية إلى نماذج العضوية و المفتوحة و تزامن ذلك مع اعتبار الموظفين جزءا من المنظمة و نجحوا في تحقيق أهداف منظماتهم، مما أدى إلى ظهور مفهوم الالتزام التنظيمي.

(Maiti & Shamindra nath, 2018, p. 45)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

وفي هذا السياق بدأت الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي عام (1956) مع دراسة (Whyte) و التي حظيت بعدها باهتمام كبير من العديد من الباحثين و المفكرين . (Imamoglu, Hiseyin, Hulya, & Birsen, 2019, p. 20)

1-2 مفهوم الالتزام

1-2-1 النغة: الالتزام باللغة أمر ضروري أي أن الاستقرار والدوام ضروريان لذلك أي أنها أصبحت واجبا ضابطا عليه. (الطوالبية، 2009، صفحة 60)

1-2-2 اصطلاحا: يعرف الالتزام بأنه رابطة قانونية قائمة بين شخصين تخول أحدهما ويسمى الدائن أن يطلب من الآخر ويسمى المدين أداء ماليا محددًا يأخذ شكل القيام بعمل والامتناع عن إجراء أو إعطاء شيء ما. (علي، محمد سامي، و طارق جمعه، 2022، صفحة 14)

يتم تعريف الالتزام على أنه واجب قانوني على شخص معين يسمى الملتزم المدين والذي بموجبه يجب على هذا الشخص أن يؤدي أعلى مصلحة لشخص آخر يسمى الدائن. (حسن، 2004، صفحة 346)

يتم تعريف الالتزام على أنه علاقة قانونية يجد بموجبها شخص أو أكثر وفقا للعرف أو القانون نقل حق إلى شخص آخر أو أكثر أو القيام بعمل معين أو الامتناع عن القيام به الواقع القانوني مصدر. (أحمد ع.، 2018، صفحة 8)

1-3 مفهوم الالتزام التنظيمي:

هو الإيمان بالقضية التي تركز المنظمة نفسها لها وبالأهداف والاستعداد التام للانضمام إلى المنظمة وتحمل كافة المسؤوليات والتابعيات المترتبة على ذلك والالتزام بالمواقف السياسية والنظام الأساسي والقرارات المتخذة. (شهاب ف.، 2014، صفحة 77)

يعد الالتزام التنظيمي عنصرا هاما في تحقيق الأهداف التنظيمية فهو يعزز الإبداع والاستقرار التنظيمي، كما يعزز الثقة بين الإدارة والعاملين كما يساهم في تطوير قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار في النمو، ولذلك

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي قد حظي باهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة منذ الثمانينيات القرن الماضي. (صادق، 2017\2018، صفحة 74)

بوكانان Buchanan 1974 عرفه على أنه الارتباط الجزئي والعاطفي بأهداف وقيم المؤسسة ودور الشخص فيما يتعلق بأهداف وقيم المؤسسة في حد ذاتها بغض النظر عن قيمتها المفيدة تماما. (قعود و سلامي، 2020، صفحة 54)

الالتزام التنظيمي هو أحد المفاهيم التي تم استخدامها بطرق مختلفة للإشارة إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على إظهار نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء إليها والرغبة في البقاء فيها لأطول فترة، كما أنه يسלט الضوء على مستويات عالية من السلوك المتميز الذي يركز على الأداء المطلوب والإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم. (فليج، 2010، صفحة 26)

يعتبر الالتزام التنظيمي أحد العناصر الأساسية في فهم مدى التوافق بين الفرد والمنظمة وخاصة فيما يتعلق بالأهداف لا يمكن التغاضي عن الالتزام التنظيمي ولا يمكن غض النظر عن الدور الذي يلعبه في زيادة كفاءة المنظمات. (خليل و معمر، 2022، صفحة 39)

ومن خلال المفاهيم السابقة نستنتج أن الالتزام التنظيمي هو ارتباط وجداني ومعنوي يربط الفرد بالمنظمة يتطور لدى الفرد شعور بالواجب والرغبة في البقاء والانتماء والاستمرار عندما يكون هناك توافق في المنظمة والأهداف والقيم بينهم وبين الفرد.

4-1 خصائص الالتزام التنظيمي

وبالنظر إلى أن الالتزام التنظيمي يشير إلى مدى اندماج الفرد في المنظمة واستمراريته فيها فإنه يتميز بمجموعة من الخصائص التي أتاحت له تحقيق كل ذلك نلخص أهمها فيما يلي:

- الالتزام التنظيمي هو حالة غير ملموسة يتم استنتاجها من الظواهر التنظيمية التي تتبع سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين في المنظمة والتي تجسد مدى التزامهم التنظيمي.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- الالتزام التنظيمي هو الإيمان القوي بقيم المنظمة وأهدافها وضرورة قبولها ويعبر عن قرار العامل الفردي فيما يتعلق بالبقاء أو المغادرة للمنظمة. (كريمة، 2023، صفحة 127)
- يتميز الأفراد الذين لديهم الالتزام التنظيمي بالخصائص التالية: قبول الأهداف والقيم الإنسانية للمنظمة والإيمان بها وإظهار جهد أكبر للحصول على مستوى عالٍ من المشاركة في المنظمة لفترة طويلة والحصول على تصحيح وتنظيم التقويم الإيجابي. (ابتسام، 2022، صفحة 66)
- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يظهرها الفرد في التفاعل الاجتماعي من أجل توفير احتياجات المنظمة بالحيوية والنشاط والإخلاص.
- الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة ويؤثر على قرار الفرد فيما يتعلق بالبقاء أو ترك المنظمة. (ابتسام، 2014/2015، صفحة 56)
- هو نتيجة تفاعل العديد من العوامل التنظيمية التي تعمل وخاصة البشرية والإدارية لتأسيسه وتعزيزه ومواصلته.
- في كثير من الأحيان يكون الشخص الملتزم على استعداد للتضحية بحقوقه من أجل مؤسسته. (السامرائي، 2021، ص 130)

1-5 أهمية الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من أهم المتغيرات التنظيمية في الوقت الحاضر والتي تحتل مكانة كبيرة وتكمن أهميته فيما يلي:

1-5-1 على مستوى الفرد:

- الروح المعنوية العالية: وهو ما يعتبر استعدادا عاطفيا يؤهل الموظفين للعمل في المنظمة يشعرون بالحماس تجاه تحقيق أهداف المنظمة ويجعلونها أقل عرضة للمؤثرات الخارجية كما يولد شعورا بالثقة المتبادلة بين الموظفين وهذا بدوره يؤدي إلى الكفاءة والارتباط العاطفي وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.
- كما أن الالتزام التنظيمي يعمل على التقليل من ظاهرة ترك العمل والغياب المتكرر وحوادث العمل. (القيسي، 2019، صفحة 115)

- كما يساعد مؤشر التزام الأفراد نحو منظماتهم على التنبؤ بفاعلية المنظمة. (بونقاب، 2021، صفحة 486)
- لقد استقطب مجاله كلا من المديرين وعلماء السلوك البشري لأنه سلوك مرغوب فيه من قبل المنظمات. (طالب و حجاج، 2020، صفحة 36)
- كما تكمن أهمية الالتزام في ترجمة الرغبات والميول والمعتقدات الموجودة داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع المنظمة على التقدم والبقاء. (صادق، 2017\2018، صفحة 77)
- لدرجة أن زيادة المعرفة بمفهوم الالتزام التنظيمي سيكون عاملا مساعدا في فهم الطبيعة النفسية لعملية التكامل الذاتي وفي الحياة الاجتماعية نقول إن هذا الشخص الملتزم مما يعني أنه يمكن الوثوق به ويمكن إسناد المهام إليه.
- الإنسان الملتزم يكون أكثر دقة وتنظيما في إدارة شؤونه الشخصية والمهنية فالشخص الملتزم مرغوب في كل الأحوال لأنه لا يسبب تعبا للقائمين عليه وبالتالي فهو عكس الشخص غير ملتزم الذي يكون دائما في دائرة المراقبة والمحاسبة. (السامرائي، 2021، صفحة 126)
- احتمال ترك الموظف الملتزم للوظيفة صغير: يصبح الأشخاص الذين يتمتعون بالالتزام تنظيمي قوي أقل عرضة لترك العمل أو التغيب عنه مما يعني أنهم أكثر استقرارا في العمل. (الحريري، 2016، صفحة 170)
- إن الالتزام التنظيمي يفيد الأفراد حيث ينمو لديهم شعور بالأهمية نتيجة اهتمام الإدارة بهم وهو ما ينعكس في التأثير الإيجابي للأفراد. (دودين، 2020، صفحة 183)

1-5-2 على مستوى المنظمة:

- الأداء المتميز: يؤثر الالتزام التنظيمي على فعالية وكفاءة المنظمات بسبب تأثيره على أداء الموظفين ويشير الباحثون إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الالتزام التنظيمي وابتداع الإداري.
- تقليل التكاليف المادية والوقت في تحقيق أهداف المنظمة وتقديم خدمات ذات جودة مرتفعة ووضع المنظمة في مرحلة المنافسة العالمية. (القيسي، 2019، صفحة 116/115)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من الجوانب السلوكية وخاصة الدوران الوظيفي في العمل من المفترض أن الأفراد الملتزمين سيقفون في المنظمة لفترة أطول.
- يمثل نمطا هاما في ربط المنظمة والأفراد العاملين فيها خاصة في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات تقديم الحوافز المناسبة لدفع هؤلاء الأفراد إلى العمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز. (الدين، 2015/2014، صفحة 31)
- له دور في الحد من الآثار السلبية في المنظمات أينما وجدت وكلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي في المنظمة كلما أثر بشكل إيجابي على بيئة المنظمة ويؤدي الى انخفاض الظواهر السلبية مثل ضعف أداء المهام الوظيفية ارتفاع التكاليف الناتجة عن التهرب من العمل وانخفاض مستويات الرضا الوظيفي للأفراد في المنظمة.
- إن النتائج الإيجابية التي يتم الحصول عليها من الالتزام التنظيمي تساهم في الحفاظ على المنظمة تمكن مواردها البشرية الإدارة من دراسة السلوك البشري داخل المنظمة ويعزز إنتاجية المنظمات ويضمن استمراريتها. (الصلاحيين و العطار ، 2019 ، صفحة 93)

2- أبعاد الالتزام التنظيمي ومؤشرات قياسه ونتائجه

2-1 أبعاد الالتزام التنظيمي:

ويأخذ الالتزام التنظيمي عدة أبعاد تبعا لاختلاف القوى الدافعة للأفراد داخل المنظمة فقد اتفقت معظم الدراسات على وجود ثلاثة أبعاد لالتزام الهيكل التنظيمي على النحو التالي:

2-1-1 بعد الالتزام العاطفي Affective Commitment :

يسمى أيضا بالالتزام الاتجاهي وهو يشير إلى ارتباط وشعور الفرد العاطفي تجاه المنظمة وموظفيها ويولد لديه الرغبة في مواصلة العمل في المنظمة والمشاركة في تحقيق أهدافها والتمسك بقيمها وينبع هذا الشعور من الشعور بتوفير بيئة تنظيمية جيدة تتميز بوضوح الأهداف والتماسك بين أعضاء الفريق وتحقيق العدالة والمشاركة في عملية اتخاذ القرار. (السميري، 2023، صفحة 7)

ويعني أن يشعر الموظفون بشغف قوي تجاه مؤسساتهم مما يدفعهم إلى العمل بكل طاقاتهم لتحقيق النجاح المؤسسة ويؤكد هذا النوع على تطابق الفرد مع المؤسسة وانخراطه فيها لأنه يتفق مع أهدافها وقيمها وشروطها. (العمرى و حسن سعيد الغامدي، 2023، صفحة 370)

2-1-2 بعد الالتزام المستمر Continuous Commitment:

ويشير إلى الرغبة القوية في الاستمرار في العمل بالمؤسسة بسبب حاجته للبقاء فيها وعدم وجود بدائل أخرى للفرد، مما يجعل ترك العمل مكلفا ويسبب خسارة كبيرة للفرد وهي علاقة مصلحة بين الفرد والمؤسسة بناء على درجة المنفعة التي يحصل عليها الفرد مقابل بقاءه في المؤسسة وقد كشفت الأبحاث والدراسات أن الالتزام بالاستمرارية يتضمن بعدين فرعيين: الالتزام بالاستمرارية بسبب قلة البدائل الوظيفية والتضحية المتصورة بالمستثمرات المفقودة أثناء مغادرة المنظمة. (أحمد و نعرورة، 2021، صفحة 340)

ويشير إلى الوعي بالتكاليف المرتبطة بالمغادرة (الدرجة التي يشعر بها المرء بالإحباط) وصف من خلاله بأن الشخص يكون محبوسا في مكانه أي أنه يضطر للعمل في تلك المنظمة نتيجة التكاليف المالية التي تصاحب خروجه من المنظمة حيث أن هذه التكاليف هي تكاليف مادية ومعنوية تتمثل في فقدان المزايا على أساس الأقدمية مثل الترقية و التقاعد و إهمال العلاقات و التواصل مع زملاء العمل بالإضافة إلى إهدار الوقت و الجهد اللازم لاكتساب مهارات جديدة يشار إليه بالعمل الجديد عند ممارسة العمل إذن فهو وسيلة لتحقيق أهدافه الشخصية التي لا يستطيع تحقيقها في منظمة أخرى. (الساعدي، عباس حمادي، و صالح مهدي، صفحة 8)

2-1-3 بعد الالتزام المعياري Normative Commitment:

ويعني بقاء الموظف واستمراره في المنظمة نتيجة للالتزام الأخلاقي والواجبات والولاءات التي يشعر بها تجاه المنظمة وينتج هذا الشعور من شعوره بأن المنظمة قدمت له الخير فيرى نفسه مدينا لها ويجب عليه العمل فيها وهو يعتبر مسؤولية الموظف تجاه المنظمة ومن خصائص الالتزام المعياري ما يلي:

- يعتقد الموظف أن ولاءه للمنظمة أمر طبيعي.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- يفهم الموظف حقيقة أنه يجب عليه البقاء في المنظمة حتى يتم إحالته على التقاعد.
 - إيمانه بالتضحية في سبيل المؤسسة التي يعمل بها والتي أحسنت إليه. (العبادي، صفحة 11\10)
- ويعبر عن قوة الفرد في البقاء في المنظمة وغالبا ما يعزز هذا الشعور من خلال دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها مما يسمح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي الأشخاص ذو هذا التوجه هم موظفون ذو ضمير حي يعملون وفقا لمتطلبات الضمير والمصلحة العامة تأتي من حب الفرد لمنظمتهم وذهب العلماء إلى أن الالتزام المعياري قد يتداخل أو يرتبط بشكل كبير بالالتزام العاطفي وذلك بسبب التقارب الناتج بينهما في تفسير الدوافع وأسباب الالتزام. (كريمة، 2023، صفحة 128\129)

وما يمكن قوله في هذا الصدد هو أنه على الرغم من تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي إلا أنها تتشابه وقد تتواجد جميع الأبعاد لدى الفرد نفسه وقد يكون لديه نسبة معينة من كل نوع من أنواع الالتزام والمهم أن يكفي أن يجعله يعمل على أداء واجباته بجدية وفعالية.

2-2 قياس الالتزام التنظيمي:

نظرا لأهمية وجود مستوى من الالتزام التنظيمي في المنظمات لذا فإن البعض يسعى إلى التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، يتم استخدام أساليب مختلفة لتحديد مستويات الالتزام تعود بفوائد عديدة على المنظمة والعاملين فيها منها:

- يوفر قياس الالتزام الإدارة العليا في المنظمة مؤشرات هامة لمستوى الأداء الوظيفي وهذا يمكنها من تحديد موقعه واتجاهه بالنسبة لفترة زمنية سابقة.
 - تدخل عملية القياس في تركيب الأبعاد المادية والمعنوية والإنسانية المتمثلة في المشاعر والاتجاهات تجاه مسائل كثيرة التي تتعلق بكل من الموظفين والمنظمة.
 - قياس الالتزام التنظيمي يعادل الأداء الشخصي الجيد الذي تعتمد عليه الإدارة والقيادة الفعالة في المنظمة واستخدموه لقياس وتحديد المشاكل والمعوقات التي تواجه الأفراد والمنظمة ومن ثم العمل على إيجاد الحلول مناسبة.
 - البحث البشري المتعمق في الالتزام التنظيمي يفيد المنظمة والأفراد يشعر الأفراد بأهميتهم نتيجة اهتمام الإدارة بهم كما أنها فرصة لإبداء الآراء والمقترحات ونقلها إلى الإدارة. (الغرابوي، 2014، صفحة 21)
- وتصنف وسائل قياس الالتزام التنظيمي على النحو التالي:

2-2-1 المقاييس الموضوعية:

هي قياس الالتزام التنظيمي من خلال التأثيرات السلوكية باستخدام وحدات قياس موضوعية وطرق بسيطة وشائعة الاستخدام لمراقبة السلوك مثل:

- رغبة العامل في البقاء في المنظمة.
- معدل دوران العمل.
- تكرار الحوادث.
- مستوى الأداء.

- الغياب وغيرها.

من خلال هذه الظواهر يتم تحديد درجة الالتزام الموجودة في المنظمة تفيد هذه المقاييس السلوكية في التنبؤ بمشكلات الالتزام التنظيمي التي قد تحدث إلا أنها لا تقدم بيانات دقيقة تشرح أسباب المشكلات أو علاجها وغالبا ما يتم أخذها بعين الاعتبار كمؤشرات للالتزام التنظيمي. (النعمي و الهيتي، 2016، صفحة 99)

2-2-2 المقاييس الذاتية:

يقيس هذا النوع من المقاييس التزام الموظفين بشكل مباشر باستخدام أساليب التقييم الذاتي من خلال تصميم قائمة تتضمن أسئلة موجهة للأفراد العاملين في المنظمة للحصول على تقدير منهم حول درجة الالتزام التنظيمي، ويعتبر هذا النوع هو الأكثر قدرة على تشخيص درجة الالتزام التنظيمي سواء كانت سلبية أو إيجابية وأفضل طريقة لتطبيق هذه المقاييس هو من خلال قائمة الاستبيانات من خلا طريقتين:

- إما توجيه سؤال أو مجموعة من الأسئلة للأفراد لتحديد مستوى التزامهم وبسبب حبهم لعملهم تتميز هذه الطريقة بالسهولة والمرونة.
- لا يوجد سؤال واحد حول مستوى الالتزام بل هناك عدة أسئلة بمستوى يتوافق مع مستويات الأفراد المجيبون ومن خلال إجاباتهم يتم تحديد مستوى التزامهم. (صادق، 2017\2018، صفحة 96)

ومن المقاييس الالتزام التي يستخدمها الباحثون على نطاق واسع يمكننا أن نذكر:

- مقياس ثورتن: وقد احتوى المقياس على (8) فقرات ذات ست إجابات لقياس الالتزام التنظيمي كما اشتمل المقياس على (7) فقرات أخرى ذات أربع وخمس إجابات لقياس الالتزام المهني. (النعمي و الهيتي، 2016، صفحة 99)
- مقياس بورتو وزملائه: ويسمى استبيان الالتزام التنظيمي (OCQ) يتكون المقياس من 15 فقرة تهدف إلى قياس:
- درجة التزام الأفراد بالمنظمة.
- الرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المنظمة وقبولهم لقيمتها.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

تم استخدام مقياس لكرت المكون من سبع نقاط لتحديد درجة الاستجابة كما يمكن استخدام المقياس درجة ولائهم وإخلاصهم له لوصف الالتزام بشكل عام. (العمرى و أبي مولود، 2017، صفحة 260)

● **مقياس مارش وما نري:** وقدموا مقياس الالتزام مدى الحياة المتمثل في الأعراف والقيم ويتكون من عدة بنود وهي وعي الفرد بكيفية تعميق الالتزام مدى الحياة وتعزيز استحسان المنظمة وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل والأخلاق والولاء للمنظمة حتى احالة العامل إلى التقاعد بالإضافة إلى إبراز نية الفرد في البقاء في المنظمة.

● **مقياس ماير والين:** استنادا إلى نموذج المكونات الثلاثة للالتزام التنظيمي الذي أعده ألين وماير تم إعداد مقياس لقياس الالتزام العاطفي على أساس الرغبة والالتزام المستمر على أساس الحاجة والالتزام المعياري على أساس الشعور بالواجب، ويتكون هذا المقياس في صيغته الأصلية من ثمانية بنود لقياس كل نوع من أنواع الالتزام وهو مقياس مكون من سبع إجابات تم إعداده من قبل ألين وماير عام 1990 قد تم تطوير هذا المقياس ليصبح في صورته النهائية مكونا من ستة بنود لكل نوع من أنواع الالتزام. (صادق، 2017\2018، صفحة 97)

2-3 نتائج الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي يشمل نتائج إيجابية وسلبية، وتؤكد النتائج الإيجابية أن المستوى العالي من الالتزام التنظيمي يرتبط بالعديد من النقاط الإيجابية لدى الأفراد ورغم أن للالتزام فوائد كثيرة تعود على الفرد والجماعة إلا أن هناك بعض الجوانب السلبية لهذا الالتزام على الفرد والمجموعة من بينها:

- قلة الفرص التطوير والنمو الذاتي.
- زيادة الضغوط الأسرية والاجتماعية عندما يلتزم الفرد بالمنظمة فإنه يتغير الجهد والوقت مما يؤثر على التزاماته الأخرى بما فيها الالتزامات العائلية وهذا ما يؤدي إلى زيادة الضغط عليه.
- انخفاض القدرة على الإبداع والابتكار والتكيف من خلال استقرار العاملين في نفس المؤسسة.
- التفكير الجماعي يجعل الأفراد أقل انفتاحا على الآراء والقيم الجديدة وزيادة فرص الصراع بين مجموعات العمل.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- انخفاض معدل الدوران الوظيفي وبالتالي عدم دخول أفراد بأفكار جديدة ومفيدة وفي هذا الصدد يرى أوليفر أنه من الخطأ الاعتقاد بأن ارتفاع معدل الدوران يمثل مؤشرا سلبيا والسبب هو أنه عندما يغادر الأفراد الأقل التزاما المنظمة قد يأتي أفراد آخرون بأفكار جديدة ومفيدة ويرون المنظمة في ضوء أفضل. (حمزة، 2008، صفحة 95)

أما بالنسبة للمنظمات لنتائج الالتزام تتمثل فيما يلي:

- **الإنتاج:** وقد وجدت العديد من الدراسات وجود علاقة بين الالتزام و الأداء الأفراد الأكثر التزاما هم الأفضل أداء لأنهم يستثمرون جهودا كبيرة في العمل و في هذا السياق يرى ما ير Meyer أن المشاعر الإيجابية للالتزام العاطفي و المعيارين تجاه المنظمة تؤدي إلى نتائج جيدة من ,حيث الأداء كما وجد علاقة سلبية بين الالتزام المستمر و الأداء الممرضون ذو الالتزام المستمر القوي يتجنبون المواقف المحرجة في العمل و لا يقومون بأي مبادرات لمساعدة المرضى و السبب في ذلك ,هو أنهم يفضلون البقاء في العمل لأنه ليس لديهم بدائل أخرى. Mayer & Allen 1993.
- **الغيابات:** تم العثور على علاقة عكسية بين الالتزام (خاصة العاطفي والمعياري) والغيابات وقد رجع ذلك إلى أن الأفراد الذين يقيمون الحضور وعدم الغياب يشعرون بالالتزام تجاه المنظمة بسبب الشعور بالواجب (الالتزام المعياري).
- **الالتزام وقلة نسبة الدوران الوظيفي:** إن أهم آثاره قلة معدل الدوران القوى العاملة واستقرارها فالالتزام العاطفي للفرد يجعله يبقى في المنظمة لأنه يحبها، ومن ثم تصبح احتمالية ترك الموظف الملتزم للوظيفة ضئيلة والأشخاص الذين لديهم التزام قوي تنظيمي عاطفي ومعياري هم أقل عرضة لترك العمل أو التغيب عنه. (فلمبان، 1429هـ، صفحة 36)
- **الرضا المهني:** إن الالتزام العاطفي والمعياري بشكل إيجابي له علاقة بالرضا عن المزايا والترقيات والأجور أي مع المحفزات في العمل.
- **الدافعية:** يقول Xavier Montserrat فإن الالتزام التنظيمي له أثر إيجابي على تنمية الدافعية لدى الأفراد. (كريمة، 2023، صفحة 130\131)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- **الضغط النفسي:** لديه ارتباط مع الالتزام المستمر والأفراد الذين يبقون في المنظمة وبسبب الامتياز الذين يتمتعون به وحدهم فإنهم غالباً ما يعانون من مستويات عالية من الضغط النفسي 1983Morrow لأنهم لا يجدون أي متعة في عملهم ويقاؤونهم في المنظمة إلا لأسباب مالية فقط.
- **الإبداع والابتكار:** معظم تصرفات ستنطلق من هذا الشعور وسيصرف بمسؤولية ووعي وسيشعر بقيمة الوقت الذي يقضيه في المنظمة وسيكون هذا بمثابة حافزاً له على الإبداع أساليب جديدة لأداء المهام والواجبات الموكلة.
- **الفعالية:** أثبتت الدراسات التجريبية أن البعد العاطفي للالتزام يرتبط بشكل إيجابي بالفعالية في العمل أما البعد المعياري فقد توصلت الأبحاث إلى نتائج متضاربة بشأنه ويبدو الأمر أكثر وضوحاً فيما يتعلق بالالتزام المستمر الذي ارتبط به معظم الدراسات له علاقة عكسية مع الفعالية في العمل. (صادق، 2017\2018،
صفحة 94)
- أما بالنسبة للعواقب السلبية للالتزام فهي تشمل انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف حيث أن الأفراد الملتزمين بشكر كبير بالمنظمة تتخفف درجة الابتكار لديهم وفيما يلي ملخص لأهم الآثار الإيجابية والسلبية الناتجة عن الالتزام التنظيمي.

3- العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي والعوامل المساعدة في تكوينه.

3-1 العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

- هناك عدد من العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي سواء بشكل مباشر أو غير مباشر نذكر منها:
- **توقعات العامل حول العمل:** إذا كانت توقعات الفرد حول عمله هي نفسها كما في الواقع فإنه هذا يزيد من التزامه التنظيمي.
 - **وضوح الأهداف:** كلما كانت الأهداف داخل المنظمة أكثر وضوحاً كان الفهم أفضل يعمل الأفراد بشكل أكبر مما يساعد على تعزيز التزامهم التنظيمي. (العمرى و حسن سعيد الغامدي، 2023، صفحة 369)
 - **العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية للعمل:**

مثل ظروف سوق العمل وفرص اختيار اتجاهات الأفراد وبالتالي التأثير على درجة الالتزام التنظيمي لديهم خاصة في فترة بداية العمل لهؤلاء الأفراد، وكلما تحسنت الظروف الاقتصادية وزاد عدد الفرص العمل المتاحة ارتفعت درجة الالتزام. (دودين، 2020، صفحة 185)

• عوامل متعلقة بخصائص الوظيفة:

تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ودرجة ضغوطها على مستوى الالتزام التنظيمي إن تنوع المجال الوظيفي والاستقلالية والتحدي والتغذية الراجعة والشعور بالأهمية والمسؤولية، كل ذلك يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالالتزام التنظيمي عندما تتميز الوظيفة بدرجة عالية من التوتر يتشكل صراع الأدوار أو عدم وضوح الدور يؤثر سلباً على الالتزام التنظيمي. (شهاب ف.، 2014، صفحة 84)

• عوامل تنظيمية:

وهي عوامل تتعلق بالخبرة العملية أو بنطاق العمل نفسه مثل التحدي والاستقلالية وأكدت دراسة لوك وكرا وفورد 1999 أن الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة لهما تأثير قوي على الالتزام التنظيمي.

• **العوامل غير تنظيمية:** وهي العوامل التي تعتمد على مدى توفر فرص العمل البديلة للفرد كلما قلت فرص العمل البديلة زاد الالتزام التنظيمي. (القيسي، 2019، صفحة 116)

3-2 العوامل المساعدة في تكوين الالتزام التنظيمي:

تشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الالتزام التنظيمي إلى أن من أهم العوامل التي تساهم في تطوير التزام الموظفين وولائهم لمؤسساتهم:

• **خلق ثقافة عمل جماعي قوية:** إن بناء ثقافة عمل جماعي قوية يسهل بيئة عمل كما تحفز الموظفين على العمل معاً وتحقيق المزيد وسيساعد ذلك على تعزيز مستويات التزامهم وخلق ثقافة عمل متناغمة على المدى الطويل.

• **تقديم التغذية الراجعة البناءة وليس النقد:** يجب تزويد الموظفين بتعليقات بناءة كلما لزم الأمر وينبغي تقديرهم لما يفعلونه بشكل جيد مما يساعد على رفع معنوياتهم هناك فرق بين النقد والتغذية الراجعة البناءة النقد يخبرك فقط ما هو الخطأ والتغذية الراجعة البناءة تخبرك ما هو الخطأ وكيفية تصحيحه.

- **إشباع حاجات العاملين الإنسانية في التنظيم:** من المعروف أن العمال لديهم مجموعة من الاحتياجات المتداخلة التي يسعون إلى إشباعها إنهم يريدون إشباع احتياجاتهم الفسيولوجية الأساسية والشعور بالطمأنينة في المنظمة يسعى أعضاؤها إلى البحث عن الآخرين الذين يمكنهم من تلبية هذه الاحتياجات، مما يزيد من التزامهم التنظيمي بها ويحفزهم على العمل بشكل أكثر جدية وإنتاجية لتحقيق أهدافها ويزداد الالتزام التنظيمي إذا سعت المنظمة إلى العمل على إشباع الاحتياجات الإنسانية لموظفيها.
 - **إيجاد نظام مناسب للحوافز:** يعبر الحافز عن الوسيلة أو الطريقة أو الأداة التي توفر للفرد الإشباع المطلوب بدرجات متفاوتة لحاجاته الناقصة، تركز نظرية حوافز العمل على الحوافز الداخلية و تتناول بشكل أساسي الأسباب التي تدفع الأشخاص إلى العمل و أسباب تركهم العمل في المنظمات، و لذلك فإن توفر الأنظمة المناسبة من حوافر مادية و أخرى معنوية تؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي و عن المنظمة ككل، و بالتالي زيادة الالتزام التنظيمي، يرى البعض أن الالتزام التنظيمي يتحقق من خلال معاملة الموظفين كشركاء وليس كأفراد فقط ومنح المنافع المادية.
 - **زيادة مشاركة العاملين في التنظيم:** تعمل المشاركة على زيادة الولاء والالتزام التنظيمي لدى العاملين حيث أن إتاحة الفرصة للعاملين للمساهمة بأفكارهم وتشجيعهم على تحمل المسؤولية من شأنه تعزيز الروابط وخلق جو نفسي واجتماعي بناء في بيئة العمل مما يؤدي أخيرا إلى رفع درجة التزامهم التنظيمي بالمنظمة.
- (فلمبان، 1429هـ، صفحة 32\31)

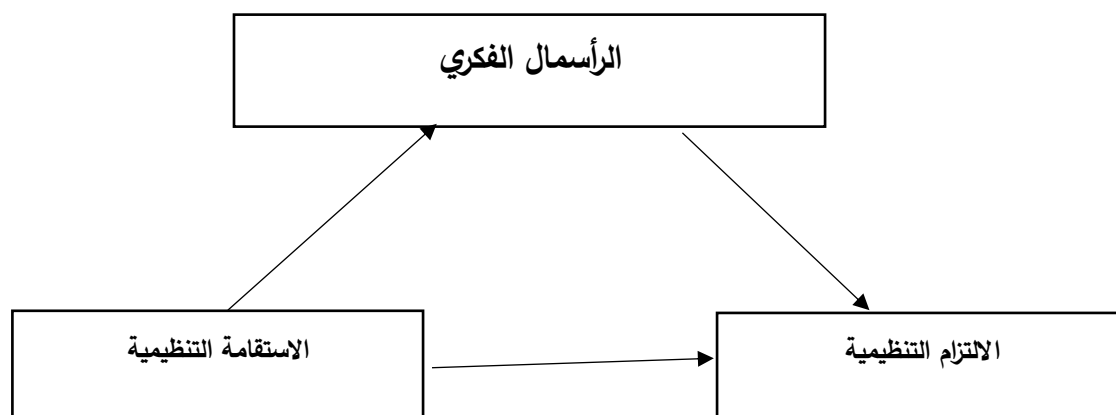
تعد الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي من العوامل الحيوية التي تساهم في تحقيق الأهداف للمؤسسة وتعزيز أدائها العام. فالاستقامة التنظيمية تخلق مناخا من الثقة والنزاهة داخل المنظمة وأما الالتزام التنظيمي يشير إلى مدى التزام الأفراد بالمنظمة وأهدافها، حيث يهدف هذا المطلب إلى استكشاف العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

المطلب الثالث: العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي

تشير الاستقامة التنظيمية إلى السلوكيات والفضائل الإيجابية ذات أثر في الحياة التنظيمية التي يتعمق محتواها في تصرفات وأفعال العاملين، بينما يشير الالتزام التنظيمي إلى مدى تفاعل الأفراد مع المؤسسة وإسهاماتهم في تحقيق أهدافها. وبالتالي، يمكن اعتبار الاستقامة التنظيمية عاملاً مؤثراً على الالتزام التنظيمي. إذا كانت الاستقامة التنظيمية إيجابية، فمن المرجح أن يزيد ذلك من مستوى الإلتزام والولاء لدى الموظفين تجاه المؤسسة، وبالتالي قدرتهم على القيام بأعمال إضافية خارج نطاق واجباتهم الوظيفية. وبالتالي قدرتهم على القيام بأعمال إضافية خارج نطاق واجباتهم الوظيفية. وبالمثل، إذا كانت الاستقامة التنظيمية سلبية، فمن المرجح أن يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى الإلتزام والولاء، وقد يؤثر سلباً على الإلتزام التنظيمي. ومن الجدير بالذكر أن هذه العلاقة ذات طابع ثنائي، حيث أن الإلتزام التنظيمي يمكن أن يؤثر بدوره على الاستقامة التنظيمية. فعلى سبيل المثال، إذا كانت هناك مبادرات من قبل الموظفين لتحسين الاستقامة التنظيمية، فقد يؤدي ذلك إلى تعزيز الثقة والتعاون بين الموظفين و إيجاد بيئة عمل أكثر إيجابية. بالتالي، يجب على المؤسسات الإهتمام تعزيز الاستقامة التنظيمية بشكل إيجابي وتشجيع الإلتزام التنظيمي بين موظفيها، حيث يمكن أن يساعد ذلك على تعزيز أدائهم وتحقيق أهداف المؤسسة بطريقة أكثر فعالية وعلى هذا الأساس سنحاول توضيح العلاقة القوية التي تربط بين الاستقامة التنظيمية والإلتزام التنظيمي وذلك من خلال الإستعانة بمجموعة من النماذج التي تربط بين المتغيرين ومحاولة تفسيرها من خلال العلاقة الموجودة بين كلاهما.

1- العلاقة بين الاستقامة التنظيمية مع حوافز العمل و الإلتزام التنظيمي:

شكل 2 :العلاقة بين كل من الاستقامة التنظيمية وحوافز العمل والإلتزام التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبة

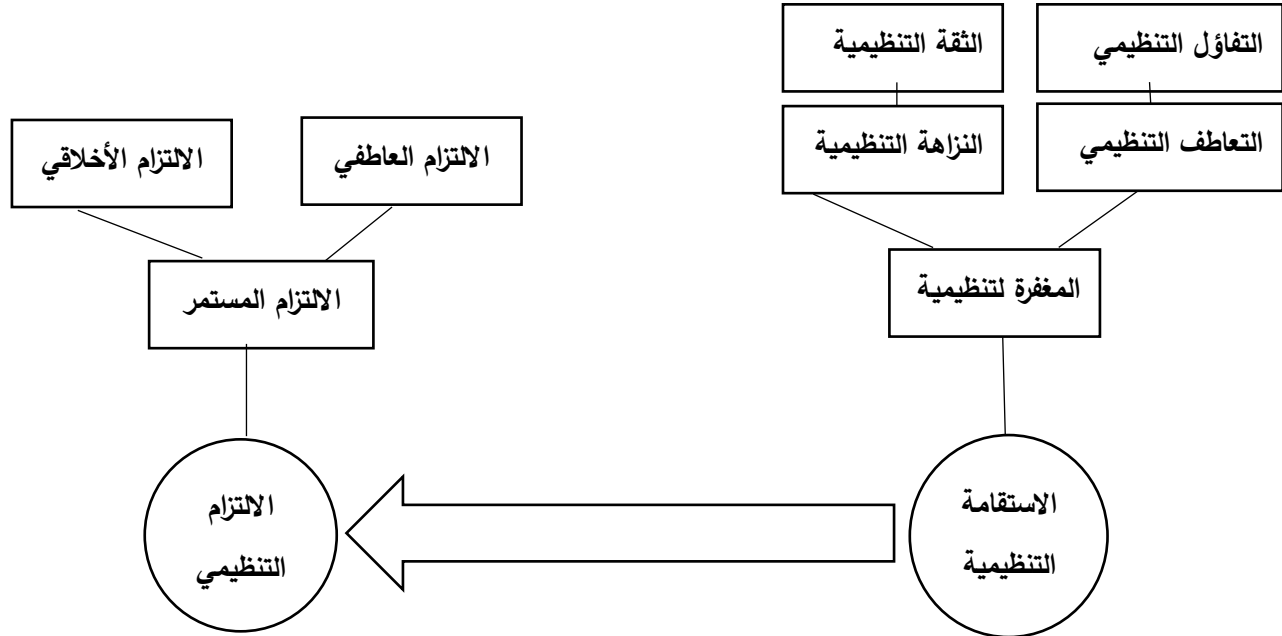
الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

يبين الشكل السابق أن الاستقامة التنظيمية في المنظمة تؤثر بشكل مباشر على الرأسمال الفكري لديها.

فإذا كانت الاستقامة التنظيمية إيجابية، تشجع على الإبداع والابتكار في المنظمة. بينما إذا كان الاستقامة التنظيمية سلبية، فسوف تؤثر سلباً على الرأسمال الفكري لديها. وبالنسبة للالتزام التنظيمي، فإن الاستقامة التنظيمية تؤثر عليه من خلال البيئة التي يعمل فيها الموظف ويؤدي مهامه فيها. وبالتالي، فإن الاستقامة التنظيمية تلعب دوراً حاسماً في تحفيز الفرد واندفاعه لتقديم سلوكيات إضافية تساهم في زيادة الفعالية التنظيمية. وبالنسبة للرأسمال الفكري، فإنه يؤثر على الالتزام التنظيمي من خلال تأثيره على طبيعة الاستقامة التنظيمية في المنظمة. وبمعنى آخر، فإن الرأسمال الفكري يساهم في صياغة الاستقامة التنظيمية وتحديد نوعية الثقافة العامة في المنظمة.

2- علاقة أبعاد الاستقامة التنظيمية بأبعاد الالتزام التنظيمي:

شكل 3 : علاقة ابعاد الاستقامة التنظيمية بأبعاد الالتزام التنظيمي



المصدر: من اعداد الطالبة

يتضح لنا من خلال الشكل السابق أن الاستقامة التنظيمية تؤثر بطريقة مباشرة في الالتزام التنظيمي. كما نجد أن أبعاد الاستقامة التنظيمية تأثر في أبعاد الالتزام التنظيمي، وهذا لأن الاستقامة التنظيمية تترجم إلى ثقافة مدعمة تنتشر على مستوى أنشطة وأقسام المنظمة التي تمارس فيها مختلف السلوكيات الوظيفية، وتشكل أحد المؤثرات الأساسية التي تؤدي دوراً حيوياً في سلوكيات الأفراد. فشيوع مناخ تنظيمي يتسم بالتفاؤل والثقة والتعاطف والنزاهة التسامح، من شأنه تحقيق الرضا الوظيفي، وسيادة جو من المحبة والتراحم بين العاملين، كذلك بناء علاقات إيجابية بعيدة عن الاكتئاب والقلق.

3- تحسين الالتزام التنظيمي في ضوء أبعاد الاستقامة التنظيمية:

يعتبر الالتزام التنظيمي من المتغيرات التنظيمية التي تتأثر بمستوى الاستقامة التنظيمية، فالاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي أمران متلازمان فالالتزام التنظيمي لا يمكن تحقيقه إلا ببناء مجموعة من القيم التنظيمية. التمسك بأبعاد الاستقامة التنظيمية وأخلاقيات عالية في التعاملات اليومية يشير إلى التزام عالي وبالتالي قبولهم للقيم الجوهرية للمنظمة وزيادة معدلات الأداء والتماسك.

- التعاطف يخلق علاقات إيجابية بث على الثقة بالنفس والتعاون بين الجميع، وخلق مناخ تنظيمي يتسم بالدفع العاطفي والفخر بالعمل بالمنظمة، وهذا ينعكس على تحسين الأداء وتحقيق أهداف بكفاءة وفعالية.
- كما تمنح الثقة التنظيمية مردود إيجابي، تعمل على تعزيز الإبداع وتحسين الالتزام والرضا الوظيفي، وخلق بيئة تنظيمية يسودها التعاون والاستقرار.
- وكذا التسامح عند ارتكابهم الأخطاء، فإن ذلك يعزز جو الالفة والمحبة بين العاملين، ومنح الفرص للعاملين للتعلم من أخطائهم السابقة، هذا يعمل على رفع الروح المعنوية وزيادة الولاء والانتماء.
- أما بالنسبة للنزاهة التنظيمية تبث جو من العدالة والشفافية، بعيداً عن الفساد الإداري، وبما ينعكس على جودة أداء العاملين وتحقيق أهداف المنظمة.

وكل هذه القيم تعمل في النهاية على تحسين الالتزام التنظيمي للعمال في المنظمة. (العز و القط، 2024،

خلاصة الفصل:

يتضح مما سبق أن للاستقامة التنظيمية دور مهم داخل المنظمة خاصة فيما يتعلق بأبعادها الخمسة: التفاوض التنظيمي والثقة التنظيمية والتعاطف التنظيمي والنزاهة التنظيمية والتسامح التنظيمي إذ أن لكل من هذه الأبعاد نظرياته الخاصة، كما أن هناك نتائج إيجابية وسلبية ناتجة عن تطبيق الاستقامة داخل المنظمات. وتكمن أهمية الاستقامة التنظيمية في زيادة الولاء التنظيمي للموظفين وزيادة التحفيز للمجموعة والشعور بالثقة لدى الفرد نحو تقييم الأداء.

لقد تبين أن الالتزام التنظيمي يعد من الركائز التي تقوم عليها المنظمات وهو موضوع ذو أهمية كبيرة خاصة في مجال الإدارة وتظهر هذه الأهمية من خلال ولاء الفرد لمنظمتة والمستوى العالي لأداء الفرد، وكذلك قبوله لأهداف المنظمة وقيمها ونسنتج أن لها دورا مهما من خلال أبعادها الثلاثة المتمثلة فيما يلي (الالتزام العاطفي الالتزام المعياري والالتزام المستمر) وقياس الالتزام التنظيمي له فوائد عديدة لكل من الفرد والمنظمة.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

تمهيد:

للتوصل إلى نتائج ملموسة لا يمكن الاعتماد على الجانب النظري فقط بل يجب الاهتمام بالجانب التطبيقي، وذلك للمقارنة بين ما تم تحقيقه نظريا وما هو موجود على أرض الواقع، وهو ما ناقشناه في الفصل الثاني. وسيتم تقديم الدراسة التطبيقية إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء _قائمة_

وقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين حيث تناول المبحث الأول مقدمة عامة عن صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه منهجية الدراسة.

المبحث الأول: تقديم عام لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

سنتطرق في هذا المبحث إلى تقديم المؤسسة، أين قمنا بإجراء الدراسة الميدانية المتمثلة في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء من خلال التعريف بها من حيث نشأتها، موقعها، مهامها، وهيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء _قائمة_

1- لمحة تاريخية عن الضمان الاجتماعي:

الضمان الاجتماعي هو مؤسسة التضامن الوطني بالغ الأهمية وعرفة عبر التاريخ، حيث يعتبر بالجزائر امتداد للنصوص التشريعية الفرنسية حيث كان القرار التجمع الجزائري الصادر بموجب قرار إداري رقم 49.045 بتاريخ 10 جوان 1949 تطبيقا خاصا للجزائر للمرسوم الصادر بتاريخ 1945/10/04.

مع مرور الزمن تم تطوير عدة مفاهيم للنصوص التشريعية إلى غاية إنشاء الضمان الاجتماعي بالجزائر، وقد تم ذلك تدريجيا حسب التواريخ التالية:

قانون 1898/04/09: الخاص بحوادث العمل وجدول الأمراض المهنية.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

قانون 1919/09/25: فيما يخص المسؤولية المدنية لحوادث العمل الخاصة بالعمال بالجزائر.

قانون 1919/10/25: الخاص بالأمراض المهنية وهو امتداد لقانون 1898/04/09.

سنة 1920: وضعت النصوص التشريعية الخاصة بحوادث العمل.

القرار الإداري الصادر بتاريخ 1941/05/06 الخاص بتطبيق المنح العائلية.

سنة 1949: تغطية التأمينات الاجتماعية لمخاطر الأمراض، الأمومة، العجز والوفاة.

سنة 1953: إضافة تأمين الشيخوخة للعامل الأجير.

سنة 1958: إنشاء تأمين الشيخوخة للعامل الحر أو غير أجير.

ما بعد الاستقلال، كان نظام الضمان الاجتماعي الجزائري يتكون من أكثر من 70 جهاز للضمان الاجتماعي و 11 جهازا للتقاعد التكميلي مع وضع أكثر من 09 أنظمة والتي تختلف عن بعضها من حيث التمويل، طبيعة ومستوى التعويضات بالإضافة إلى طريقة التسيير التي كانوا يخضعون لها.

1970/08/01: صدرت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية، تهدف إلى تحسين وضعية المؤمنين.

1974/09/17: إضافة التأمينات الاجتماعية للعمال الغير أجراء، حيث كانوا لا يستفيدون إلا من نظام التقاعد (مرسوم 74- 123 بتاريخ 28-10-1974).

1980/10/01: تاريخ إمضاء الاتفاقية بين الجزائر وفرنسا للضمان الاجتماعي.

1982/02/01: بداية تطبيق الاتفاقية.

سنة 1983: تغيير جذري لنظام الضمان الاجتماعي على إثر "قوانين جويلية 83" أغلب هذه التغييرات تركز على (قانون 83-11، 83-12، 83-13، 83-14، 83-15 بتاريخ 02 جويلية 1983).

- توحيد الأنظمة.

- تسوية التحفيزات.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

- تعميم الحماية الاجتماعية على الفئات الاجتماعية الأخرى لاسيما المحرومة منها.

سنة 1985: التوحيد التنظيمي للأنظمة المتواجدة في صندوقين وطنيين (مرسوم 85-223 بتاريخ 20 أوت 1985) الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية الصندوق الوطني للتقاعد. هذان الصندوقان تم تحويلهما إلى مؤسسات عمومية ذات طابع إداري.

سنة 1988: تغييرا لطابع القانوني للصندوقين ليصبحا مؤسسة عمومية ذات طابع خاص وذلك بموجب القانون رقم 88-01 والذي تتضح فيه استقلالية هذه المؤسسات العمومية.

سنة 1992: إعادة تأسيس صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الغير أجراء. تغيير تسمية صندوق التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية بصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء. **سنة 1994:** خلق تعويضات جديدة:

- منحة التقاعد المسبق (مرسوم 94-10 بتاريخ 26-05-1994).

- منحة البطالة (مرسوم 94-11 بتاريخ 26-05-1994).

سنة 1995: إنشاء صندوق التأمين على البطالة.

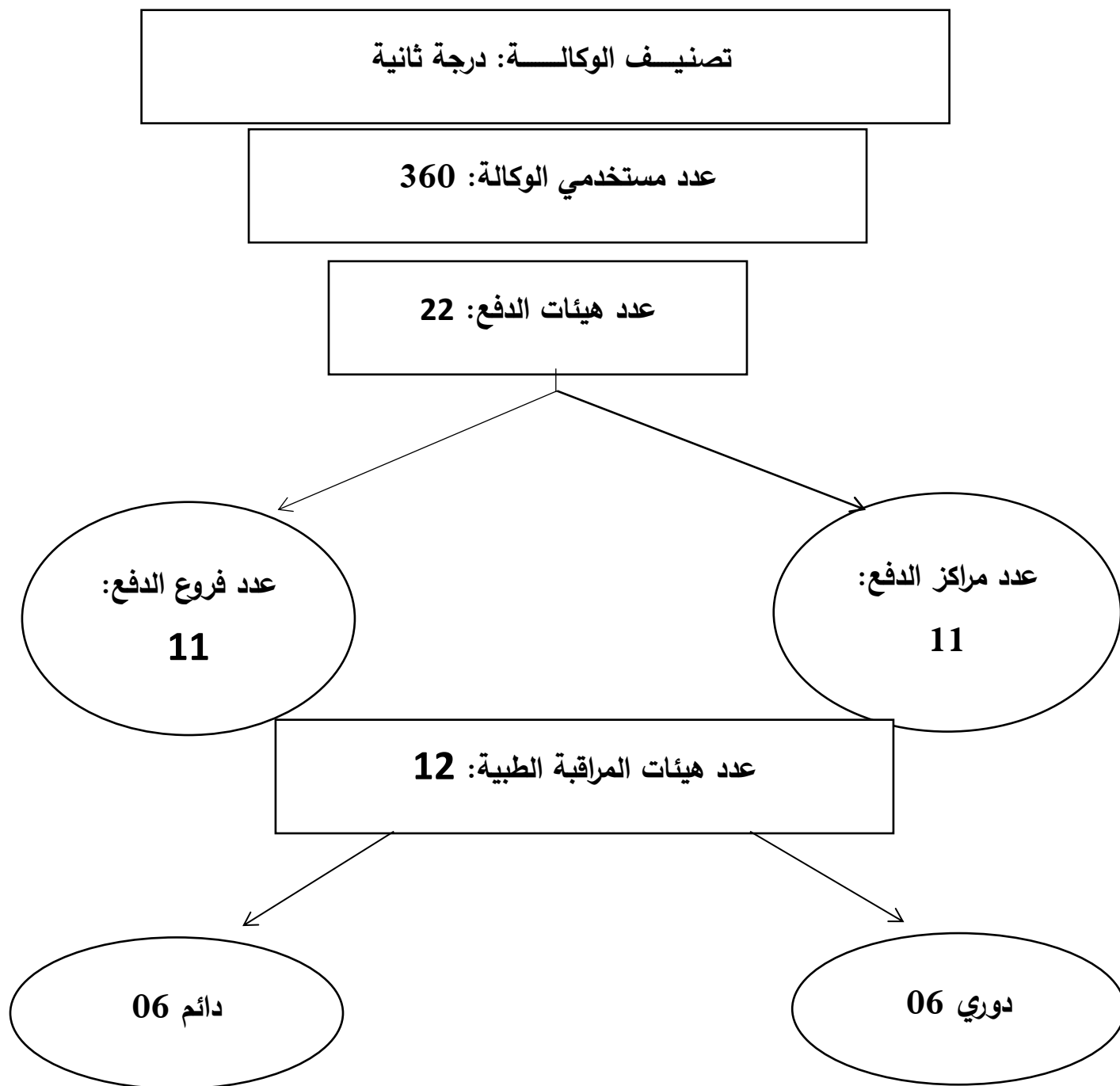
سنة 1998: إعادة تأسيس صندوق العطل مدفوعة الأجر لعمال البناء.

1_1 التعريف الصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قائمة:

• تعريفه:

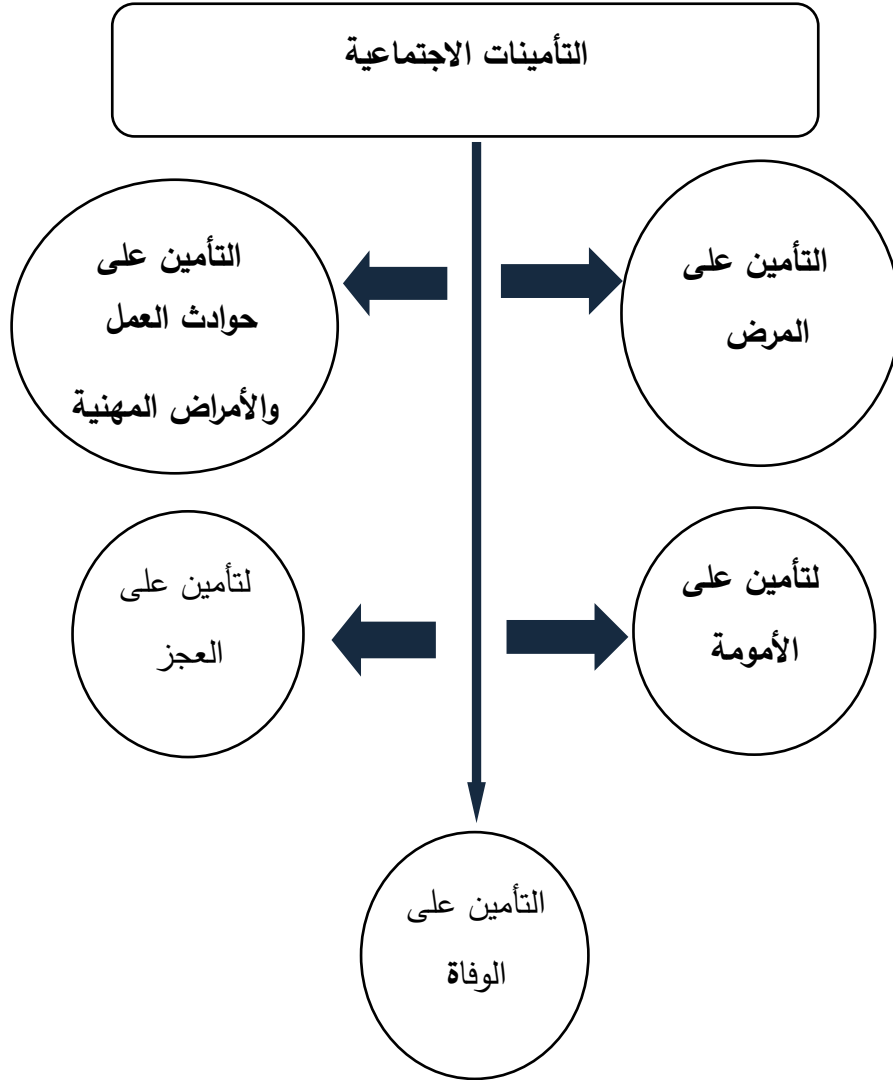
تم إنشاء وكالة قائمة خلال سنة 1978 في إطار لا مركزية بعض مهام الضمان الاجتماعي لبعض الولايات المدرجة في التقسيم الإداري الجديد، بحيث كلفت بمهام التعويضات، المراقبة الطبية والإدارة العامة في سنة 1978 ثم مهمة التحصيل في بداية 1988.

شكل 4 :بيانات عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قائمة



المصدر: من اعداد الطالبة

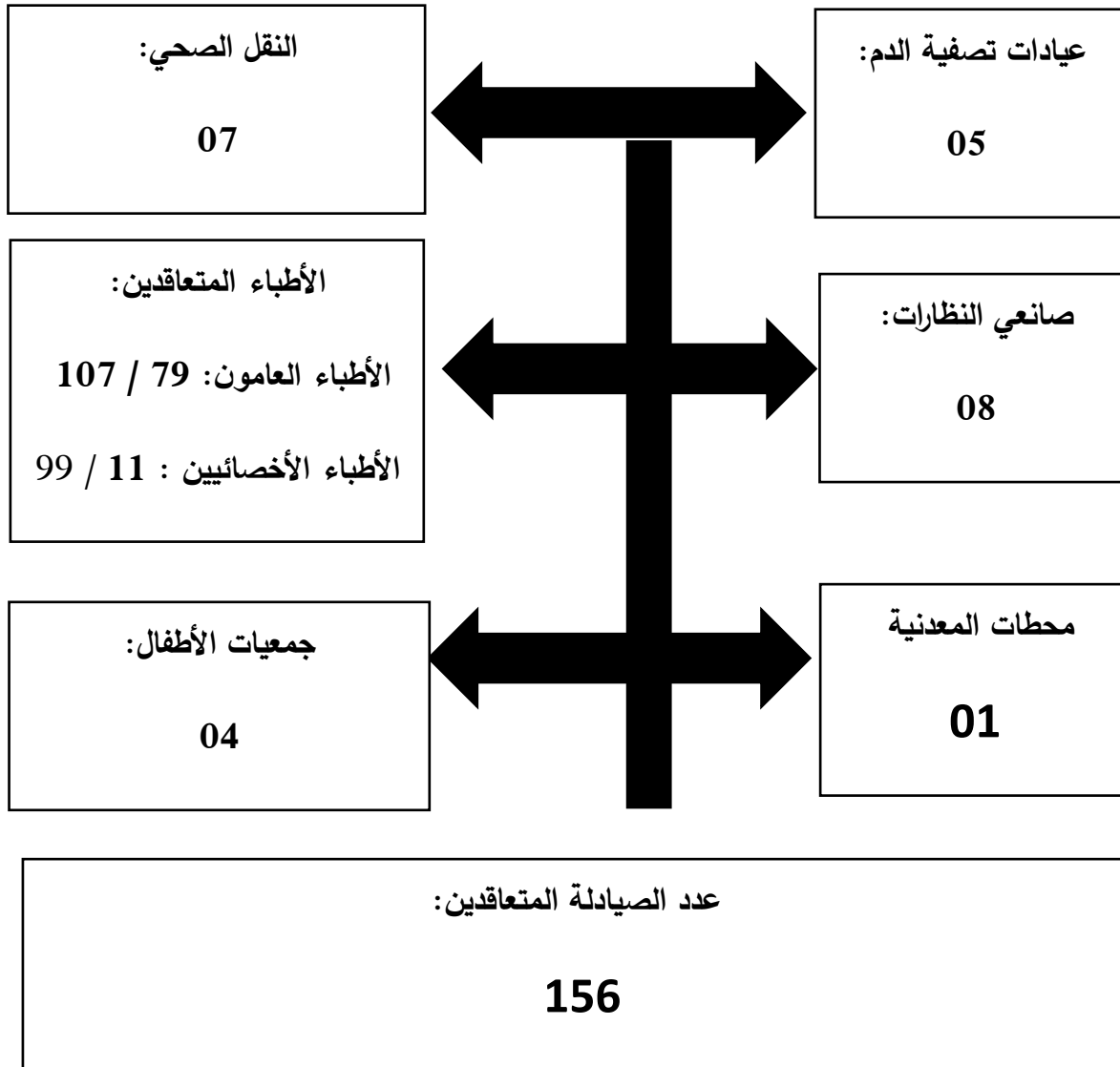
شكل 6 :التأمينات الاجتماعية المتوفرة لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء



المصدر: من اعداد الطالبة

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

شكل 7 :المؤسسات الصحية المتعاقدة مع الصندوق

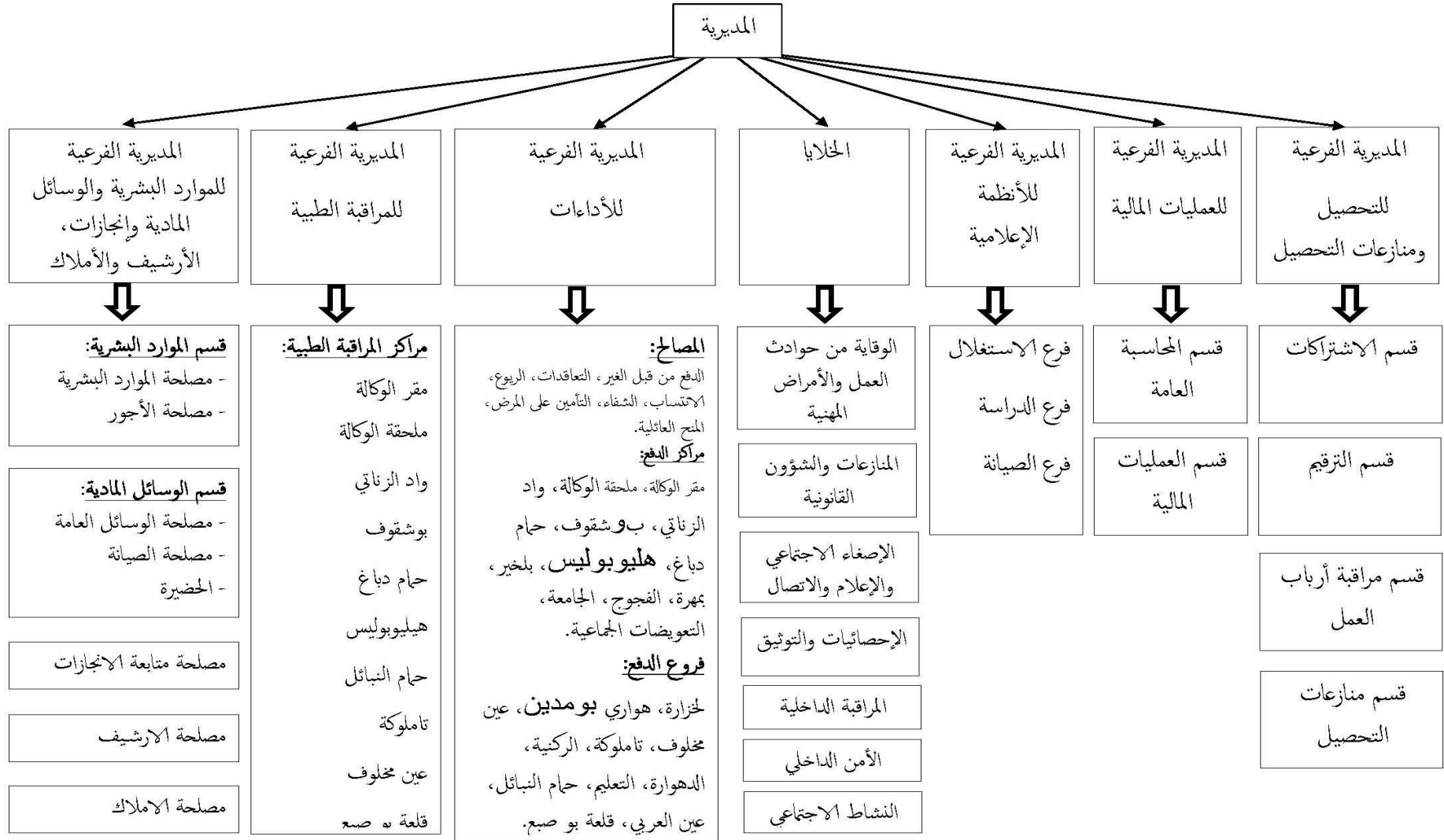


المصدر: من اعداد الطالبية

• شروط ومعايير اختيار الموقع الاستراتيجي:

- الموقع سهل الوصول للعمال الذين يحتاجون إلى خدمات الصندوق.
- ضمان توفير الخدمات بكفاءة مثل الشبكات الكهربائية والاتصالات...
- المنطقة ذات بيئة اجتماعية تساعد التفاعل بين العمال والعاملين في الصندوق.
- الموقع قادر على تلبية متطلبات الصندوق على المدى الطويل.

شكل 7: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء قائمة



أوضح من خلال هذا المطلب كل من مهام وأهداف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء محل الدراسة.

المطلب الثاني: مهام وأهداف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قائمة

1_مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

يمكن تلخيصها في المهام التالية:

- إدارة الدفعات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير الأداءات الأسرية، منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين الاجتماعيين والمستخدمين.
- التأكد من تحصيل ومراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الاداءات المنصوص عليها في الفقرات السابقة.
- القيام بأعمال على شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي بعد اقتراح من مجلس إدارة الصندوق.
- إدارة الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات والاتفاقات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي. (عميور و مرواني، 2005، صفحة 9)

2_أهداف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء أهداف رئيسية تشمل ما يلي:

- تحسين مستوى معيشة العمال الأجراء عن طريق تغطية تأمينية تساعدهم على التعامل مع المخاطر المالية والصحية.
- تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال توزيع الموارد بشكل عادل وتقديم فرص متساوية للجميع للحصول على حماية اجتماعية.
- تحقيق تنمية شاملة والاستدامة عن طريق توفير حماية اجتماعية فعالة لهذه الفئة من العمال. (عميور و مرواني، 2005، صفحة 11)

المبحث الثاني: الإطار المنهجي لدراسة التطبيقية

تم التطرق في هذا المطلب إلى عرض مفصل للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة، وجهات نظر على موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قائمة حيث تم تحديد منهج الدراسة، وأداة الدراسة لإجابات بيانات العينة على محاور الاستبيان، والأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: منهج الدراسة وأدواته

1_1 منهج الدراسة وأدواته

إن تحديد منهجية الدراسة يعد من الأسس الضرورية قبل البدء بالدراسة الميدانية، وذلك من خلال الاختيار الصحيح للمنهجية المتوافقة مع طبيعة الدراسة، يسهل عملية اختيار أدوات وتقنيات البحث التي تؤدي إلى معالجة علمية دقيقة للإشكالية والفرضيات المطروحة، إذن ما المنهج الذي تم الاعتماد عليه في هذه الدراسة؟

1_1 منهج الدراسة:

يعرف المنهج العلمي بأنه الأسلوب الذي يمكن للباحث الاعتماد عليه في دراسة ظاهرة معينة، مما يسمح له بتنظيم الأفكار المختلفة بطريقة تتيح له معالجة مشكلة البحث. يقوم الباحث من خلال هذا الأسلوب بترتيب المعلومات والأفكار بطريقة منطقية وتحليلية يمكنه من معرفة الأسباب والعوامل المؤثرة في الظاهرة المدروسة، وبالتالي يصل إلى نتائج واستنتاجات موثوقة ودقيقة. (المحمودي، 2019 الطبعة 3، صفحة 35)

ومن أجل الوصول إلى معرفة الحقائق، بالاعتماد على طبيعة الدراسة أو المعلومات التي يتم الوصول إليها من خلال آراء عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء_قائمة_، قمنا باستخدام المنهج الكمي، واعتماد الأسلوب الوصفي التحليلي حيث تم اختيار الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات عليها يعتمد هذا الأسلوب على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وتعبير عنها كيفياً وكماً حيث يصف التعبير النوعي الظاهرة ويشرح خصائصها بينما يعطي التعبير الكمي وصفاً عددياً.

1_2 أدوات الدراسة:

من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة يجب علينا الاعتماد على الأدوات التي تسمح بجمع البيانات بطرق مختلفة وإجراء التحاليل الإحصائية المختلفة على هذه البيانات تم استخدام ما يلي:

- **الملاحظة:** اعتمدنا الملاحظة كأداة لجمع البيانات وذلك من خلال احتكاكنا مع عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء _قائمة_
- **الاستمارة:** اعتمدنا الاستمارة لجمع البيانات اللازمة لدراسة التطبيقية، حيث يعرف الاستبيان على أنه مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة المرتبطة ببعضها البعض بطريقة منظمة وترتبط بالأهداف التي يسعى الباحث لتحقيقها في دراسته، وكذلك من خلال توضيح موضوع البحث والمشكلة التي يريد حلها. (المحمودي، 2019 الطبعة 3، صفحة 126)

مر إعداد الاستبيان لهذه الدراسة بمراحل عديدة، حيث تضمنت المرحلة الأولى على إعداد الاستبيان وفقا لما ورد في الجانب النظري لموضوع دراستنا، وكذلك ستعت ببعض من الاستبيانات التي تتوافق مع محتوى دراسة، حيث تضمنت الاستمارة ثلاث أقسام أساسية تمثلت فيما يلي:

القسم الأول: بيانات شخصية ووظيفية لعينة الدراسة متمثلة في الجنس، السن، سنوات الخبرة، الرتبة العلمية.

القسم الثاني: بيانات حول أبعاد الاستقامة التنظيمية.

القسم الثالث: بيانات حول أبعاد الالتزام التنظيمي.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

جدول 2 : حدود عبارات الاستبيان

الأبعاد	حدود العبارات
المتغير المستقل: الاستقامة التنظيمية	
1_التقاؤل التنظيمي	(5_1)
2_الثقة التنظيمية	(5_1)
3_التعاطف التنظيمي	(5_1)
4_النزاهة التنظيمية	(5_1)
5_المغفرة التنظيمية	(5_1)
المتغير التابع: الالتزام التنظيمي	
1_الالتزام العاطفي	(5_1)
2_الالتزام الأخلاقي	(5_1)
3_الالتزام المستمر	(5_1)

المصدر: من إعداد الطالبة

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

نحاول من خلال هذا المطلب أن نبين كل من مجتمع وعينة الدراسة

المطلب الثاني: مجتمع الدراسة والعينة

1_مجتمع الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة جميع الأشخاص المعنيين بموضوع البحث المقدم وهم جميع العمال والإداريين العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء. ويبلغ عدده 340 عامل، ويعتمد هذا العدد على الإحصاءات المقدمة من المؤسسة.

2_عينة الدراسة:

تمثل العينة جزءا من مجتمع الدراسة وتعد أفضل تمثيل للمجتمع عندما يتم اختيارها بشكل عشوائي وبدقة، وتتيح هذه العينة تعميم نتائج الدراسة، وقد اخترت عينة عشوائية بسيطة بنسبة 50% من مجتمع الدراسة أي تتكون من 170 فرد للإجراء الدراسة، حيث وزعت 170 استبيانا على أفراد العينة وكانت نسبة الاستجابة 100%.

جدول 3 :بيانات على الاستبيان وعينة الدراسة

المؤسسة	عدد الموظفين	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	صالحة لتحليل
الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء	340	170	170	170

المصدر: من إعداد الطالبة

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

يعتمد أسلوب التحليل الإحصائي على نوع المشكلة محل القياس والتحليل ونوع البيانات وفيما يلي توضيح أهم الأساليب المستخدمة في الدراسة.

المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة وصحة ثباتها

1_ الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم استخدام البرنامج الإحصائي المسمى الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss21)، كما اعتمدنا على التقنيات الإحصائية التالية:

- الأساليب المستخدمة للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة:
 - معامل الارتباط بيرسون للكشف عن صدق الاتساق الداخلي، وكذا العلاقة بين المتغيرين.
 - معامل الثبات α لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
 - النسب المئوية والتكرارات لوصف العينة.
- الأساليب المستخدمة في الإجابة عن تساؤلات الدراسة:
 - المتوسط الحسابي لقياس مدى مركزية الإجابات.
 - الانحراف المعياري لقياس مدى اتفاق وعدم تشتت الإجابات.
 - اختبار التوزيع الطبيعي.
 - الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات.
- وقد تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي لقياس المتغيرات، إذن الوزن المرجح لمقياس ليكارت كالتالي

جدول 4 : أوزان الاستجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي

5 - 4.21	4.20 - 3.41	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.80 - 1	الرقم
5	4	3	2	1	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	العبرة
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا	درجة الموافقة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21

- حيث يتم حساب المدى: لمعرفة الفرق بين أكبر قيمة وأدناها (5-1=4) لتحديد طول خلايا المقياس

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

- ثم يقسم على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي $0.80 = 5/4$
 - وبعد ذلك إضافة هذه القيمة الى المقياس وهي واحد وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.
- 2_2 صدق وثبات أداة الدراسة:**

2_1 ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال قياس معامل ألفا كرومباخ، حيث تنص القاعدة الإحصائية لهذا الاختبار على أن النسبة المقبولة لثبات الاستبانة هي 60% أو ما يزيد، والنسبة المقبولة لصدقها هي 70% أو ما يزيد ويحسب بالجذر التربيعي لمعامل الثبات وفيما يلي توضيح ذلك:

جدول 5 :معاملات ألفا كرومباخ

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرومباخ (α)	صدق المحك (الصدق = $\sqrt{\alpha}$)
التفأول التنظيمي	5	0.699	0.836
الثقة التنظيمية	5	0.750	0.866
التعاطف التنظيمي	5	0.771	0.878
النزاهة التنظيمية	5	0.607	0.779
المغفرة التنظيمية	5	0.600	0.774
الاستقامة التنظيمية	25	0.911	0.954
الالتزام العاطفي (الوجداني)	5	0.751	0.866
الالتزام الأخلاقي (المعياري)	5	0.709	0.842
الالتزام المستمر	5	0.800	0.894
الالتزام التنظيمي	15	0.893	0.944
الإجمالي	40	0.944	0.971

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتضح من خلال الجدول أن معامل الثبات الإجمالي عال بلغ 0.944، وجميع المحاور ذات درجة مرتفعة من الثبات، وهذا يتضح من خلال معامل الصدق الإجمالي الذي بلغ 0.971 وهو أيضا معامل عال، وهو ما يدل على ثبات وصدق أداة الدراسة.

2_2 صدق أداة الدراسة:

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس أسئلة الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من ذلك كالتالي:

• الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

وهذا بعرضها على مجموعة من الأساتذة لإجراء تعديلات عليها سواء في صياغة الفقرات أو حذف بعضها على ضوء مقترحاتهم، والتي ساهمت في إخراج الاستبيان بصورته النهائية.

• صدق الاتساق الداخلي

ويقصد به اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وهذا من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارة ومجموع المحور. والجدول الموالي يوضح ذلك:

2_2_1 قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستقامة التنظيمية

البعد الأول: التفاؤل التنظيمي

جدول 6: معامل الارتباط بيرسون لعبارات التفاؤل التنظيمي مع المحور ككل

العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
01	0.692**	0.000	04	0.608**	0.000
02	0.684**	0.000	05	0.729**	0.000
03	0.672**	0.000			
التفاؤل التنظيمي					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات التفاؤل التنظيمي كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول أن العبارات ذات اتساق داخلي.

البعد الثاني: الثقة التنظيمية

جدول 7: معامل الارتباط بيرسون لعبارات الثقة التنظيمية مع المحور ككل

العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
06	0.636**	0.000	09	0.741**	0.000
07	0.701**	0.000	10	0.752**	0.000
08	0.704**	0.000			

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

الثقة التنظيمية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات الثقة التنظيمية كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

البعد الثالث: التعاطف التنظيمي

جدول 8 :معامل الارتباط بيرسون لعبارات التعاطف التنظيمي مع المحور ككل

العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
11	0.745**	0.000	14	0.704**	0.000
12	0.725**	0.000	15	0.739**	0.000
13	0.726**	0.000			
التعاطف التنظيمي					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات التعاطف التنظيمي كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

البعد الرابع: النزاهة التنظيمية

جدول 9 : معام الارتباط بيرسون لعبارات النزاهة التنظيمية مع المحور ككل

العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
16	0.614**	0.000	19	0.558**	0.000
17	0.590**	0.000	20	0.592**	0.000
18	0.770**	0.000			
النزاهة التنظيمية					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات النزاهة التنظيمية كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

البعد الخامس: المغفرة التنظيمية

جدول 10 : معامل الارتباط بيرسون لعبارات المغفرة التنظيمية مع المحور ككل

العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
21	0.581**	0.000	24	0.631**	0.000
22	0.666**	0.000	25	0.575**	0.000
23	0.649**	0.000			
المغفرة التنظيمية					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات المغفرة التنظيمية كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول أن العبارات ذات اتساق داخلي.

2_2_2 قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات الالتزام التنظيمي

البعد الأول: الالتزام العاطفي (الوجداني)

جدول 11 :معامل الارتباط بيرسون لعبارات الالتزام العاطفي (الوجداني) مع المحور ككل

العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
26	0.633**	0.000	29	0.779**	0.000
27	0.760**	0.000	30	0.599**	0.000
28	0.764**	0.000			
الالتزام العاطفي (الوجداني)					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات الالتزام العاطفي (الوجداني) كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

البعد الثاني: الالتزام الأخلاقي (المعياري)

جدول 12 :معامل الارتباط بيرسون لعبارات الالتزام الأخلاقي (المعياري) مع المحور ككل

العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
31	0.672**	0.000	34	0.735**	0.000
32	0.657**	0.000	35	0.645**	0.000
33	0.696**	0.000			
الالتزام الأخلاقي (المعياري)					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات الالتزام الأخلاقي (المعياري) كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

البعد الثالث: الالتزام المستمر

جدول 13 :معامل الارتباط بيرسون لعبارات الالتزام المستمر مع المحور ككل

العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
36	0.762**	0.000	39	0.614**	0.000
37	0.789**	0.000	40	0.789**	0.000
38	0.760**	0.000			
الالتزام المستمر					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات الالتزام المستمر كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

2_2_3 قياس صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان

جدول 14 :معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان

المحاور	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الاستقامة التنظيمية	0.963**	0.000	دال إحصائياً
الالتزام التنظيمي	0.926**	0.000	دال إحصائياً
** : الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات محاور الاستبيان كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول أن العبارات ذات اتساق داخلي.

صدق المحك:

وهو ما يساوي رياضياً الجذر التربيعي لمعامل الثبات والنسبة المقبولة لصدقه 70% أو ما يزيد وسيتم التطرق إليه بعد حساب معامل الثبات.

2_3 اختبار التوزيع الطبيعي:

يجب علينا التأكد أن المجتمع خاضع للتوزيع الطبيعي، وهذا باستخدام اختبار كولمجروف - سمرنوف كالتالي:

جدول 15 :اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف - سمرنوف)

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي

نتيجة الاختبار	مستوى الدلالة (القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة Z	المحاور
توزيع طبيعي	0.511	0.821	الاستقامة التنظيمية
توزيع طبيعي	0.358	0.926	الالتزام التنظيمي
توزيع طبيعي	0.261	1.009	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21

يتضح من خلال نتائج الاختبار أن قيمة (sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع المحاور، وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع توزيع طبيعي.

وعليه يتم استخدام الأدوات الإحصائية المعملية الوصفية والاستدلالية في دراستنا.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل لتقديم عام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قالمة، بالإضافة إلى عرض الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة التطبيقية، وذلك بدءاً بالمنهج المتبع أولاً وهو المنهج الكمي، وتبيان الأسلوب المعتمد في الدراسة (أسلوب التحليل الوصفي)، وتحديد العينة العشوائية المختارة من عمال المؤسسة وأدوات الدراسة، وفي الأخير ذكرنا الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات مع قياس صدق وثبات أداة الدراسة، وسنتطرق في الفصل الموالي إلى عرض النتائج المتحصل عليها وتفسيرها ومناقشتها.

**الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي
ومناقشتها**

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها

تمهيد:

لقد حاولنا في الفصلين السابقين إعطاء صورة عامة عن الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي ، وأظهرنا نظريا العلاقة بين المتغيرين و ما مدى تأثير الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي ، وكذلك قمنا في الفصل الثاني بإسقاط هذه الدراسة ميدانيا وتطرقنا إلى توضيح منهجية الدراسة التطبيقية المتبعة ، ومن خلال هذا الفصل سوف نسلط الضوء على نتائج الدراسة التطبيقية المتحصل عليها ومناقشتها ، وذلك بهدف معرفة تأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع ، وذلك باستعمال الأساليب الإحصائية الملائمة للاختبار فروض الدراسة وذلك من خلال التطرق الى النقاط التالية :

- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة.
- الدراسة الإحصائية للعلاقة والأثر بين المتغيرين.
- مناقشة النتائج واختبار الفرضيات.

المبحث الأول : الوصف الإحصائي لعينة الدراسة.

يتم في هذا المطلب الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة الجنس، الفئة العمرية، المؤهل المهني، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

المطلب الأول: دراسة التوزيع التكراري لعينة الدراسة.

1_الجنس:

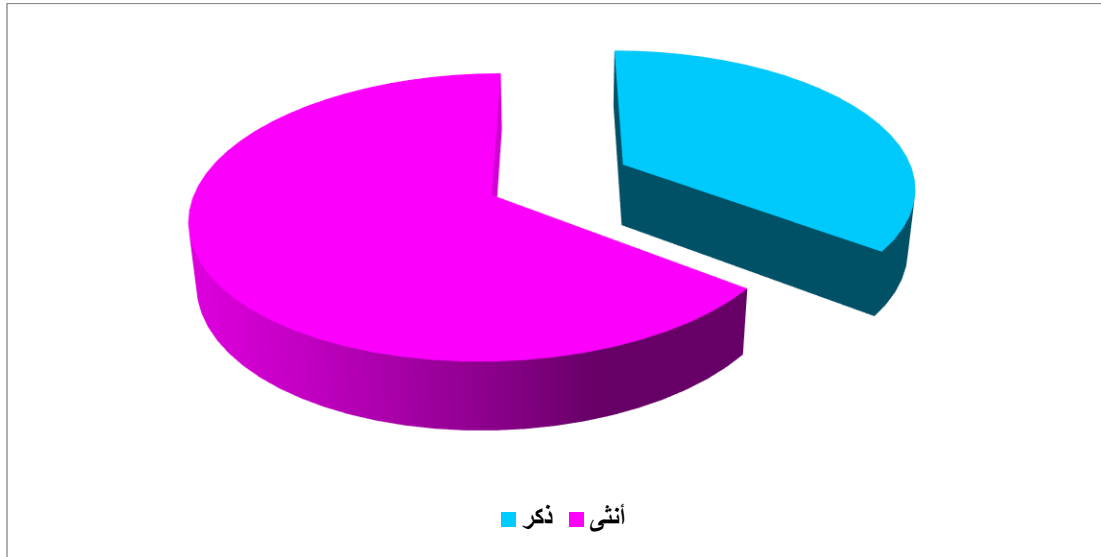
جدول 16: توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
35.3	60	ذكر
64.7	110	أنثى
100	170	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

نجد من خلال الجدول أن ما نسبته 64.7% من أفراد العينة في المؤسسة هم إناث، تليها فئة الذكور بنسبة 35.3%، وهذا راجع لكون العنصر الأنثوي يتمركز بكثرة في الإدارة. والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل 8: توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

2_السن:

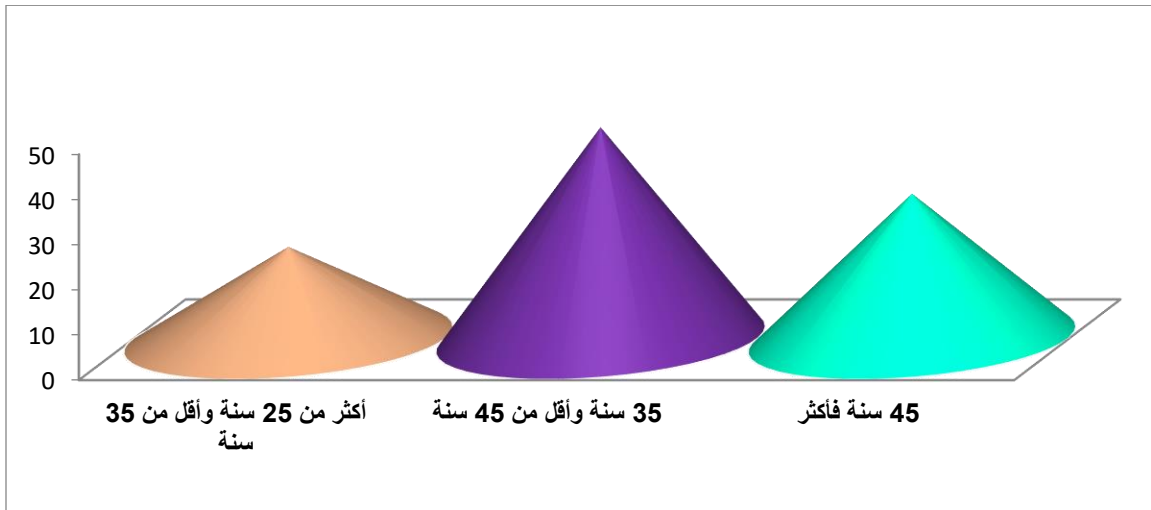
جدول 17: توزيع العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
20.6	35	أكثر من 25 سنة وأقل من 35 سنة
47.1	80	35 سنة وأقل من 45 سنة
32.4	55	45 سنة فأكثر
100	170	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

نجد من خلال الجدول أن ما نسبته 47.1% من أفراد العينة في المؤسسة ذوي فئة عمرية تتراوح بين 35 سنة وأقل من 45 سنة، تليها فئة 45 سنة فأكثر بنسبة 32.4%، ثم تأتي فئة أكثر من 25 سنة وأقل من 35 سنة بنسبة 20.6%، وهذا ما يبين الأقدمية في مجال العمل. والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل 9: توزيع العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

3_المؤهل العلمي:

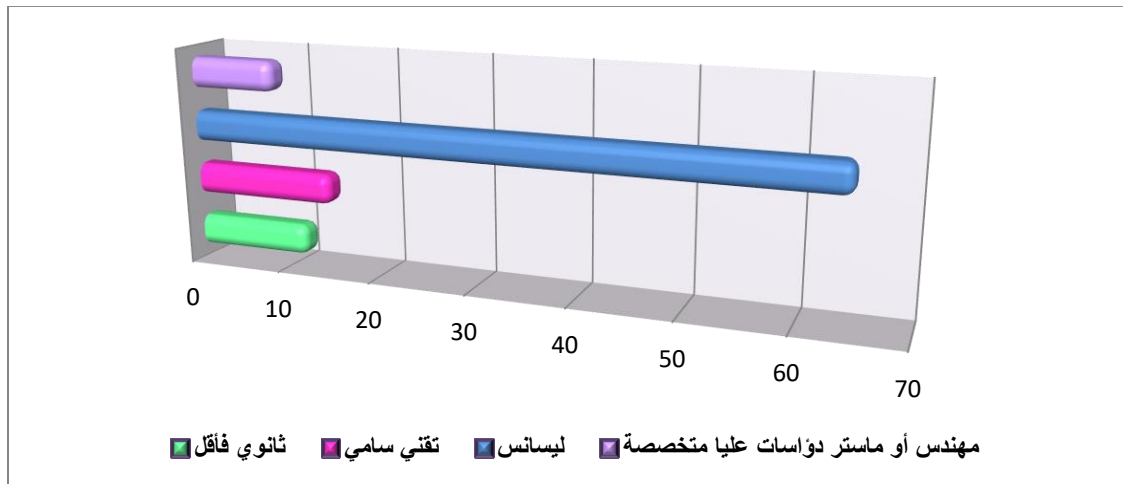
جدول 18 :توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
11.8	20	ثانوي فأقل
14.7	25	تقني سامي
64.7	110	ليسانس
8.8	15	مهندس أو ماستر دراسات عليا متخصصة
100	170	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

نجد من خلال الجدول أن ما نسبته 64.7% من أفراد العينة ذوي مؤهل علمي (ليسانس)، وما نسبته 14.7% (تقني سامي)، يليها مؤهل (الثانوي فأقل) بنسبة 11.8%، ثم يأتي (المهندسين أو مؤهل ماستر دراسات عليا متخصصة) بنسبة 8.8%، وهذا ما يدل على أن أفراد العينة من الفئة المثقفة. والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل 10 :توزيع العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

4_سنوات الخبرة

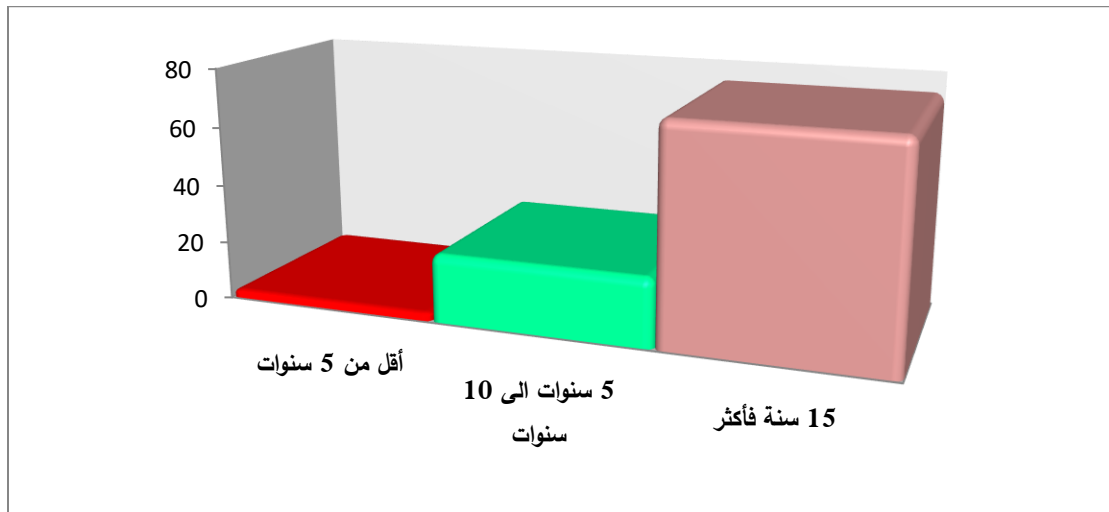
جدول 19: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	5	2.9
5 سنوات الى 10 سنوات	40	23.5
15 سنة فأكثر	125	73.5
المجموع	170	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

نجد من خلال الجدول أن 73.5% من أفراد العينة بلغت عدد سنوات خبرتهم أكثر من 15 سنة، تليها فئة 5 سنوات الى 10 سنوات بنسبة 23.5%، في حين تمثل 2.9% سنوات الخبرة لأقل من 5 سنوات، وهذا ما يبين الخبرة الكبيرة لأفراد العينة في مجال عملهم. والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل 11: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

5_المستوى الوظيفي

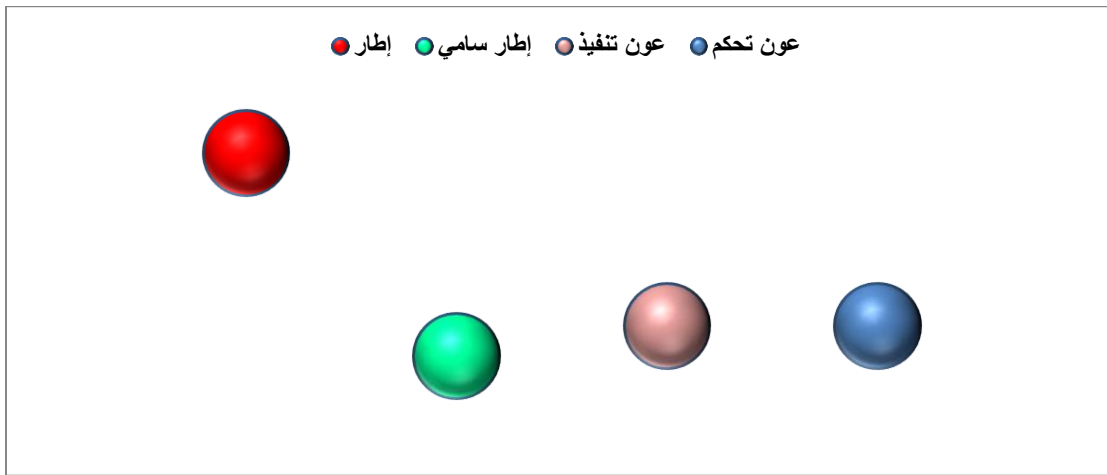
جدول 20 :توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الوظيفي
64.7	110	إطار
5.9	10	إطار سامي
14.7	25	عون تنفيذ
14.7	25	عون تحكم
100	170	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

نجد من خلال الجدول أن ما نسبته 64.7% من أفراد العينة إطارات، تليها النسبة الإجمالية 29.4% لتمثل أعوان التنفيذ وأعوان التحكم، ثم تأتي نسبة 5.9% لتمثل الإطارات السامية، وهذا ما يوضح تعدد المستويات الوظيفية في المؤسسة. والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل 12 :توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

المطلب الثاني: تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة

1_ نتائج التحليلات الوصفية المتعلقة بأبعاد الاستقامة التنظيمية

البعد الأول: التفاؤل التنظيمي

جدول 21: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد التفاؤل التنظيمي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1- يرتبط الإحساس العميق بالهدف بما نقوم به في المؤسسة	3.18	1.463	5	متوسطة
2- نحرص في أداء عملنا على تقديم كل ما هو جيد وصحيح	3.81	1.012	3	مرتفعة
3- أنا متفائل بأنني سوف أنجح حتى عندما أواجه تحديات كبيرة	3.92	1.189	2	مرتفعة
4- تسعى إدارة المؤسسة إلى بث جو التفاؤل بين العاملين	3.99	1.063	1	مرتفعة
5- تسعى إدارة المنظمة إلى جعل العاملين يشعرون بالسعادة لانتمائهم لهذه المؤسسة	3.78	1.266	4	مرتفعة
التفاؤل التنظيمي	3.74	0.814	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية العبارات المعبرة عن التفاؤل التنظيمي من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.18 - 3.99)، حيث حصلت الفقرة " تسعى إدارة المؤسسة الى إشاعة جو التفاؤل لدى العاملين " على أعلى درجة حيث بلغت (3.99) بانحراف معياري (1.063)، بينما حصلت الفقرة " يرتبط الشعور العميق بالهدف مع ما نقوم به في المؤسسة " على أدنى متوسط (3.18) بانحراف معياري (1.463)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد " التفاؤل التنظيمي " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.74) وبانحراف معياري قدره (0.814).

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

البعد الثاني: الثقة التنظيمية

جدول 22: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد الثقة التنظيمية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1- أثق في زملائي أثناء العمل	3.57	1.353	2	مرتفعة
2- يتم التعامل مع الناس بلطف ورعاية واحترام في المؤسسة	3.57	1.304	3	مرتفعة
3- يثق العاملون في إدارة المؤسسة في كل القرارات المتخذة	3.69	1.323	1	مرتفعة
4- تسعى إدارة المؤسسة إلى حل نقاط الخلاف بين العاملين	3.54	1.389	4	مرتفعة
5- تحافظ إدارة المؤسسة على أسرار العاملين داخل المؤسسة وخارجها	3.40	1.453	5	متوسطة
الثقة التنظيمية	3.55	0.965	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية العبارات المعبرة عن الثقة التنظيمية من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.40 - 3.69)، حيث حصلت الفقرة " يثق العاملون بإدارة المؤسسة في جميع القرارات المتخذة " على أعلى درجة حيث بلغت (3.69) بانحراف معياري (1.323)، بينما حصلت الفقرة " تحافظ إدارة المؤسسة على أسرار العاملين داخل وخارج المؤسسة " على أدنى متوسط (3.40) بانحراف معياري (1.453)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد " الثقة التنظيمية " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.55) وبانحراف معياري قدره (0.965).

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

البعد الثالث: التعاطف التنظيمي

جدول 23: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد التعاطف التنظيمي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1- التعاطف أمر شائع بين الأشخاص الذين يعملون في المؤسسة	3.71	1.178	3	مرتفعة
2- تقوم المؤسسة بالكثير من الاهتمام والعناية لحاجات العاملين	3.67	1.285	4	مرتفعة
3- هناك العديد من التجارب حول التعاطف والمسائل ذات الصلة بين العاملين	3.34	1.499	5	متوسطة
4- تهتم إدارة المؤسسة بالعاملين وتراعي مشاعرهم	3.96	1.014	1	مرتفعة
5- توفر إدارة المؤسسة المتطلبات التي تحفز العاملين على البقاء والاستمرار	3.89	1.250	2	مرتفعة
التعاطف التنظيمي	3.71	0.907	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية العبارات المعبرة عن التعاطف التنظيمي من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.35 - 3.96)، حيث حصلت الفقرة " تهتم إدارة المؤسسة بالعاملين ومراعاة مشاعرهم " على أعلى درجة حيث بلغت (3.96) بانحراف معياري (1.014)، بينما حصلت الفقرة " تنتشر العديد من التجارب عن التعاطف وما يتعلق به بين العاملين " على أدنى متوسط (3.34) بانحراف معياري (1.499)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد " التعاطف التنظيمي " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.71) وبانحراف معياري قدره (0.907).

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

البعد الرابع: النزاهة التنظيمية

جدول 24: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد النزاهة التنظيمية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1- الصدق والأمانة هي الصفات المميزة للعلاقة بين العاملين في المؤسسة	3.84	1.278	2	مرتفعة
2- تتعامل المؤسسة بأعلى مستويات النزاهة مع الجميع	3.87	1.274	1	مرتفعة
3- تتميز إدارة المؤسسة بالاستقامة والشرف	3.45	1.346	3	مرتفعة
4- تنفذ إدارة المؤسسة السياسات الإدارية والتعليمات القانونية على جميع العاملين دون تمييز	3.29	1.425	5	متوسطة
5- تأكد إدارة المؤسسة على الشفافية في نشر المعلومات	3.45	1.372	4	مرتفعة
النزاهة التنظيمية	3.58	0.835	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية العبارات المعبرة عن النزاهة التنظيمية من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.29 - 3.87)، حيث حصلت الفقرة " تتعامل المؤسسة بأعلى مستويات النزاهة مع الجميع " على أعلى درجة حيث بلغت (3.87) بانحراف معياري (1.274)، بينما حصلت الفقرة " تطبق إدارة المؤسسة السياسات الإدارية والتعليمات القانونية على جميع العاملين دون تمييز " على أدنى متوسط (3.29) بانحراف معياري (1.425)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد " النزاهة التنظيمية " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.58) وبانحراف معياري قدره (0.835).

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

البعد الخامس: المغفرة التنظيمية

جدول 25: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد المغفرة التنظيمية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1- نحاول أن نتعلم من أخطائنا في المؤسسة وبالتالي نغفر الأخطاء بسرعة	3.44	1.392	2	مرتفعة
2- إدارة المؤسسة إنسانية ومتسامحة في التعامل مع الجميع	3.33	1.371	5	متوسطة
3- يساهم تشخيص الأخطاء والتعرف عليها في تصحيحها وأداء العمل بشكل أفضل	3.35	1.361	4	متوسطة
4- تتسامح إدارة المؤسسة مع العاملين عند حدوث أخطاء ناتجة عن إتمام العمل	3.53	1.427	1	مرتفعة
5- تشجع إدارة المؤسسة العاملين على تعلم الخطأ والاستفادة منه	3.40	1.307	3	متوسطة
المغفرة التنظيمية	3.41	0.851	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها

تظهر نتائج الجدول أن غالبية العبارات المعبرة عن المغفرة التنظيمية من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.33 - 3.53)، حيث حصلت الفقرة " تتسامح إدارة المؤسسة مع العاملين عند وقوع الأخطاء الناتجة عن انجاز الأعمال " على أعلى درجة حيث بلغت (3.53) بانحراف معياري (1.427)، بينما حصلت الفقرة " إدارة مؤسستنا انسانية متسامحة في التعامل مع الجميع " على أدنى متوسط (3.33) بانحراف معياري (1.371)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد " المغفرة التنظيمية " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.41) وبانحراف معياري قدره (0.851).

أبعاد الاستقامة التنظيمية

جدول 26: نتائج إجابات أفراد العينة على محور أبعاد الاستقامة التنظيمية

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
التفاؤل التنظيمي	3.74	0.814	1	مرتفعة
الثقة التنظيمية	3.55	0.965	4	مرتفعة
التعاطف التنظيمي	3.71	0.907	2	مرتفعة
النزاهة التنظيمية	3.58	0.835	3	مرتفعة
المغفرة التنظيمية	3.41	0.851	5	مرتفعة
الاستقامة التنظيمية	3.60	0.738	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

تظهر نتائج الجدول أن غالبية المحاور المعبرة عن الاستقامة التنظيمية من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قد حصلت على درجات مرتفعة والتي تراوحت بين (3.41 - 3.74)، حيث حصل بعد " التفاؤل التنظيمي " على أعلى درجة حيث بلغت (3.74) بانحراف معياري (0.814)، بينما حصل بعد " المغفرة التنظيمية " على أدنى متوسط (3.41) بانحراف معياري

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

(0.851)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه محور " الاستقامة التنظيمية " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.60) وبانحراف معياري قدره (0.738).

1- نتائج التحليلات الوصفية المتعلقة بالالتزام التنظيمي

البعد الأول: الالتزام العاطفي (الوجداني)

جدول 27: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد الالتزام العاطفي (الوجداني)

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1- أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل فيها	3.42	1.421	5	مرتفعة
2- أشعر ان أهدافي تتوافق مع اهداف المؤسسة	3.58	1.420	4	مرتفعة
3- أشعر بالسعادة عند قيامي بعمل في المؤسسة	3.59	1.449	3	مرتفعة
4- وآمل أن أقضي بقية حياتي العملية في المؤسسة	3.62	1.425	2	مرتفعة
5- أشعر بالفخر والاعتزاز للتحدث مع الآخرين حول المؤسسة	3.68	1.364	1	مرتفعة
الالتزام العاطفي (الوجداني)	3.58	1.003	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية العبارات المعبرة عن الالتزام العاطفي (الوجداني) من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قد حصلت على درجات مرتفعة والتي تراوحت بين (3.42 - 3.68)، حيث حصلت الفقرة " أشعر بالفخر والاعتزاز وأن أتحدث للآخرين عن المؤسسة " على أعلى درجة حيث بلغت (3.68) بانحراف معياري (1.364)، بينما حصلت الفقرة " أشعر بالانتماء القوي للمؤسسة التي أعمل بها " على أدنى متوسط (3.42) بانحراف معياري (1.421)، أما المتوسط الإجمالي

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

الذي حصل عليه بعد " الالتزام العاطفي (الوجداني) " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.58) وبانحراف معياري قدره (1.003).

البعد الثاني: الالتزام الأخلاقي (المعياري)

جدول 28: نتائج إجابات أفراد العينة على بعد الالتزام الأخلاقي (المعياري)

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1- أنا على استعداد للقيام بأي مهمة من أجل مواصلة العمل في هذه المؤسسة	3.59	1.252	2	مرتفعة
2- على استعداد للتواجد في عملي كلما دعت الحاجة دون التطلع إلى المكافأة	3.26	1.461	5	متوسطة
3- ألتزم بواجباتي الوظيفية وفق النظام دون أن أتأثر بعلاقاتي الشخصية مع زملائي	3.57	1.281	3	مرتفعة
4- عملي وتخصصي العلمي متطابقان	3.51	1.460	4	مرتفعة
5- أهتم بسمعة ومستقبل المؤسسة التي أعمل بها	3.73	1.365	1	مرتفعة
الالتزام الأخلاقي (المعياري)	3.53	0.929	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية العبارات المعبرة عن الالتزام الأخلاقي (المعياري) من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.26 - 3.73)، حيث حصلت الفقرة " تهمني سمعة ومستقبل المؤسسة التي أعمل بها " على أعلى درجة حيث بلغت (3.73) بانحراف معياري (1.365)، بينما حصلت الفقرة " مستعد للتواجد في عملي متى دعت الحاجة دون التطلع للمكافأة " على أدنى متوسط (3.26) بانحراف معياري (1.461)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد " الالتزام الأخلاقي (المعياري) " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.53) وبانحراف معياري قدره (0.929).

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

البعد الثالث: الالتزام المستمر

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1- اريد البقاء في وظيفتي بغض النظر عن الفرص البديلة المتاحة لي	3.50	1.381	4	مرتفعة
2- يحصل العاملون ذو المهارات والقدرات المتميزة على فرص حقيقية لتطوير حياتهم المهنية	3.54	1.439	3	مرتفعة
3- لقد حققت الكثير في مجال عملي لذلك لا أفكر في العمل في مكان آخر	3.55	1.401	2	مرتفعة
4- أستمتع بالأمان الوظيفي في عملي في المؤسسة	3.74	1.222	1	مرتفعة
5- العمل في المؤسسة يشجعني على بذل أقصى جهدي ومهاتي	3.38	1.431	5	متوسطة
الالتزام المستمر	3.54	1.026	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية العبارات المعبرة عن الالتزام المستمر من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.38 - 3.74)، حيث حصلت الفقرة "أتمتع بالأمان الوظيفي في عملي بالمؤسسة" على أعلى درجة حيث بلغت (3.74) بانحراف معياري (1.222)، بينما حصلت الفقرة "يشجعني العمل بالمؤسسة على إعطاء أقصى ما لدي من جهد ومهارة" على أدنى متوسط (3.38) بانحراف معياري (1.431)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد "الالتزام المستمر" فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.54) وبانحراف معياري قدره (1.026).

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

-أبعاد الالتزام التنظيمي

جدول 29: نتائج إجابات أفراد العينة على محور الالتزام التنظيمي

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
الالتزام العاطفي (الوجداني)	3.58	1.003	1	مرتفعة
الالتزام الأخلاقي (المعياري)	3.53	0.929	3	مرتفعة
الالتزام المستمر	3.54	1.026	2	مرتفعة
الالتزام التنظيمي	3.55	0.878	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

تظهر نتائج الجدول أن غالبية المحاور المعبرة عن الالتزام التنظيمي من قبل عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في مؤسسة سونلغاز قد حصلت على درجات مرتفعة والتي تراوحت بين (3.53 - 3.58)، حيث حصل بعد "الالتزام العاطفي (الوجداني)" على أعلى درجة حيث بلغت (3.58) بانحراف معياري (1.003)، بينما حصل بعد «الالتزام الأخلاقي (المعياري)» على أدنى متوسط (3.53) بانحراف معياري (0.929)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه محور "الالتزام التنظيمي" فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.55) وبانحراف معياري قدره (0.878).

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

المبحث الثاني :دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي

بعد تحليل البيانات الأولية من الاستبيان نتناول في هذا المطلب صحة فرضيات العلاقة من خلال تبيان مدى قبولها أو رفضها وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

المطلب الأول: الدراسة الإحصائية للعلاقة بين المتغيرين.

1-دراسة العلاقة بين بعد التفاؤل التنظيمي والالتزام التنظيمي:

H_0 : لا يوجد علاقة للتفاؤل التنظيمي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

H_1 : يوجد علاقة للتفاؤل التنظيمي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

جدول 30 :معامل ارتباط بيرسون بين التفاؤل التنظيمي والالتزام التنظيمي

سلوك المواطنة التنظيمية			الهيكل التنظيمي
معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية sig	معامل التحديد R_2	
0.293	0.011**	0.086	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين التفاؤل التنظيمي والالتزام التنظيمي، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.702 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 49.3%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه " توجد علاقة ارتباط موجبة بين التفاؤل التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة ".

2_دراسة العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

H_0 : لا يوجد علاقة للثقة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

H_1 : يوجد علاقة للثقة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

جدول 31: معامل ارتباط بيرسون بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي			الثقة التنظيمية
معامل التحديد R_2	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.517	0.000	0.719	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.719 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 51.7%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه " توجد علاقة ارتباط موجبة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة ".

3_دراسة العلاقة بين التعاطف التنظيمي والالتزام التنظيمي

H_0 : لا يوجد علاقة للتعاطف التنظيمي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

H_1 : يوجد علاقة للتعاطف التنظيمي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

جدول 32: معامل ارتباط بيرسون بين التعاطف التنظيمي والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي			التعاطف التنظيمي
معامل التحديد R_2	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.450	0.000	0.671	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين التعاطف التنظيمي والالتزام التنظيمي، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.671 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 45%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه " توجد علاقة ارتباط موجبة بين التعاطف التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة " .

4_دراسة العلاقة بين النزاهة التنظيمية والالتزام التنظيمي

H_0 : لا يوجد علاقة للنزاهة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

H_1 : يوجد علاقة للنزاهة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

جدول 33 :معامل ارتباط بيرسون بين النزاهة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي			النزاهة التنظيمية
معامل التحديد R_2	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.494	0.000	0.703	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين النزاهة التنظيمية والالتزام التنظيمي، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.703 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 49.4%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه " توجد علاقة ارتباط موجبة بين النزاهة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة " .

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

5_دراسة العلاقة بين المغفرة التنظيمية والالتزام التنظيمي

H_0 : لا يوجد علاقة للمغفرة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

H_1 : يوجد علاقة للمغفرة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

جدول 34: معامل ارتباط بيرسون بين المغفرة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي			المغفرة التنظيمية
معامل التحديد R_2	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.287	0.000	0.535	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين المغفرة التنظيمية والالتزام التنظيمي، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.535 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 28.7%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه " توجد علاقة ارتباط موجبة بين المغفرة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة " .

6_دراسة العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي

H_0 : لا يوجد علاقة ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

H_1 : يوجد علاقة ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

جدول 35: معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي			الاستقامة التنظيمية
معامل التحديد R_2	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.624	0.000	0.790	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.790 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 62.4%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه " توجد علاقة ارتباط موجبة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة

المطلب الثاني: الدراسة الإحصائية للأثر بين المتغيرين.

1_دراسة أثر بعد التفاؤل التنظيمي على الالتزام التنظيمي

H_0 : لا يوجد أثر للتفاؤل التنظيمي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

H_1 : يوجد أثر للتفاؤل التنظيمي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

جدول 36: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى

الالتزام التنظيمي								التفاوت التنظيمي
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R ²	R	
H ₁	0.723	0.757	163.498	0.000	12.787	0.493	0.702	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (التفاوت التنظيمي) مع المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) والتي بلغت 0.702 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R² الذي يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.493 وهي نسبة مقبولة نسبياً، وبلغت قيمة T 12.787 كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار (0.000) = sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مع قيمة F المحسوبة 163.498، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.757 وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر للتفاوت التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة " .

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين التفاؤل التنظيمي والالتزام التنظيمي بالمعادلة الرياضية التالية:

$$Y = 0.757 x + 0.723$$

2_دراسة أثر بعد الثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي

H₀: لا يوجد أثر للثقة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعاملين الأجراء .

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

H₁: يوجد أثر للثقة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

جدول 37: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية

الالتزام التنظيمي								الثقة التنظيمية
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R ²	R	
H ₁	1.230	0.654	179.818	0.000	13.410	0.517	0.719	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (الثقة التنظيمية) مع المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) والتي بلغت 0.719 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R² الذي يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.517 وهي نسبة مقبولة نسبياً، وبلغت قيمة T 13.410 كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار ($\text{sig} = 0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مع قيمة F المحسوبة 179.818، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.654 وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر للثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة ".

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي بالمعادلة الرياضية التالية:

$$Y = 0.654 x + 1.230$$

3_دراسة أثر بعد التعاطف التنظيمي على الالتزام التنظيمي

H₀: لا يوجد أثر للتعاطف التنظيمي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

H₁: يوجد أثر للتعاطف التنظيمي ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

جدول 38: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

الالتزام التنظيمي								التعاطف التنظيمي
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R ²	R	
H ₁	1.141	0.649	137.704	0.000	11.735	0.450	0.671	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (التعاطف التنظيمي) مع المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) والتي بلغت 0.671 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R² الذي يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.450 وهي نسبة مقبولة نسبياً، وبلغت قيمة T 11.735 كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار ($\text{sig} = 0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مع قيمة F المحسوبة 137.704، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.649 وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر للتعاطف التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة ".

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين التعاطف التنظيمي والالتزام التنظيمي بالمعادلة الرياضية التالية:

$$Y = 0.649 x + 1.141$$

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

4_دراسة أثر بعد النزاهة التنظيمية على الالتزام التنظيمي

H_0 : لا يوجد أثر للنزاهة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

H_1 : يوجد أثر للنزاهة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

جدول 39: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

الالتزام التنظيمي							
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R ²	R
H_1	0.907	0.739	164.076	0.000	12.809	0.494	0.703

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (النزاهة التنظيمية) مع المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) والتي بلغت 0.703 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R² الذي يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.494 وهي نسبة مقبولة نسبياً، وبلغت قيمة T 12.809 كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار ($\text{sig} = 0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مع قيمة F المحسوبة 164.076، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.739 وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر للنزاهة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة ".

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين النزاهة التنظيمية والالتزام التنظيمي بالمعادلة الرياضية التالية:

$$Y = 0.739 x + 0.907$$

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

5_دراسة أثر بعد المغفرة التنظيمية على الالتزام التنظيمي

H_0 : لا يوجد أثر للنزاهة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

H_1 : يوجد أثر للنزاهة التنظيمية ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

جدول 40: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الخامسة

الالتزام التنظيمي								المغفرة التنظيمية
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R ²	R	
H ₁	1.669	0.552	67.538	0.000	8.218	0.287	0.535	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (المغفرة التنظيمية) مع المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) والتي بلغت 0.535 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R² الذي يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.287 وهي نسبة مقبولة نسبياً، وبلغت قيمة T 8.218 كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار ($\text{sig} = 0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مع قيمة F المحسوبة 67.538، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.522 وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر للمغفرة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة ".

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين المغفرة التنظيمية والالتزام التنظيمي بالمعادلة الرياضية التالية:

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

$$Y = 0.552 x + 1.669$$

6_دراسة أبعاد الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الاستقامة التنظيمية الالتزام التنظيمي

للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الالتزام

التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

جدول 41: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية

الالتزام التنظيمي							الاستقامة التنظيمية
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R ²	
H ₁	0.171	0.939	279.252	0.000	16.711	0.624	0.790

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) مع المتغير التابع

(الالتزام التنظيمي) والتي بلغت 0.790 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R² الذي

يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.624 وهي نسبة مقبولة نسبياً، وبلغت قيمة

T 16.711 كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار ($\text{sig} = 0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة

0.05، مع قيمة F المحسوبة 279.252، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، كما بلغت قيمة معامل الانحدار

0.939 وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية

العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر للاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في

المؤسسة " .

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي بالمعادلة الرياضية التالية:

$$Y = 0.939 x + 0.171$$

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

نتطرق من خلال هذا المطلب للتعرف على أهم نتائج الدراسة التطبيقية من خلال عرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

المطلب الثاني: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات الدراسة

1_ مناقشة النتائج:

سيتم مناقشة نتائج الدراسة، استنادا الى النتائج المتوصل إليها بعد تحليل إجابات عينة الدراسة لتوزيع أفراد العينة، حسب الجنس وتشير إلى أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور في العينة المدروسة، من المهم أن نذكر أن هذه النتائج تستند على البيانات المتوفرة في الجدول المذكور.

يتضح من خلال توزيع أفراد العينة حسب الجنس أن الفئة العمرية من 35 سنة وأقل من 45 تمثل أكبر نسبة من العينة، وهذا ما يشير إلى أن هناك تركيزا قويا على الشباب في المؤسسة ، بالإضافة إلى ذلك تشير النسبة البالغة 20.6% لفئة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 وأقل من 35 سنة إلى وجود تمثيل جيد لهذه الفئة العمرية ، كما يمكن استنتاج أن المؤسسة تمتلك نقطة إيجابية وهي أن أفراد الشباب يمثلون النسبة الأكبر من العينة ، قد يعزى هذا لعدة عوامل مثل توجيه الجهود لاستقطاب وتوظيف الشباب أو ارتفاع معدلات المغادرة للفئة العمرية المتقدمة بسبب التقاعد أو غيرها من الأسباب .

من خلال دراسة العينة للمؤهل العلمي يتضح أن أفراد ذوي مؤهل شهادة ليسانس أكبر نسبة مقدره في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، تليهم أفراد ذوي مؤهل تقني سامي وأخيرا أفراد ذوي مؤهل ثانوي وأقلها مؤهل مهندس أو ماستر دراسات عليا متخصصة، وبناءا على هذا النسب، يمكن الاستنتاج أن العينة تمثل فئة مثقفة بامتياز، حيث أن أكثر من ثلث العينة يحملون مؤهلات عليا.

تم ملاحظة توزيع العينة حسب فترات الخبرة المختلفة، حيث بلغت الفئة العمرية ذوي الخبرة تزيد عن 15 سنة بنسب 73.5% وهي أكبر نسبة. ويمكن اعتبار هؤلاء الأفراد خبراء في ميدان نظرا لتجربتهم الواسعة والمتراكمة في مجال العمل، بالإضافة إلى ذلك يبلغ 23.5% من أفراد العينة لديهم خبرة من 5 سنوات إلى 10 سنوات. يمكن اعتبار هؤلاء الأفراد من ذوي الخبرة المتوسطة من مجال العمل، فيما يتعلق بنسبة المتبقية فتمثل الأفراد الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات. يمكن أن نفترض أن هؤلاء الأفراد يمتلكون خبرة مبتدئة في مجال العمل.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها

يمكننا استنتاج بعض النقاط من هذه النتائج حيث يظهر أن العينة المدروسة تحتوي على تنوع في مستويات الخبرة، وهذا ما يمكن أن يعكس تنوع المهارات والخبرات في مجال العمل.

من خلال نتائج توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي نستنتج بعض النقاط المهمة حول توزيع الوظائف والمستويات الوظيفية في المؤسسة المدروسة، حيث بلغت أكبر نسبة من أفراد العينة والتي تتمثل في الإطارات. يعني ذلك أن هناك نسبة كبيرة من الموظفين في المؤسسة يشغلون مناصب إدارية أو تنفيذية عالية المستوى. تليها عينة من أعوان التنفيذ والتحكم، حيث تشير إلى وجود مستويات وظيفية متعددة في المؤسسة، كما يمكن أن تتضمن هذه النتائج تحليلاً عميقاً لتلك النسب والتركيب الوظيفية في المؤسسة. وقد تم تسليط الضوء على توزيع الحالي للمستويات الوظيفية والاستدلال بالأسباب المحتملة لهذا التوزيع.

- استناداً لنتائج تحليلات الوصفية المتعلقة ببعدهم التفاوض التنظيمي والتي تظهر تقديراً جيداً لهذا الأخير في العمل حيث حصلت الفقرة "تسعى إدارة المؤسسة إلى إشاعة جو التفاوض لدى العاملين" على أعلى نسبة وهذا يشير إلى أن العمال يدركون ويقدرون التفاوض، من ناحية أخرى حصلت عبارة "يرتبط الشعور العميق بالهدف مع ما نقوم به في المؤسسة" على أدنى نسبة ويشير ذلك إلى أن هناك عدم التوافق بين هدف عمال وعملهم بالمؤسسة في بعض الحالات، هو ما يوضح أن بعد التفاوض التنظيمي عنصر مهم في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ويعتبر عاملاً أساسياً وداعماً للالتزام التنظيمي، وهو مجال يمكن تحسينه لتحقيق التوافق الأمثل.

وهذا ما يؤكد من وجود أثر إيجابي وعلاقة ارتباطية لبعدهم التفاوض التنظيمي على الالتزام التنظيمي وهذا ما برهنته الدراسة الإحصائية.

استناداً لنتائج تحليلات الوصفية المتعلقة ببعدهم الثقة التنظيمية أظهرت تقديراً عالياً لعبارة التعبير عن بعد الثقة التنظيمية، كما حصلت عبارة "يثق العاملون بإدارة المؤسسة في جميع القرارات المتخذة" على أعلى درجة، وهذا يشير إلى أن العينة يتقنون في قدرة إدارة المؤسسة على اتخاذ القرارات فيما يتعلق بمسار العمل والسياسات والاستراتيجيات أي يشعرون بالثقة في إمكانية الإدارة على قيادة المؤسسة نحو النجاح، من ناحية أخرى حصلت عبارة "تحافظ إدارة المؤسسة على أسرار العاملين داخل وخارج المؤسسة" على أدنى نسبة، وقد يشير أن إدارة المؤسسة لا تحترم سرية معلومات العاملين سواء داخل أو خارج المؤسسة. ، ومنه يمكن القول ان

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها

هناك جو إيجابي حول الثقة التنظيمية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قائمة مع وجود بعض التحديات التي يمكن تحسينها من خلال احترام الإدارة خصوصية العاملين و الحفاظ على معلوماتهم لضمان بقاء بيئة عمل آمنة و إيجابية وهذا ما يؤكد من وجود أثر إيجابي وعلاقة ارتباطية لبعد الثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمية وهذا ما برهنته الدراسة الإحصائية.

- استنادا لنتائج تحليلات الوصفية المتعلقة ببعد التعاطف التنظيمي في مشاركة الآخرين مشاعرهم واهتمام ببعضهم تبين أن أغلبية عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قائمة التعاطف أمر شائع بينهم، حيث حصلت العبارة المتعلقة " تهتم إدارة المؤسسة بالآخرين ومراعاة مشاعرهم " على أعلى نسبة في دراسة ويعكس ذلك أن الادارة المؤسسة تولي اهتماما للعاملين و تحرص على احترام مشاعرهم و الدعم العاطفي لهم ، من ناحية أخرى حصلت العبارة التي تتحدث " - تقوم المؤسسة بالكثير من الاهتمام والرعاية لحاجات العاملين " على أدنى نسبة ويعني ذلك أنه قد يكون هناك تحسين مطلوب في عملية التشاور وتعاون بين متخذي القرار في وحدة الحامة . وقد يكون هناك حاجة الى تعزيز الاهتمام والاستماع لحاجاتهم لضمان معرفة الآثار المترتبة بشكل أفضل وتحقيق اداء جيد بين فريق العمل.

وهذا ما يؤكد من وجود أثر إيجابي وعلاقة ارتباطية لبعد التعاطف التنظيمي على الالتزام التنظيمي وهذا ما برهنته الدراسة الإحصائية.

- استنادا لنتائج تحليلات الوصفية المتعلقة ببعد النزاهة التنظيمية تحصلنا على نسب مرتفعة ، وهذا يشير إلى أن العمال يشعرون برضا العالي عن النطاق الواسع لسلوكيات الصدق و النزاهة في المؤسسة حيث حصلت الفقرة " تتعامل المؤسسة بأعلى مستويات النزاهة مع الجميع " على أعلى نسبة وهذا يعني أن المؤسسة تحترم القوانين و الأخلاقيات و تتبنى مبادئ النزاهة لبناء سمعة مستدامة مع الجميع ، وعلى الجانب الآخر حصلت العبارة " تركز إدارة المؤسسة على الشفافية في نشر المعلومات " على أدنى نسبة وهذا يعني ان العمال ليسوا راضيين تماما على الادارة في طريقة نشر المعلومات فهو يعتبر أمر غير مستحب، ومنه على المؤسسة استدرارك ذلك من خلال تبني معايير عالية للنزاهة كجزء من ثقافتها التنظيمية و ضمان نشر المعلومات بشكل شفاف و دقيق .

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها

وهذا ما يؤكد من وجود أثر إيجابي وعلاقة ارتباطية لبعد النزاهة التنظيمية على الالتزام التنظيمي وهذا ما برهنته الدراسة الإحصائية.

- من خلال نتائج التحليلات الوصفية المتعلقة ببعد المغفرة التنظيمية والتي حصلت على درجات مرتفعة ومنه نستنتج أن العمال يشعرون برضا العالي لأن "إدارة المؤسسة تتسامح مع العاملين عند وقوع الأخطاء الناتجة عن انجاز الأعمال"، حيث حصلت هذه العبارة على أعلى نسبة وعلى الجانب الآخر حصلت العبارة " إدارة مؤسستنا انسانية متسامحة في التعامل مع الجميع " على أدنى نسبة بسبب عدم إظهار الانسانية و التسامح في التعامل مع الجميع يؤثر سلبا على جو العمل و الأداء العام للمؤسسة ومن المهم مراعات هذه النتائج عند التحليل ، ويمكن للإدارة أن تستفيد منها لتعزيز الانسانية و التسامح و بالتالي وتعزيز رضا عاملين و زيادة إنتاجياتها .

وهذا ما يؤكد من وجود أثر إيجابي وعلاقة ارتباطية لبعد المغفرة التنظيمية على الالتزام التنظيمي وهذا ما برهنته الدراسة الإحصائية.

2_ اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى

لقد تم اختبار الفرضية الأولى، والتحقق من صحتها من خلال الجدول رقم (36) الذي يمثل الدراسة الإحصائية للأثر بعد التفاؤل التنظيمي على الالتزام التنظيمي (نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى)، والتي تم دراستها في المطلب الأول من المبحث الثاني على مستوى الفصل الثالث والتي أظهرت وجود أثر وعلاقة قوية بين بعد التفاؤل التنظيمي والالتزام التنظيمي، ومنه نأكد صحة الفرضية الأولى.

- للتفاؤل التنظيمي دور فعال بالإضافة لتأثيره الإيجابي على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها

الفرضية الثانية

لقد تم اختبار الفرضية الثانية، والتحقق من صحتها من خلال الجدول رقم (37) الذي يمثل الدراسة الإحصائية للأثر بعد الثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي (نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية)، والتي تم دراستها في المطلب الأول من المبحث الثاني على مستوى الفصل الثالث والتي أظهرت وجود أثر وعلاقة قوية بين بعد الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ومنه نأكد صحة الفرضية الثانية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لبعد الثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الفرضية الثالثة

لقد تم اختبار الفرضية الثالثة، والتحقق من صحتها من خلال الجدول رقم (38) الذي يمثل الدراسة الإحصائية للأثر بعد التعاطف التنظيمي على الالتزام التنظيمي (نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة)، والتي تم دراستها في المطلب الأول من المبحث الثاني على مستوى الفصل الثالث والتي أظهرت وجود أثر وعلاقة قوية بين بعد التعاطف التنظيمي والالتزام التنظيمي، ومنه نأكد صحة الفرضية الثالثة

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لبعد التعاطف التنظيمي على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الفرضية الرابعة

لقد تم اختبار الفرضية الرابعة، والتحقق من صحتها من خلال الجدول رقم (39) الذي يمثل الدراسة الإحصائية للأثر بعد النزاهة التنظيمية على الالتزام التنظيمي (نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الرابعة) والتي تم دراستها في المطلب الأول من المبحث الثاني على مستوى الفصل الثالث والتي أظهرت وجود أثر وعلاقة قوية بين بعد النزاهة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ومنه نأكد صحة الفرضية الرابعة

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لبعد النزاهة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها

الفرضية الخامسة

لقد تم اختبار الفرضية الخامسة، والتحقق من صحتها من خلال الجدول رقم (40) الذي يمثل الدراسة الإحصائية للأثر بعد المغفرة التنظيمية على الالتزام التنظيمي (نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الخامسة)، والتي تم دراستها في المطلب الأول من المبحث الثاني على مستوى الفصل الثالث والتي أظهرت وجود أثر وعلاقة قوية بين بعد المغفرة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ومنه نأكد صحة الفرضية الخامسة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لبعد المغفرة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الفرضية الرئيسية

لقد تم اختبار الفرضية الرئيسية، والتحقق من صحتها من خلال الجدول رقم (41) الذي يمثل الدراسة الإحصائية للأثر أبعاد الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي (نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية)، والتي تم دراستها في المطلب الأول من المبحث الثاني على مستوى الفصل الثالث والتي أظهرت وجود أثر وعلاقة قوية لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، ومنه نأكد صحة الفرضية الرئيسية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لجميع أبعاد الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نبين مدى تأثير الاستقامة التنظيمية بأبعادها كل من التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة من موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قادمة، حيث تم تقديم لمحة موجزة عن المؤسسة محل الدراسة من تعريف و نشأة و أهم الخدمات المقدمة، بالإضافة إلى هيكلها التنظيمي و أهم مصالحه و أقسامه، وبعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة التي تمثلت في مجموعة من الموظفين الإداريين بالمؤسسة محل الدراسة، باستخدام جداول تظم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية بالنسبة لكل بعد من أبعاد الدراسة ، ثم قمنا بتحليل جدول الارتباط بين كل أبعاد المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) و المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) ، وفي الأخير و بناءا على نتائج جداول الانحدار البسيط تبين أنه يوجد مستوى توافر مرتفع للالتزام التنظيمي و أبعاد الاستقامة التنظيمية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء قادمة.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا لبعض الدراسات السابقة التي تناولت الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقامة التنظيمية والتي توصلت إلى العديد من النتائج والتوصيات التي من شأنها أن تثري الدراسة الحالية يمكن تحديد أوجه التشابه والاختلاف فيما يلي:

1_أوجه التشابه: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- **منهج الدراسة:** اشتركت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية باستخدامها الاستبانة والمنهج الوصفي التحليلي كمنهج لمثل هذه الدراسات.
- **الأبعاد:** اشتركت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اعتماد عدد الأبعاد المتعلقة بالاستقامة التنظيمية.

2_أوجه الاختلاف: هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الزمان والمكان، بيئة والعينة ومجتمع الدراسة والمتغيرات والجدول التالي يبين الاختلافات الموجودة.

الفصل الثالث: عرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها

جدول 42: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

محاوّر المقارنة	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
الزمن والمكان	تمت الدراسة بولاية قالمة سنة 2024 بصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء	تمت في بيئات عمل مختلفة وفي سنوات مختلفة 2012,2016,2017, 2018,2019,2020,2021
العينة	العينة كانت مكونة من 170 عامل	تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أكبر أو أقل من عينة الدراسة الحالية.
المتغيرات	الدراسة الحالية اعتمدت دراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقامة التنظيمية بأبعادها الخمسة (التفائل، الثقة، التعاطف، النزاهة والمغفرة).	هناك دراسات تناولت الاستقامة التنظيمية بأبعادها على الالتزام التنظيمي وكذلك تناولت الاستقامة التنظيمية كمتغير وسيط ويجد دراسات تناولت الالتزام التنظيمي مع متغير آخر

المصدر: من إعداد الطالبة

خاتمة عامة

الخاتمة:

تعد الاستقامة التنظيمية أحد العوامل الرئيسية في تشكيل وتأثير السلوك المؤسسي داخل المؤسسة. ومن خلال دراستنا، ندرك أهمية فهم أبعادها والعلاقات التي تربطها بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء قامة. إن الالتزام التنظيمي للموظفين ودافعيتهم للعمل يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالاستقامة التنظيمية السائدة في المنظمة، فهي تركز على فهم وتوجيه سلوكيات وتفاعلات العنصر البشري، الذي يعتبر أهم عناصر الإنتاج في المنظمة ونجاحها مرهون بنجاح تفعيل العنصر البشري وتحسين أدائه. يتم تهيئة الظروف التي تشجع على الالتزام التنظيمي بشكل طوعي من قبل الموظفين، أو يفرض قيوداً وعراقيل تعيق تلك الممارسات وتقلل من راحتهم في بيئة العمل بالمؤسسة.

يتيح فهم العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي لنا إمكانية خلق بيئة عمل إيجابية محفزة تعزز الالتزام والمشاركة الفعالة للموظفين في المؤسسة. عندما يتم تشجيع الموظفين على التصرف كمواطنين تنظيميين نشطين ومساهمين، فإنهم يشعرون بالانتماء والتقدير والرضا في بيئة العمل. وبالتالي، يصبحون أكثر تفاعلًا في العمل ومستعدين لبذل جهود إضافية لتحقيق أهداف المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أيضًا أن نتذكر أن القيود والانغلاقات في الاستقامة التنظيمية يمكن أن تؤثر سلبًا على الالتزام التنظيمي.

هذا وبعد استعراضنا للجانب النظري والتطبيقي لموضوع دراستنا والتطرق إلى أهم الدراسات السابقة في الموضوع، وتهدف إلى اضافة المصداقية والجدية للموضوع فقمنا بإسقاط هذه المفاهيم على عينة من موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء قامة، لتصل إلى نهاية المطاف إلى جملة من النتائج نذكرها فيما يلي:

- وجود علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء قامة.
- تؤثر كل من الأبعاد التالية للاستقامة التنظيمية (التفاوض التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية) على الالتزام التنظيمي. هذا ما يدعم الفرضيات التي تم اعتمادها في

هذه الدراسة، ويشير إلى أن توفر العوامل والظروف المناسبة (أي استقامة تنظيمية إيجابية) للموظفين يزيد من احتمالية وجود التزام تنظيمي في المؤسسة.

- الدراسة تشير أيضًا إلى أن عينة الدراسة متنوعة من حيث العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، والخبرة، مما يساهم في الحصول على تنوع في إجابات أسئلة الدراسة.
- هناك تركيزًا قويًا على الشباب في المؤسسة وهي نقطة إيجابية، لأنه يتمتع بطاقة وحماس مما يحفز باقي العمال وتعزيز الاندماج وأكثر قدرة على التكيف في بيئة العمل
- وقد توصلت الدراسة إلى أن الأفراد الذين يظهرون مستويات عالية من الالتزام التنظيمي يعملون في ظروف مناخية تتمتع بسلوكيات الاستقامة التنظيمية.

التوصيات:

- تنمية وتطوير مستوى التفاؤل لدى العاملين وذلك بتقليل حالة الغموض وعدم التأكد، من خلال توفير المعلومات اللازمة للعاملين مثل الدعم المادي والمعنوي لتمكينهم من أداء أعمالهم بفعالية ويزيد حالة التفاؤل لديهم.
- زيادة مستوى التعاطف والرحمة في تعاملات العاملين مع بعضهم البعض على كافة المستويات في المؤسسة من خلال التأكيد على الجانب الأخلاقي في التعامل.
- زيادة الاهتمام بتوسيع في المشاركة في اتخاذ القرارات واتاحت حرية عرض الافكار الخاصة بمكان العمل باعتباره الشيء الذي يدعم الالتزام التنظيمي.
- الحفاظ على العمالة (أصحاب الكفاءات والخبرات) وعدم التفريط فيهم، وذلك من خلال دفع العاملين لزيادة مستوى تعليمهم، وتطوير البرامج التكوينية لرفع كفاءات العمالة، وتصميم برامج شاملة (مهنية واجتماعية وتنقيفية...).

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. أحمد يوسف دودين، إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، 2020، اليازوري لنشر والتوزيع.
2. جابر محجوب على وآخرون، النظرية العامة للالتزام الجزء الأول مصادر الالتزام في القانون المصري (المصادر الإدارية وغير الإدارية)، 2022، دار لمار للنشر والتوزيع والترجمة، القاهرة مصر.
3. خليل عوض القيسي، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم، 2019، اليازوري للنشر والتوزيع.
4. سمير عبد المجيد رضوان حسن، المشتقات المالية ودورها في إدارة المخاطر ودور الهندسة المالية في صناعة أدواتها، 2004، دار النشر للجامعات، مصر.
5. صالح بن محمد الشعيلي، القيم الخلقية في الشعر العماني الحديث، 2022، ديوان أبي مسلم البهلاني مثالا.
6. عبد الهادي السيد عبده، الكفاءة الشخصية، 2020، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
7. علاء النجار حسانين أحمد، نطاق الالتزام بالسرية في التحكيم التجاري الدولي دراسة مقارنة، 2018، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية.
8. علي محمد محمد الصلابي، العدالة من المنظور الإسلامي، 2015، مركز الكتاب الأكاديمي.
9. فادية ابراهيم شهاب، التطوير التنظيمي القواعد النظرية والممارسات التطبيقية، 2014، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن.
10. محمد الصطوحى إبراهيم علي، دور الحوكمة المؤسسية في تعزيز النزاهة التنظيمية، 2022، جمهورية مصر العربية جامعة كفر الشيخ.
11. منصور عبد الله الطوالبة، الدفع بعدم تنفيذ الالتزام، 2009، دار يافا للنشر والتوزيع، عمان.
12. محمد سرور الحريري، ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة، 2016، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
13. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، 2019، ط3، دار الكتب الصنعاء.
14. مهدي صالح مهدي السامرائي، الفكر الإداري والقيادي الحديث، 2021، اليازوري للنشر والتوزيع.
15. نقولا حداد، مناهج الحياة السعي العمل الاقتصاد بهذه الثلاثة تتال الثروة، 2022، دار القلم للطباعة والنشر، بيروت لبنان.

ثانياً: أطروحات دكتوراه

1. إيناس فؤاد نواوي فلمبان 1429هـ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات بإدارة التربية بمدينة مكة المكرمة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية.
2. حمزة معمرى، 2008، العلاقة بين الاتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام التنظيمي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
3. زهراء جمال صبري أبوشكير، 2018، الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق.

ثالثاً: المقالات

1. أسامة سليمان علي الصلاحيين، عبد اللاه العطار، 2019، واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي، دراسة ميدانية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر الموظفين، مجلة البحوث الاقتصادية معاصرة.
2. إسماعيل العمري عبد الفتاح أبي مولود، 2017، قياس مستوى الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لعينة من العمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
3. الشيخ خليل معمرى حمزة، 2022، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لعمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع أدرار، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية.
4. بشرى فاروق، أحمد جبار كعيد، 2031، أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي.
5. بن محمد إيمان، 2021، دور القيادة الاستراتيجية في تفعيل الاستقامة التنظيمية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة.
6. تامر محمد الحفناوي، 2022، دور المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والمخرجات الوظيفية، المجلة العلمية للبحوث التجارية.
7. تي أحمد، بوبكر نعرورة، 2021، أثر الثقة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بالوادي، Revue de réformes économiques et intégration en économie mondiale.

8. حامد عاتق السميري, 2023, وأثر الالتزام التنظيمي على الرقابة التنظيمية، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بمحافظة الطائف، مجلة البحوث الادارية.
9. حاكم الحسوني الميال، محمد الهادي باسم الحسني, 2022, دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية، مجلة المغربي للعلوم الاقتصادية والإدارية.
10. حسين غالي، أحمد أمانة, 2023, الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بن الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية، آراء عينة من العاملين في معمل اسمنت كربلاء، المجلة العراقية للعلوم الادارية.
11. خالد مفهوم فهمي عياد, 2024, الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الابداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية.
12. زادي زيد، عمرون مفتاح, 2017, التحفيز الإلزامي ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال الإدارات الرياضية، دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، مجلة الابداع الرياضي.
13. زكية بنت نزياب بن شباب المطيري, 2022, الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية.
14. زيان عبد الكريم، أحمد بوسهمين, 2019, أهمية قياس الالتزام التنظيمي للتنبؤ بالولاء في المؤسسات الاقتصادية، مجلة البشائر الاقتصادية.
15. سالم حيدر رسن، أحمد جبار كعيد, 2021, دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، مجلة الريادة للمال والأعمال.
16. سميرة بنت عبد الرحمن حسن العمري، حنان حسن سعيد الغامدي, 2023, الالتزام التنظيمي للقيادات الاشرافية بغدارة التعليم في ضوء مبادئ القيادة المستدامة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية.
17. سهيل أحمد الهندي, 2024, ممارسة مديري المدارس الاعدادية بمحافظة غزة لمجالات الاستقامة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر معلمهم، مجلة بحوث التعليم والابتكار.
18. سليم عميور ,سعيدة مرواني 2005,أفاق 24,مجلة إعلامية تصدر عم مديرية الوكالة.

19. شهاب الدين حمد النعيمي، محمود اسماعيل الهيتي، 2016، تقديم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الأطباء، دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية.
20. شروان نوري سعيد نزاركي، 2016، دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة تطبيقية على الشركات القطاع الخاص في محافظة دهوك بإقليم كردستان العراق، وادي النيل للدراسات والبحوث.
21. صبا نوري عبد الله، 2021، الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية كاستراتيجية فاعلة في استقامة المؤسسات الأعمال، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا.
22. علي حسين، إبراهيم مها صباح، 2023، دور الاستقامة التنظيمية في تجنب الانحرافات الاستراتيجية، مجلة الدراسات المحاسبية والمالية.
23. عاشوري ابتسام، 2022، الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم.
24. عطوي كريمة، 2023، واقع الالتزام التنظيمي بالمؤسسات المعاصرة، مجلة الضياء للبحوث النفسية والتربوية.
25. علي ضبيان الرشدي، 2019، الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية لإدارة.
26. فاطمة بن طالب، عبد الرؤوف حجاج، 2020، أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي الثاني جامعة قاصري مرياح ورقلة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية.
27. فيردون عبد الله، محمود احمد بهار، 2022، الاستقامة التنظيمية ودورها في تحقيق الاعتراز الوظيفي،
Al gari journal of faculty of administration and economicus.
28. كاره محمد فرج قرداحي، أحمد عزيز جبار ديلمان، 2023، دور الاستقامة التنظيمية في تحقيق الاندماج الوظيفي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية.
29. مؤيد يوسف نعمة الساعدي، الرؤية المعاصرة لأبعاد الالتزام التنظيمي وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية.
30. مختار بونقاب، 2021، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا.

31. محمد بن حامد شديد المحياوي، 2022، أثر ممارسة المهارات القيادية في الاستقامة التنظيمية لدى قادة المدارس في تعليم محافظة ينبع، مجلة البحوث التعليم والابتكار.
32. محمد سعيد محمد أبو العز، أحمد شبل عبد الرحمن القط، 2024، تحسين الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء ابعاد الاستقامة التنظيمية، مجلة كلية التربية.
33. مخلص شياع علي الجميلي، 2012، العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والادارية.
34. مدحت حفني خلف زيد، 2023، الحوكمة وتحقيق الاستقامة التنظيمية بأجهزة التخطيط المحلي، مجلة التربية.
35. مروان الوليد المصري، 2020، درجة ممارسة القيادة الرنانة لدى مديرات رياض الأطفال بمحافظات غزة وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية لديهن، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية.
36. مصطفى لفته موسى العابدي، 2021، الالتزام التنظيمي وتأثيره في تحقيق الأداء المتميز من خلال الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية، مجلة الكلية الإسلامية.
37. منى أحمد عبد الوهاب عرب، عماد عبد العزيز عبد القصي النجار، 2022، دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.
38. منى حسنين السيد طه، 2021، دور الاستقامة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة الأبوية والمخرجات الوظيفية بالجامعات المصرية، المجلة العلمية للبحوث التجارية.
39. منى سامي محمود مصطفى، 2023، تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل، مجلة البحوث التجارية.
40. مها عادل رمضان الزيايدي، 2022، أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالتطبيق على الشركات العربي جروب، مجلة التجارة والتمويل.
41. مي مرعى كامل محمود، 2020، العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسلوك الاستباقي، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة.

42. ناصر بن سيف بن سعيد الناصري، 2020، درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين، دراسات عربية في التربية وعلم النفس.
43. نجوى متولي حسن كشوشة، سوزان فؤاد كبر، 2021، الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والرفاهية الذاتية للعاملين الإداريين في جامعة الأزهر، المجلة العملية للبحوث التجارية.
44. نماء جواد العبيدي، 2012، أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة تكوين للعلوم الادارية والاقتصادية.
45. هاشم علي أحمد، 2022/2021، الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الجاذبية التنظيمية، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز.
46. نوره بنت محمد البلهيد، 2020، استقامة القيادات المدرسية المدركة من معلمات بالمدارس التعليم العام الحكومية السعودية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية.
47. هاني فتحي عبد اللاه عبد المقصود، 2022، الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة الأبوية والمخرجات الوظيفية بالجامعات المصرية، المجلة العلمية للبحوث التجارية.
48. هنار ابراهيم أمين، خولة قادر مصطفى، 2023، دور الاستقامة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي، مجلة العلوم الانسانية لجامعة زافوا.
49. يوسف حامد يوسف مناع، 2022، أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية.

رابعا: مذكرة ماجستير

1. ابتسام عاشوري، 2015/2014، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، قسم العلوم الاجتماعية الجزائر، جلفة.
2. بهية صادق، 2018/2017، القيادة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى إطارات المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء الجزائر، قسم علم النفس.

3. عدودة زين الدين,2015/2014,علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي، دراسة حالة ملبنة الأوراس باتنة،
قسم علوم التسيير الجزائر، بسكرة.

4. محمد حسين محمود الغرباوي,2014,دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة، كلية التجارة، قسم
إدارة الأعمال.

خامسا: المراجع باللغة الأجنبية

1. Naseem Rabia2020 Impact of Organizational Virtuousness on Workplace

Spirituality with the Mediating Role of Perceived Organizational Journal of
Management and Research

2. al, Singh et2018 Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating
Role of Advances in Developing Human Resources

3. What Is Organizational Integrity And How Happiness in India C.S.Lewis2023
Its Benefiting

قائمة الملاحق

الملحق رقم 1

المدرسة الوطنية العليا للمناجنت



استمارة موجهة لعمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء قائمة

السلام عليكم ورحمة الله

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة وذلك قصد الحصول على معلومات تدخل ضمن إنجاز مذكرة ماستر تخصص ادارة الموارد البشرية والتي تتمحور حول أثر الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة أتمنى منكم تقديم يد المساعدة لإنجاح إخراج هذه المذكرة بما يتوافق مع الأسس المنهجية العلمية المحددة لها.

أضع بين أيديكم هذه الاستمارة من أجل الإجابة على الأسئلة الموضوعية وذلك بوضع علامة (X) في المكان الذي يعبر عن آراءكم وأتمنى منكم الصدق في الإجابة والقراءة المتمعنة في الأسئلة والموضوعية في الإجابة كما أتعهد لكم أن كل المعلومات الشخصية والإجابات نعالجها في سرية تامة وسيقتصر دورها فقط في إعداد هذه المذكرة.

تقبلوا مني فائق التقدير والاحترام على حسن تعاونكم معنا لإنجاح هذه الدراسة.

تحت إشراف الأستاذة: محمد الحاج ليلي

من إعداد الطالبة: عزايزية الياقوت

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

نريد من هذا القسم معرفة بعض المعلومات الشخصية والوظيفية الخاصة بكم فنرجو منكم وضع علامة (X) عند الإجابة التي تكون مناسبة من وجهة نظركم.

• الجنس:

- ذكر

- انثى

• السن:

- أكثر من 25 سنة وأقل من 35 سنة

- أكثر 35 سنة وأقل من 45 سنة

- 45 سنة فأكثر

• المؤهل العلمي:

- ثانوي فأقل

- تقني سامي

- ليسانس

- مهندس أو ماستر دراسات عليا متخصصة

• سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات

- سنوات إلى 10 سنوات

- 15 سنة فأكثر

• المستوى الوظيفي:

- إطار

- إطار سامي

- عون تنفيذ

- عون تحكم

القسم الثاني: بيانات حول ابعاد الاستقامة التنظيمية

الرقم	أبعاد الاستقامة التنظيمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
	البعد الأول: التفاؤل التنظيمي					
1.	يرتبط الإحساس العميق بالهدف بما نقوم به في المؤسسة.					
2.	نحرص في أداء عملنا على تقديم كل ما هو جيد وصحيح.					
3.	أنا متفائل بأنني سوف أنجح حتى عندما أواجه تحديات كبيرة.					
4.	تسعى إدارة المؤسسة إلى بث جو التفاؤل بين العاملين.					
5.	تسعى إدارة المنظمة إلى جعل العاملين يشعرون بالسعادة لانتمائهم لهذه المؤسسة.					

					البعد الثاني: الثقة التنظيمية	
					أنا أثق بزملائي أثناء العمل.	1
					يتم التعامل مع الناس بلطف ورعاية واحترام في المؤسسة.	2
					يثق العاملون في إدارة المؤسسة في كل القرارات المتخذة.	3
					تسعى إدارة المؤسسة إلى حل نقاط الخلاف بين العاملين.	4
					تحافظ إدارة المؤسسة على أسرار العاملين داخل المؤسسة وخارجها.	5

					البعد الثالث: التعاطف التنظيمي	
					التعاطف أمر شائع بين الأشخاص الذين يعملون في المؤسسة.	1
					تقوم المؤسسة بالكثير من الاهتمام والعناية لحاجات العاملين.	2
					هناك العديد من التجارب حول التعاطف والمسائل ذات الصلة بين العاملين.	3
					تهتم إدارة المؤسسة بالعاملين وتراعي مشاعرهم.	4
					توفر إدارة المؤسسة المتطلبات التي تحفز العاملين على البقاء والاستمرار.	5

					البعد الرابع: النزاهة التنظيمية	
					الصدق والأمانة هي الصفات المميزة للعلاقة بين العاملين في المؤسسة.	1
					تتعامل المؤسسة بأعلى مستويات النزاهة مع الجميع.	2
					تتميز إدارة المؤسسة بالاستقامة والشرف.	3
					تنفذ إدارة المؤسسة السياسات الإدارية والتعليمات القانونية على جميع العاملين دون تمييز.	4
					تؤكد إدارة المؤسسة على الشفافية في نشر المعلومات.	5

					البعد الخامس: المغفرة التنظيمية	
					نحاول أن نتعلم من أخطائنا في المؤسسة وبالتالي نغفر الأخطاء بسرعة.	1
					إدارة المؤسسة إنسانية ومتسامحة في التعامل مع الجميع.	2
					يساهم تشخيص الأخطاء والتعرف عليها في تصحيحها وأداء العمل بشكل أفضل.	3
					تتسامح إدارة المؤسسة مع العاملين عند حدوث أخطاء ناتجة عن إتمام العمل.	4
					تشجع إدارة المؤسسة العاملين على تعلم الخطأ والاستفادة منه.	5

القسم الثالث: بيانات حول أبعاد الالتزام التنظيمي

					البعد الأول: الالتزام العاطفي (الوجداني)	
					أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل فيها.	1
					أشعر ان أهدافي تتوافق مع اهداف المؤسسة.	2
					أشعر بالسعادة عند قيامي بعملي في المؤسسة.	3
					وآمل أن أقضي بقية حياتي العملية في المؤسسة.	4
					أشعر بالفخر والاعتزاز للتحديث مع الآخرين حول المؤسسة.	5

					البعد الثاني: الالتزام الأخلاقي (المعياري)	
					أنا على استعداد للقيام بأي مهمة من أجل مواصلة العمل في هذه المؤسسة.	1
					على استعداد للتواجد في عملي كلما دعت الحاجة دون التطلع إلى المكافأة.	2
					ألتزم بواجباتي الوظيفية وفق النظام دون أن أتأثر بعلاقاتي الشخصية مع زملائي.	3
					عملي وتخصصي العلمي متطابقان.	4
					أهتم بسمعة ومستقبل المؤسسة التي أعمل بها.	5

					البعد الأول: الالتزام المستمر	
					اريد البقاء في وظيفتي بغض النظر عن الفرص البديلة المتاحة لي.	1
					يحصل العاملون ذو المهارات والقدرات المتميزة على فرص حقيقية لتطوير حياتهم المهنية.	2
					لقد حققت الكثير في مجال عملي لذلك لا أفكر في العمل في مكان آخر.	3
					أستمتع بالأمان الوظيفي في عملي في المؤسسة.	4
					العمل في المؤسسة يشجعني على بذل أقصى جهدي ومهارتي.	5

الملحق رقم (02): صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان:

أبعاد الاستقامة التنظيمية:

- التفاؤل التنظيمي

Corrélations

	البعد الأول
a1	Corrélation de Pearson ,692** Sig. (bilatérale) ,000 N 170
a2	Corrélation de Pearson ,684** Sig. (bilatérale) ,000 N 170
a3	Corrélation de Pearson ,672** Sig. (bilatérale) ,000 N 170
a4	Corrélation de Pearson ,608** Sig. (bilatérale) ,000 N 170
a5	Corrélation de Pearson ,729** Sig. (bilatérale) ,000 N 170
at	Corrélation de Pearson 1 Sig. (bilatérale) N 170

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

Corrélations

		البعد الثاني
b1	Corrélation de Pearson	,636**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
b2	Corrélation de Pearson	,701**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
b3	Corrélation de Pearson	,704**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
b4	Corrélation de Pearson	,741**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
b5	Corrélation de Pearson	,752**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
bt	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	170

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

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

Corrélations -

		البعد الثالث
c1	Corrélation de Pearson	,745**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
c2	Corrélation de Pearson	,725**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
c3	Corrélation de Pearson	,726**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
c4	Corrélation de Pearson	,704**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
c5	Corrélation de Pearson	,739**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
ct	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	170

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

Corrélations –

		البعد الرابع
d1	Corrélation de Pearson	,614**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
d2	Corrélation de Pearson	,590**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
d3	Corrélation de Pearson	,770**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
d4	Corrélation de Pearson	,558**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
d5	Corrélation de Pearson	,592**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
dt	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	170

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

Corrélations –

–		البعد الخامس
e1	Corrélation de Pearson	,581**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
e2	Corrélation de Pearson	,666**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
e3	Corrélation de Pearson	,649**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
e4	Corrélation de Pearson	,631**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
e5	Corrélation de Pearson	,575**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
et	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	170

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

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

أبعاد الالتزام التنظيمي

الالتزام العاطفي (الوجداني)

Corrélations —

	البعد الأول
Corrélation de Pearson	,633**
aa1 Sig. (bilatérale)	,000
N	170
Corrélation de Pearson	,760**
aa2 Sig. (bilatérale)	,000
N	170
Corrélation de Pearson	,764**
aa3 Sig. (bilatérale)	,000
N	170
Corrélation de Pearson	,779**
aa4 Sig. (bilatérale)	,000
N	170
Corrélation de Pearson	,599**
aa5 Sig. (bilatérale)	,000
N	170
Corrélation de Pearson	1
aat Sig. (bilatérale)	
N	170

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

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

الالتزام الأخلاقي (المعياري)

Corrélations —

		البعد الثاني
	Corrélation de Pearson	,672**
bb1	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
	Corrélation de Pearson	,657**
bb2	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
	Corrélation de Pearson	,696**
bb3	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
	Corrélation de Pearson	,735**
bb4	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
	Corrélation de Pearson	,645**
bb5	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
	Corrélation de Pearson	1
bbt	Sig. (bilatérale)	
	N	170

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

Corrélations —

		البعد الثالث
cc1	Corrélation de Pearson	,762**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
cc2	Corrélation de Pearson	,789**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
cc3	Corrélation de Pearson	,760**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
cc4	Corrélation de Pearson	,614**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
cc5	Corrélation de Pearson	,789**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
cct	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	170

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

مجموع المحاور

Corrélations

		المجموع
	Corrélation de Pearson	,963**
tot1	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
	Corrélation de Pearson	,926**
tot2	Sig. (bilatérale)	,000
	N	170
	Corrélation de Pearson	1
total	Sig. (bilatérale)	
	N	170

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

ألفا كرومباخ

الثقة التنظيمية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,750	5

التفاؤل التنظيمي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,699	5

النزاهة التنظيمية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,607	5

التعاطف التنظيمي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,771	5

الاستقامة التنظيمية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,911	25

الالتزام الأخلاقي (المعياري)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,709	5

الالتزام التنظيمي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,893	15

المغفرة التنظيمية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,600	5

الالتزام العاطفي (الوجداني)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,751	5

الالتزام المستمر

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,800	5

الاجمالي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,944	40

اختبار التوزيع الطبيعي

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		المحور الأول	المحور الثاني	المجموع
N		170	170	170
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	3,6038	3,5553	3,5856
	Ecart-type	,73890	,87816	,74970
Différences les plus extrêmes	Absolue	,063	,071	,077
	Positive	,048	,050	,059
	Négative	-,063	-,071	-,077
Z de Kolmogorov-Smirnov		,821	,926	1,009
Signification asymptotique (bilatérale)		,511	,358	,261

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

البيانات الشخصية

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	60	35,3	35,3	35,3
أنثى	110	64,7	64,7	100,0
Total	170	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أكثر من 25 سنة وأقل من 35 سنة	35	20,6	20,6	20,6
35 سنة وأقل من 45 سنة	80	47,1	47,1	67,6
45 سنة فأكثر	55	32,4	32,4	100,0
Total	170	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي فأقل	20	11,8	11,8	11,8
تقني سامي	25	14,7	14,7	26,5
Valide ليسانس	110	64,7	64,7	91,2
مهندس أو ماستر دراسات عليا متخصصة	15	8,8	8,8	100,0
Total	170	100,0	100,0	

سنوات الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	5	2,9	2,9	2,9
5 سنوات الى 10 سنوات	40	23,5	23,5	26,5
Valide 15 سنة فأكثر	125	73,5	73,5	100,0
Total	170	100,0	100,0	

المستوى الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
اطار	110	64,7	64,7	64,7
إطار سامي	10	5,9	5,9	70,6
Valide عون تنفيذ	25	14,7	14,7	85,3
عون تحكم	25	14,7	14,7	100,0
Total	170	100,0	100,0	

المتوسطات والانحرافات المعيارية
* الاستقامة التنظيمية

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
a1	170	3,1882	1,46351	,11225
a2	170	3,8176	1,01278	,07768
a3	170	3,9294	1,18958	,09124
a4	170	3,9941	1,06308	,08153
a5	170	3,7824	1,26619	,09711
البعد الأول	170	3,7424	,81479	,06249

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
b1	170	3,5706	1,35361	,10382
b2	170	3,5765	1,30431	,10004
b3	170	3,6941	1,32365	,10152
b4	170	3,5412	1,38933	,10656
b5	170	3,4059	1,45341	,11147
البعد الثاني	170	3,5576	,96597	,07409

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
c1	170	3,7118	1,17890	,09042
c2	170	3,6765	1,28534	,09858
c3	170	3,3412	1,49992	,11504
c4	170	3,9647	1,01407	,07778
c5	170	3,8941	1,25007	,09588
البعد الثالث	170	3,7176	,90745	,06960

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
d1	170	3,8471	1,27800	,09802
d2	170	3,8765	1,27425	,09773
d3	170	3,4588	1,34607	,10324
d4	170	3,2941	1,42525	,10931
d5	170	3,4529	1,37200	,10523
البعد الرابع	170	3,5859	,83576	,06410

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
e1	170	3,4412	1,39295	,10683
e2	170	3,3353	1,37149	,10519
e3	170	3,3588	1,36115	,10440
e4	170	3,5353	1,42731	,10947
e5	170	3,4059	1,30768	,10029
البعد الخامس	170	3,4153	,85159	,06531

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
البعد الأول	170	3,7424	,81479	,06249
البعد الثاني	170	3,5576	,96597	,07409
البعد الثالث	170	3,7176	,90745	,06960
البعد الرابع	170	3,5859	,83576	,06410
البعد الخامس	170	3,4153	,85159	,06531
الاستقامة التنظيمية	170	3,6038	,73890	,05667

الالتزام التنظيمي

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
aa1	170	3,4235	1,42153	,10903
aa2	170	3,5882	1,42084	,10897
aa3	170	3,5941	1,44933	,11116
aa4	170	3,6294	1,42599	,10937
aa5	170	3,6882	1,36411	,10462
البعد الأول	170	3,5847	1,00319	,07694

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
bb1	170	3,5941	1,25220	,09604
bb2	170	3,2647	1,46172	,11211
bb3	170	3,5765	1,28142	,09828
bb4	170	3,5118	1,46048	,11201
bb5	170	3,7353	1,36544	,10472
البعد الثاني	170	3,5365	,92957	,07129

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
cc1	170	3,5059	1,38139	,10595
cc2	170	3,5412	1,43953	,11041
cc3	170	3,5529	1,40165	,10750
cc4	170	3,7412	1,22260	,09377
cc5	170	3,3824	1,43116	,10976
البعد الثالث	170	3,5447	1,02674	,07875

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
البعد الأول	170	3,5847	1,00319	,07694
البعد الثاني	170	3,5365	,92957	,07129
البعد الثالث	170	3,5447	1,02674	,07875
الإلتزام التنظيمي	170	3,5553	,87816	,06735

اختبار فرضيات الدراسة
الفرضية الفرعية الأولى

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,702 ^a	,493	,490	,62701

a. Valeurs prédites : (constantes), at

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	64,278	1	64,278	163,498	,000 ^b
	Résidu	66,048	168	,393		
	Total	130,327	169			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), at

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,723	,227		3,188	,002
	At	,757	,059	,702	12,787	,000

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الفرعية الثانية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,719 ^a	,517	,514	,61213

a. Valeurs prédites : (constantes), bt

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	67,377	1	67,377	179,818	,000 ^b
	Résidu	62,949	168	,375		
	Total	130,327	169			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), bt

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard			
1	(Constante)	1,230	,180		6,845	,000
	Bt	,654	,049	,719	13,410	,000

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الفرعية الثالثة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,671 ^a	,450	,447	,65293

a. Valeurs prédites : (constantes), ct

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	58,706	1	58,706	137,704	,000 ^b
	Résidu	71,621	168	,426		
	Total	130,327	169			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), ct

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,141	,212		5,387	,000
Ct	,649	,055	,671	11,735	,000

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الفرعية الرابعة**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,703 ^a	,494	,491	,62647

a. Valeurs prédites : (constantes), dt

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	64,394	1	64,394	164,076	,000 ^b
	Résidu	65,933	168	,392		
	Total	130,327	169			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), dt

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,907	,212		4,272	,000
Dt	,739	,058	,703	12,809	,000

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الفرعية الخامسة**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,535 ^a	,287	,282	,74385

a. Valeurs prédites : (constantes), et

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	37,370	1	37,370	67,538	,000 ^b
	Résidu	92,957	168	,553		
	Total	130,327	169			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), et

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,669	,236		7,060	,000
	Et	,552	,067	,535	8,218	,000

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الرئيسية:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,790 ^a	,624	,622	,53981

a. Valeurs prédites : (constantes), tot1

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	81,373	1	81,373	279,252	,000 ^b
1 Résidu	48,954	168	,291		
Total	130,327	169			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), tot1

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,171	,207		,827	,409
1 tot1	,939	,056	,790	16,711	,000

a. Variable dépendante : tot2