



جامعة زيان عاشور الجلفة  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس و الفلسفة



الرقم التسلسلي:

# الاندماج المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال التوقيت الجزئي (دراسة ميدانية بلدية عين الريش )

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد  
البشرية

اشراف الأستاذ

اعداد الطلبة

عامر قحقوق

سمير بن جودي

عبد القادر فتيح

الموسم الجامعي 2025/2026

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

## الشكر

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذ

" قحقوق عامر "

الذي تكرم بقبول الاشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات

والملاحظات والنصائح .

كما لا يفوتنا ان نتقدم بأوفر التقدير والاحترام للأستاذ " بن شريك عمر" على المساعدة

والدعم والتصويب للمذكرة

وكذلك نتقدم بخالص الشكر الى كل من درسنا من اساتذة الكلية وقسم علم النفس

خاصة

بجامعة زيان عاشور بالجلفة .

وفي الأخير لى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب او بعيد ونسال الله عز

وجل ان يجعل ذلك في ميزان حسناتهم انه قريب مجيب .

## الإهداء

الحمد لله الذي وفقني في هذا العمل المتواضع الذي اهديه مع اسمى عبارات الحب والامتنان.

الى روح والدتي العزيزة رحمها الله والى ابي نور دربي اطال الله في عمره

الى زوجتي الغالية التي كانت الى جانبي في كل لحظات التعب بصبرها ودعمها تشجيعها المستمر فكان لها الأثر الكبير في إتمام هذا العمل.

الى اخوتي وأخواتي الذين كانوا سندا في مسيرتي الى كل من علمني حرفا وكان له اثر في مساري العلمي. الى صديقي محمد وزملائي الذين رافقوني في هذه المرحلة الى كل من ساهم من قريب او بعيد في انجاز هذا العمل.

سمير .

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل اهدي ثمرة جهدي المتواضع : الى من كانا سندي ودعائي في كل خطوة الى من غرسا في نفسي حب العلم والعمل الى والدي العزيزين اطال الله في عمرهما وأدامهما نورا في حياتي .

الى شريكة حياتي من وقفت بجانبي بصبرها ودعمها وكانت مصدر قوتي وراحتي زوجتي الغالية لك كل الحب والتقدير .

الى فلذات كبدي ونبض قلبي الذين كانوا دافعا للاستمرار والعطاء ابنائي الأعزاء اسأل الله ان يوفقكم ويرعاكم .

الى اخوتي وأخواتي سندي في الحياة ومصدر الفرح والقوة دمتم عوناً وفخراً الى اساتذتي الكرام الذين اناروا دربي بالعلم والتوجيه لكم مني جزيل الشكر والامتنان

الى أصدقائي رفاق الدرب الذين شاركوني لحظات الجد التعب والنجاح شكرا

لوجودكم الدائم . الى كل من ساهم من قريب او بعيد في انجازها العمل اهدىكم ثمرة  
جهدي

عبد القادر.

ملخص الدراسة باللغة العربية :

تهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى  
عمال التوقيت الجزئي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش , ولتحقيق ذلك اعتمد  
الطالبان على استبيان الاندماج المهني لشوفلي وبايكر وتم توزيعه على عينة الدراسة  
بلغ حجمها (59) كما تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة , وللتأكد من  
الخصائص السيكومترية للأداة وللوصول الى النتائج قام الطالبان بالاعتماد على نظام  
: للمعالجة الإحصائية . وقد تم الوصول الى النتائج التالية " spss "

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى  
عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاني في العمل والالتزام التنظيمي لدى  
عينة من عمال بلدية عين الريش.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية في العمل والالتزام التنظيمي  
لدى عينة من عمال بلدية عين الريش.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانغماس في العمل والالتزام التنظيمي  
لدى عينة من عمال بلدية عين الريش.
- لا توجد فروق في مستوى الاندماج المهني لدى عينة من عمال بلدية عين  
الريش تعزى لمتغير منصب العمل.
- لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين

الريش تعزى لمتغير منصب العمل.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية :

The study aims to identify the relationship between work engagement and organizational commitment among part-time employees of the municipality of ain rich .to achieve this objective the researchers relied on the schaufeli and bakker work engagement scale. which was administered to the study sample consisting of (59) participants. The study adopted the descriptive analytical method. And the psychometric properties of the instrument were verified .

For data analyses the researchers used SPSS system for statistical processing. The following results were obtained:

- there is a statistically significant relationship between work engagement and organizational commitment among part-time employees of the municipality of ain rich .
- there is a statistically significant relationship between the vigor dimension of work engagement and organizational commitment among part-time employees of the municipality of ain rich .
- there is a statistically significant relationship between the dedication dimension of work engagement and organizational commitment among part-time employees of the municipality of ain rich .
- there is a statistically significant relationship between the absorption dimension of work engagement and organizational commitment among part-time employees of the municipality of ain rich .
- There are no differences in the level of work engagement among a sample of employees of the municipality of ain rich attributable

to the job position variable .

- There are no differences in the level of organizational commitment among a sample of employees of the municipality of ain rich attributable to the job position variable .

## فهرس المحتويات

المحتوى	رقم الصفحة
البسمة	2
الشكر والإهداء	3-4
ملخص الدراسة باللغة العربية	5
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	6
فهرس المحتويات	7
مقدم ة	11

## الجانب النظري

### الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

إشكالية الدراسة	14
تساؤلات الدراسة	18
فرضيات الدراسة	19
أهداف الدراسة	20
أهمية الدراسة	21

أسباب اختيار الموضوع	22
----------------------	----

## الفصل الثاني : الاندماج المهني

تمهيد	36
مفاهيم الاندماج المهني	36
خصائص الاندماج المهني	39
أهداف الاندماج المهني	41
أبعاد الاندماج المهني	43
العوامل المؤثرة في الاندماج المهني	45
مؤشرات الاندماج المهني	50
خاتمة	52

## الفصل الثالث : الالتزام التنظيمي

تمهيد	54
ماهية الالتزام التنظيمي	54
خصائص الالتزام التنظيمي	56
أبعاد الالتزام التنظيمي	58
العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي	59
النماذج المفسرة للالتزام التنظيمي	62
خاتمة	66

## الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد	68
منهج الدراسة	68
المجال المكاني والزمني للدراسة	69
عينة الدراسة	70
أدوات الدراسة	72
أساليب المعالجة	76

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد	77
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الأولى	77
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثانية	78
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثالثة	80
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الرابعة	81
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الخامسة	83
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية السادسة	84
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية السابعة	86
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة	88
خاتمة ومقترحات	93
المراجع	95

# مقدمة

## مقدمة:

يشهد العالم المعاصر تغيرات متسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية الامر الذي جعل المؤسسات تسعى باستمرار الى تحسين أدائها وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية وذلك من خلال الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره الركيزة الأساسية لنجاح المؤسسة واستمرارها فال مورد البشري لم يعد مجرد منفذ للمهام بل اصبح عنصرا بارزا وفاعلا في تحقيق الفعالية التنظيمية خاصة في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات الحديثة .

وتزداد أهمية هذا الموضوع داخل مؤسسات الإدارة لما تلعبه الموارد البشرية من دور أساسي في تحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة الامر الذي يجعل دراسة العوامل المؤثرة في سلوك العاملين واتجاهاتهم التنظيمية من القضايا المهمة في علم النفس التنظيمي والعمل .

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الاندماج المهني والالتزام

التنظيمي لدى عمال البلدية ومعرفة مستوى كل منهما إضافة الى الكشف عن الفروق تبعاً لمتغير منصب العمل .

ولتحقيق اهداف الدراسة تم تقسيمها الى جانبين : جانب نظري وجانب ميداني .

ففي الجانب النظري تناولنا فيه ثلاثة فصول كانت كالآتي في الفصل الأول الإشكالية وطرح التساؤلات وفرضيات الدراسة وأهداف وأهمية الموضوع والمفاهيم المتعلقة بالدراسة واهم ما جاءت به الدراسات السابقة التي تخدم الموضوع.

وتناولنا في الفصل الثاني الاندماج المهني وتعريفاته خصائصه ابعاده مؤشرات والعوامل المؤثرة فيه.

ثم بعد ذلك كان الالتزام التنظيمي في الفصل الثالث وتطرقنا فيه الى ماهيته خصائصه أهميته العوامل المؤثرة فيه ابعاده واهم النماذج المفسرة له .

بعد ذلك أتت الدراسة الميدانية لموضوع الدراسة وتم فيها الإجراءات المنهجية للدراسة حيث تم عرض المنهج المستخدم أدوات الدراسة المتمثلة في استبيان الاندماج المهني واستبيان الالتزام التنظيمي إضافة الى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات ثم عرض النتائج ومناقشة الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة وفي الأخير خاتمة الدراسة .

الجانب النظري

الفصل الأول : الاطار العام

للدراصة

## إشكالية الدراسة-1

يعتبر العنصر البشري اهم عنصر يسير المجتمعات والمنظمات ويطورها ما فرض على الباحثين و المتخصصين الاهتمام به والبحث في أوضاعه داخل مكان العمل الذي يشغله هذا الاهتمام يظهر جليا من خلال الدراسات والنظريات التي تهتم بتفعيل دور المؤسسة وتبحث عن الكيفية التي تجعله يسير وفقا للسياسة المرسومة لبلوغ الأهداف المسطرة في مجالاتها المختلفة.

اذ تعد الموارد البشرية العنصر الأساسي الذي تعتمد عليه المؤسسات الحديثة في تحقيق أهدافها وضمان استمراريتها حيث اصبح نجاح المؤسسة مرتببا بدرجة كبيرة بمدى قدرة العاملين على التكيف مع بيئة العمل والانخراط في أداء مهامهم والشعور بالانتماء الى المؤسسة التي يعملون فيها وفي هذا السياق يبرز مفهوم الاندماج المهني كأحد المفاهيم الأساسية في علم النفس التنظيم والعمل لما له من دور في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الصحة النفسية للعامل وزيادة فعالية المنظمة .

ويشير الاندماج المهني الى درجة ارتباط العام بعمله نفسيا وسلوكيا ومدى شعوره بالحماس والتفاني والاستغراق اثناء أداء مهامه ( schaufeli & Bakker 2004 ) وفي هذا الاطار يحدد الاندماج المهني وفق الادبيات الحديثة بثلاثة ابعاد رئيسية

هي :

الحيوية VIGOR وتعني مستوى الطاقة الذهنية والمرونة في العمل والرغبة في بذل الجهد حتى في مواجهة الصعوبات . والتفاني DEDICATION ويعني الشعور بالأهمية والفخر بالعمل والإلهام والحماس للتحديات واعتبار العمل ذا قيمة ومعنى . والاستغراق ABSORPTION ويعني الانغماس الكامل في العمل وصعوبة فصل النفس عنه ومرور الوقت بسرعة اثناء أداء المهام .

ويتأثر هذا الاندماج بعدة عوامل منها : العوامل النفسية ( كالرضا الوظيفي الشعور بالأمن والاستقرار) والعوامل الاجتماعية ( كالعلاقات المهنية والدعم من الزملاء والرؤساء) والعوامل الفيزيائية المرتبطة بظروف العمل المادية والعوامل التنظيمية كأسلوب القيادة والعدالة التنظيمية والدعم المؤسسي ( saks ص 600) وتلعب هذه العوامل دورا مهما في تحديد مدى اندماج العامل في عمله خاصة في المؤسسات العمومية التي تتميز بطبيعة تنظيمية خاصة.

ومن بين اهم المؤسسات العمومية التي تعتمد على الموارد البشرية لتقديم خدمات مباشرة للمواطن نجد البلديات التي تسعى الى تحسين جودة خدماتها من خلال توظيف فئات مختلفة من العمال من بينهم نجد عمال التوقيت الجزئي الذين يشكلون فئة مهمة داخل التنظيم البلدي غير ان طبيعة عمل هذه الفئة قد تتميز ببعض الخصائص مثل : محدودية ساعات العمل وضعف الاستقرار الوظيفي مقارنة بالعمال الدائمين وعمال التوقيت الكامل وقلة فرص التكوين والترقية مما قد يؤثر على شعورهم بالانتماء الى المؤسسة وعلى درجة اندماجهم المهني في ابعاده الثلاثة.

وقد أظهرت العديد من الدراسات السابقة وجود علاقة بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي حيث اكدت دراسة saks 2006 ان الدعم التنظيمي يحسن الاندماج

المهني وان العمال المنخرطين هم الأكثر التزاما كما توصلت دراسة العتيبي 2004 الى وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين .(العتيبي 2004) وأكدت دراسة ان الاندماج المهني يزيد من الالتزام التنظيمي وفي schaufeli & bakker 2004 السياق الجزائري اشارت دراسة معمري حمزة 2013 الى ان العامل الذي يشعر بالرضا والاندماج في العمل يكون اكثر التزاما بالمؤسسة كما بينت دراسة بوعلام امينة وجود علاقة ارتباطيه بين الاندماج المهني والرضا الوظيفي الذي يعد من ابعاد 2018 الالتزام التنظيمي .

ويرتبط الاندماج المهني ارتباطا وثيقا بمفهوم الالتزام التنظيمي الذي يشير الى درجة ارتباط العامل بالمؤسسة ورغبته في الاستمرار بالعمل فيها واستعداده لبذل الجهد لتحقيق أهدافها وفي هذا الاطار تلعب العوامل الأربعة ( الفيزيكية النفسية التنظيمية والاجتماعية ) دورا مهما في التأثير على مستوى اندماج العامل ومن ثم على مستوى التزامه التنظيمي ( فبيئة العمل غير المناسبة ) عامل فيزيقي (تؤثر على الصحة النفسية للعامل .) فريحات يمن حمد 2012) وضعف الدعم التنظيمي -عامل تنظيمي - يقلل من الشعور من الانتماء ) مرزوق سارة 2017) وسوء العلاقات المهنية كعامل اجتماعي يضعف من التفاعل الإيجابي .) بوحالة سمية 2017) ونجد أيضا انخفاض الرضا الوظيفي عامل نفسي ينعكس سلبا على الدافعية وكلها عوامل تؤدي الى انخفاض مستوى الاندماج المهني وبالتالي انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي.

وتزداد أهمية دراسة هذه العلاقة لدى فئة عمال التوقيت الجزئي في البلديات نظرا للخصائص التي تميز عملهم ( عدم الاستقرار الوظيفي محدودية ساعات العمل و قلة فرص الترقية ) والتي قد تجعلهم اكثر تأثرا بالعوامل المذكورة مقارنة بالعمال

الدائمين كما ان الدراسات السابقة - كما اشارت دراسة الزهراني 2018 - اكدت ان العمال غير مستقرين وظيفيا هم الاقل التزاما تنظيميا ما يستدعي دراسة هذه الفئة بشكل خاص .

ونظرا لأهمية الاندماج المهني بأبعاده الثلاثة والالتزام التنظيمي في تحسين أداء المؤسسات العمومية وأهمية فئة عمال التوقيت الجزئي داخل البلديات وبحكم ندرة الدراسات التي تناولت هذه الفئة في السياق الجزائري وخاصة في البلديات تبرز الحاجة الى دراسة العلاقة بين ابعاد الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى هذه الفئة والكشف عن مستوى اندماجهم وتعزيز التزامهم التنظيمي بما ينعكس على أداء البلدية وجودة الخدمات المقدمة للمواطن .

وانطلاقا من النموذج النظري الذي يحدد الاندماج المهني في ثلاثة أبعاد ( الحيوية التفاني الاستغراق) كما ورد عن schaufeli & bakker 2004 وبعدها جلسة مناقشة مع الأستاذ المشرف ودراسة معمقة لكل من العوامل المؤثرة في الاندماج المهني وأبعاده الأساسية ارتأينا ان نركز في هذه الدراسة على أبعاد الاندماج المهني (الحيوية التفاني الاستغراق ) بدلا من العوامل المؤثرة ) التنظيمية النفسية الاجتماعية الفيزيقية ( وذلك لأن الأبعاد تعبر عن الحالة الجوهرية للعامل وتعتبر اشمل وأكثر دقة من حيث الدراسة والقياس كما انها الأساس المعتمد في الادبيات العلمية الحديثة بينما تعد العوامل المؤثرة بمثابة متغيرات سياقية يمكن دراستها لاحقا. وعليه يمكن طرح الإشكالية في التساؤل العام التالي :

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال التوقيت الجزئي ببلدية عين الريش

:التساؤلات الفرعية-2

- ما مستوى الاندماج المهني لدى عينة من عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش
- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاني في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانغماس في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش
- هل توجد فروق في مستوى الاندماج المهني لدى عينة من عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش تعزى لمتغير منصب العمل
- هل توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش تعزى لمتغير منصب العمل

### فرضيات الدراسة-3:

#### الفرضية العامة :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش
- الفرضيات الفرعية :

- مستوى الاندماج المهني لدى عينة من عمال بلدية عين الريش مرتفع .
- مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش مرتفع .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاني في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانغماس في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش.
- توجد فروق في مستوى الاندماج المهني لدى عينة من عمال بلدية عين الريش تعزى لمتغير منصب العمل.
- توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش تعزى لمتغير منصب العمل.

#### أهداف الدراسة-4:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والتطبيقية المرتبطة بمتغيري الاندماج المهني والالتزام لتنظيمي لدى عمال لتوقيت الجزئي بالبلدية وتتمثل في :

أ- الهدف العام :

- √ التعرف على طبيعة العلاقة بين الاندماج المهني و الالتزام التنظيمي لدى عمال التوقيت الجزئي ببلدية عين الريش .

## ب-الأهداف الفرعية :

- √ اختبار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد التفاني والالتزام التنظيمي لدى عمال التوقيت الجزئي ببلدية عين الريش.
- √ اختبار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الحيوية والالتزام التنظيمي لدى عمال التوقيت الجزئي ببلدية عين الريش.
- √ اختبار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستغراق والالتزام التنظيمي لدى عمال التوقيت الجزئي ببلدية عين الريش.

## 5:أهمية الدراسة-

### أ-أهمية نظرية :

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من أهمية موضوع الاندماج المهني والالتزام التنظيمي باعتبارهما من المفاهيم الأساسية في علم النفس العمل والتنظيم حيث يساهم الاندماج المهني في تعزيز الدافعية و الرضا الوظيفي بينما يعكس الالتزام التنظيمي درجة ارتباط العامل بالمؤسسة واستعداده للاستمرار فيها كما تساهم هاته الدراسة في توضيح العلاقة بين هاذين المتغيرين وإبراز دور العوامل النفسية الاجتماعية الفيزيائية والتنظيمية في تعزيز درجة الاندماج المهني وهو ما أكدته عدة دراسات حيث أظهرت نتائج البحوث وجود علاقة إيجابية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى العاملين .

### ب- أهمية تطبيقية :

تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة في كونها تتناول فئة مهمة من العمال داخل البلديات وهم عمال التوقيت الجزئي حيث يمكن ان تساهم نتائج الدراسة مسؤولي البلديات على فهم مستوى اندماج هؤلاء العمال ومدى التزامهم التنظيمي مما يمكنهم

من اتخاذ إجراءات لتحسين ظروف العمل وتعزيز الدعم التنظيمي وتحسين العلاقات المهنية الأمر الذي يؤدي الى تحسين الأداء الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة للمواطن .

كما يمكن ان تساهم نتائج الدراسة في مساعدة صانعي القرار على وضع سياسات ومناهج تهدف الى تعزيز اندماج العمال لأنه أظهرت الدراسات ان العمال الأكثر اندماجا يكونون اكثر التزاما من غيرهم في المؤسسة وأكثر استعدادا لبذل الجهد ليحققوا أهدافها .

6:أسباب اختيار الموضوع-

- تتمثل في الرغبة الشخصية للبحث في موضوع واقع الاندماج المهني .

- ارتباط موضوع البحث بمجال عملنا وملاحظتنا المباشرة لتأثير ذلك .

-محاولة فهم أهمية وأهداف الاندماج المهني واهم الابعاد التي قد تؤثر فيه سلبا او إيجابا ومدى تأثير ذلك على الالتزام التنظيمي للعامل في المؤسسة .

- محاولة اثراء البحث العلمي في مجال التخصص خاصة وان موضوع الاندماج المهني لم ينل حظه الوفير من البحث والدراسة الكافية .

7:أهم مفاهيم الدراسة-

الاندماج المهني - 1

التعريف اصطلاحا : الاندماج المهني هو حالة نفسية وسلوكية إيجابية يشعر فيها العامل بالانتماء الى عمله و مؤسسته ويظهر ذلك من خلال المشاركة الفعالة التفاعل الإيجابي والرغبة في الاستمرار في العمل . ( أبو النصر 2012 )

- كما يعرف بأنه درجة توافق العامل مع بيئة العمل من الناحية التنظيمية والنفسية

والاجتماعية مما يسمح له بالأداء الفعال وبكفاءة داخل المؤسسة . ( عقيلي 2013 )

التعريف الاجرائي : هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها عمال التوقيت الجزئي في البلدية على مقياس الاندماج المهني المستخدم في هذه الدراسة والذي يقيس العوامل النفسية الاجتماعية الفيزيائية والتنظيمية وكلما ارتفعت الدرجة دل ذلك على ارتفاع مستوى الاندماج المهني لديهم .

## 2- الالتزام التنظيمي :

التعريف اصطلاحا : هو قوة ارتباط العامل بالمنظمة ويتجلى في رغبته في الاستمرار في العمل بها واستعداده لبذل الجهد لتحقيق أهدافها وتبنيه لقيمها .(الصيرفي 2007)

- كما يشير الى الحالة النفسية التي تعكس علاقة الفرد بالمنظمة وتؤثر في قراره بالبقاء او ترك العمل .( الطيب 2010 )

- ويعرف أيضا انه اعتقاد قوي وقبول لأهداف وقيم المنظمة وإرادة بذل مجهود كبير في مصلحتها وحب الانتماء اليها .( porter mowday & steers 1974 )

التعريف الاجرائي : هو الدرجة التي يتحصل عليها عامل التوقيت الجزئي في البلدية على مقياس الالتزام التنظيمي المستخدم في الدراسة والذي يعكس مستوى انتمائه ورغبته ف بالاستمرار في العمل وبذل المجهود فيها .

## 3- الت ف اني :

التعريف اصطلاحا : يشير التفاني الى شعور العامل بأهمية عمله واعتزازه به واندماجه العاطفي فيه حيث يظهر الحماس والإلهام والإحساس بقيمة العمل الذي يؤديه . ( schaufeli & bakker 2004 p296)

التعريف الاجرائي : هو الدرجة التي يتحصل عليها العامل في البنود المتعلقة بالحماس والاعتزاز بالعمل والشعور بقيمته ضمن الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة .

## 4- ة وي :

التعريف اصطلاحا : تشير الحيوية الى مستوى الطاقة والقدرة على التحمل الذي

يظهره العامل اثناء أداء عمله حيث يتميز بالنشاط والرغبة في بذل الجهد والاستمرار في العمل رغم الصعوبات.

التعريف الإجرائي هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل من خلال استجاباته على البنود التي تقيس مستوى النشاط والطاقة اثناء العمل ضمن الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة .

5- راق الاستغ :

التعريف اصطلاحا : يشير الى درجة انغماس العامل في عمله بشكل كامل بحيث يكون مركزا بشكل عميق ويصعب عليه الانفصال عن العمل مع الإحساس بمرور الوقت بسرعة اثناء أدائه .

التعريف الاجرائي : هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل في البنود المتعلقة بمستوى التركيز والانشغال بالعمل اثناء أدائه ضمن الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة .

7- عمال التوقيت الجزئي

التعريف اصطلاحا : هم العمال الذين يؤدون نشاطا مهنيا خلال مدة زمنية اقل من مدة العمل القانونية الكاملة وفق عقد عمل و نظام تنظيمي محدد حيث يكون ساعات عملهم اقل من عدد الساعات المعمول بها بالنسبة للعمال بدوام كامل داخل المؤسسة .  
( الجمهورية ج د ش )

التعريف الاجرائي : هم جميع العمال الذين يشغلون مناصب عمل داخل البلدية محل الدراسة وفق نظام التوقيت الجزئي والذين يؤدون مهامهم خلال مدة زمنية اقل من التوقيت الكامل ويتقاضون اجورهم وفق ذا النظام وهم افراد عينة الدراسة الذين سيتم تطبيق أدوات البحث عليهم.

الدراسات السابقة-8:

الدراسات الأجنبية :

عنوانها كان مطالب العمل وموارد العمل وعلاقتها 2004 دراسة شوفلي وباكرا-1  
بالاحتراق النفسي والاندماج المهني :

نوعها هي مقال علمي منشور في مجلة دولية اتبعت المنهج الوصفي التحليلي وشملت  
العينة 1800 عامل من مختلف القطاعات الصحة التعليم الصناعة والخدمات وكانت  
في هولندا واعتمد على مقياس الاندماج المهني الذي يقيس ثلاث ابعاد هي الحيوية  
التفاني و الاستغراق.

كان الهدف من الدراسة معرفة تأثير ظروف العمل على الاندماج المهني وتوصلت الى  
ان

- ظروف العمل الجيدة تزيد من نسبة الاندماج المهني .

- الاندماج المهني يزيد من الالتزام التنظيمي .

- العمال الذين يشعرون بالتقدير هم الأكثر التزاما .

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التأسيسية في مجال الاندماج المهني وهي تقدم لنا  
اطارا نظريا قويا لعلاقة الاندماج المهني بالالتزام التنظيمي.

عنوانها المحددات والنتائج المترتبة على اندماج الموظفين: saks 2006 دراسة -2

عبارة عن مقال علمي محكم منشور في مجلة دولية واعتمدت على المنهج الوصفي  
التحليلي وشملت عينة الدراسة 102 عامل في قطاع الخدمات في كندا وكانت  
اداتها هي استبيان من تصميم الباحث لقياس مستوى الاندماج المهني والالتزام

التنظيمي .

وأشارت هذه الدراسة الى انه :

- توجد علاقة قوية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي.

- كلما زاد اندماج العامل زاد التزامه.

- الدعم التنظيمي يحسن من الاندماج المهني .

بعنوان دور مطالب العمل وموارد العمل في الاندماج Crawford 2010 دراسة 3- المهني: اطروحة دكتوراه في الولايات المتحدة الامريكية شمل التحليل 150 دراسة بمشاركة 50000 عامل من مختلف القطاعات واعتمدت على الأدوات المستخدمة في الدراسات التي تم تحليلها وأبرزها مقياس عن الاندماج المهني وتوصلت الى جملة من النتائج :

- موارد العمل ( الدعم التنظيمي والاستقلالية ) ترتبط إيجابا بالاندماج المهني.

- العلاقة بين ظروف العمل والاندماج المهني اقوى مما كان يعتقد سابقا .

وفرت هذه الدراسة نتائج كمية دقيقة تساعدنا في مقارنتها بدراستنا كما انها تشرح تأثير ظروف العمل ( العوامل الفيزيائية ) على الاندماج المهني

:بعنوان تأثير الاندماج المهني على نتائج الموظفين Halbesleben 2010 دراسة 4-

أطروحة دكتوراه بالولايات المتحدة الامريكية اعتمد على التحليل التلوي ل 100 دراسة سابقة وشملت عينتها اكثر من 40000 عامل من مختلف القطاعات ومقاييسها متنوعة للاندماج المهني والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي وجاءت نتائجها كمايلي :

- الاندماج المهني يرتبط بالأداء الوظيفي  $r = 0.52$  .

- الاندماج المهني يرتبط بالالتزام التنظيمي  $r = 0.45$  .

تؤكد هذه الدراسة العلاقة القوية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي .

بعنوان طالب العمل وموارد العمل تقييم الواقع Arlond B bakker دراسة 5- والنظر في المستقبل 2017 : عبارة عن مقال علمي اعتمدت على المنهج النظري التحليلي مع تحليل تلوي لأكثر من 300 دراسة سابقة وعينتها شملت 150000 عامل من 25 دولة مختلفة وكان مقياسها هو مقياس الاندماج المهني ومقاييس موارد العمل ومطالب العمل وتوصلت الى النتائج التالية :

- موارد العمل ( الدعم التنظيمي الاستقلالية التغذية الراجعة ) هي المحرك الرئيس للاندماج المهني

- العلاقة بين موارد العمل والاندماج المهني علاقة إيجابية قوية (  $r = 0.45$  الى 0.60)

- الاندماج المهني يؤدي الى أداء وظيفي افضل  $r = 0.35$  والتزام تنظيمي اعلى .

- تأكيد تأثير العوامل الفيزيائية كالضوضاء والإضاءة على الاندماج المهني .

6- بعنوان الدعم التنظيمي المدرك والالتزام لدى Geraldine Marique دراسة العمال المؤقتين : مقال علمي اتبع المنهج الوصفي المقارن لعينة ضمت 350 عاملا في بلجيكا مقسمين الى 175 عامل دائم و175 عامل مؤقت منهم 60 عامل توقيت جزئي واعتمد فيه الباحث على مقياس الدعم التنظيمي ومقياس الالتزام التنظيمي ومقياس الرضا الوظيفي وجاءت النتائج كما يأتي : - الدعم التنظيمي يؤثر بقوة على الالتزام العاطفي لدى العمال المؤقتين .

- العلاقة بين الدعم التنظيمي والالتزام اقوى لدى العمال المؤقتين منها لدى الدائمين .

- عمال التوقيت الجزئي اقل التزاما عاطفيا من الدائمين والمؤقتين بدوام كامل .

- العدالة التنظيمية عامل حاسم في تعزيز الالتزام لدى عمال التوقيت الجزئي .

- الدعم الاجتماعي يعوض جزئيا نقص الاستقرار الوظيفي لدى عمال التوقيت الجزئي .

الدراسات العربية :

1- الاندماج المهني الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي : 2004 دراسة العتيبي -1

وهي عبارة عن رسالة ماجستير بالسعودية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لعينة الدراسة التي كان عددها 200 موظف في القطاع الحكومي واعتمد الباحث استبيان من اعداده وكانت نتائج الدراسة كما هو آتي:

- هناك علاقة إيجابية قوية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي .

- ظروف العمل تؤثر على الاندماج المهني .

- الدعم الاجتماعي يزيد من الالتزام التنظيمي للموظفين .

2- دور اندماج الموظفين في رفع مستوى أدائهم في : 2012 دراسة نرمين سليمان -2  
المصارف السورية عبارة عن رسالة ماجستير وكانت وفق المنهج الوصفي التحليلي مع اعتمادها لاستبيان من اعداد الباحثة لعينة قوامها 150 موظفا من موظفي المصارف في سوريا توصلت الدراسة الى أن:

- هناك اندماج وظيفي لدي موظفي المصارف الخاصة العاملة بنسبة متوسطة الى كبيرة وهذا في حالة توفير إدارة المصارف للحاجات المكتبية والتدريبية والمعنوية التي يحتاجها الموظف للقيام بعمله . وان هناك حاجة للاهتمام بأرائهم وإيجاد حل لمشكلاتهم .

3- اثر الضوضاء في بيئة العمل على بعض المتغيرات : 2012 دراسة يمن حمد فريحات -3  
النفسية للعاملين في البريد : عبارة عن رسالة ماجستير في الاردن وفق المنهج الوصفي لعينة من 80 عاملا مع أداة الاستبيان لقياس مستوى الضوضاء وتأثيراتها النفسية وخلصت نتائجها : - على ان الضوضاء كعامل من العوامل الفيزيائية المؤثرة في الاندماج المهني والتي تترك اثار ضارة على الحالة النفسية للعاملين وما تسببه من مصدر للإزعاج والقلق .

4- بعنوان ابعاد الالتزام التنظيمي وعلاقتها بالرضا 2014 دراسة بندر بن ناصر -4  
الوظيفي :

رسالة ماجستير في المملكة العربية السعودية في ضوء المنهج الوصفي التحليلي لعينة من 200 موظف امن وفق استبيان مقنن لقياس الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وخلصت الدراسة الى :- الالتزام العاطفي هو الأعلى بين ابعاد الالتزام التنظيمي .  
- العلاقات الإنسانية اهم عامل في تعزيز الالتزام التنظيمي .

5- عنوانها هو اثر بيئة العمل على الالتزام التنظيمي : 2018 دراسة الزهراني

مذكرة ماجستير اعتمدت على المنهج الوصفي الإرتباطي لعينة مكونة من 120 موظف في القطاع العام في المملكة العربية السعودية وكانت أداة القياس عبارة عن استبيان لقياس بيئة العمل والالتزام التنظيمي وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :  
- البيئة التنظيمية تؤثر على الالتزام التنظيمي .  
- العمال الغير مستقرين وظيفيا هم الأقل التزام تنظيميا من غيرهم .

6- بعنوان الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بعقود مؤقتة 2019 دراسة الشمري  
عبارة عن مقال علمي اعتمد على المنهج الوصفي المقارن لعينة مكونة من 300 موظف (150 موظف دائم و 150 بعقود مؤقتة) في قطاعات حكومية سعودية تناولت مقياس لقياس الالتزام التنظيمي وجاءت نتائجها على النحو التالي :  
- الموظفون المؤقتين اقل التزاما عاطفيا من الدائمين .  
- الالتزام الاستمراري اعلى لدى المؤقتين ( خوفا من فقدان العمل ) .  
- العدالة التنظيمية تزيد التزام المؤقتين بنسبة 40% .

الدراسات الجزائرية :

1- العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام 2013 دراسة معمري حمزة

التنظيمي : وهي مذكرة ماستر تناولت المنهج الوصفي الارتباطي مع أداة الاستبيان لقياس اتجاهات الموظفين نحو العمل و مقياس الالتزام التنظيمي لعينة مكونة من موظفا في مؤسسة عمومية جزائرية . هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين 150 اتجاهات الموظفين نحو العمل)كالأجر الترقية الاشراف العلاقات الانسانية و الظروف الفيزيائية ( ومستوى الالتزام التنظيمي.وتوصلت الدراسة الى :

- وجود علاقة قوية بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي

- الظروف الفيزيائية والعلاقات الإنسانية تؤثر بشكل كبير ومباشر في التزام العاملين .

- كلما شعر العامل بالرضا والاندماج في العمل زاد التزامه بالمؤسسة .

: بعنوان اثر التمكين في تحقيق الاندماج المهني : 2017 دراسة مرزوق سارة -2

مذكرة ماستر بالمنهج الوصفي التحليلي واستبيان لقياس التمكين الإداري والاندماج المهني لعمال مجمع عمومي جزائري وقد هدفت الدراسة الى التعرف على اثر التمكين الإداري في تحقيق الاندماج المهني لدى العاملين وتوصلت نتائج الدراسة الى :

- وجود علاقة إيجابية بين التمكين الإداري والاندماج المهني مما يدل على ان توفير الاستقلالية والدعم التنظيمي يساهم في تعزيز اندماج العاملين داخل المؤسسة .

اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي : عبارة عن : 2017 دراسة بوحالة سمية -3

مذكرة ماستر اعتمدت على المنهج الوصفي مع استبيان لقياس اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي وتوصلت هذه الدراسة في الأخير الى ان :

- العوامل الاجتماعية لها تأثير مباشر على الالتزام التنظيمي .

- اتجاهات العاملين مرتبطة بالاندماج المهني .

- العامل يكون اكثر اندماجا اذا كان يرى عمله ذا قيمة ويشعر بالرضا النفسي والاجتماعي .

بعنوان الاندماج المهني ودوره في الانضباط الوظيفي : 2018 دراسة بوعلام امينة -4

لدى الموظف دراسة بالإدارة المحلية : مذكرة ماستر في منهجها الوصفي التحليلي مع أداة استبيان لقياس الاندماج المهني والرضا الوظيفي وقد هدفت الى التعرف على مستوى الاندماج المهني لدى العاملين والكشف عن العلاقة بين الاندماج المهني والرضا الوظيفي باعتبار ان الرضا الوظيفي من اهم العوامل النفسية التي تعكس درجة توافق العامل مع بيئة عمله وتوصلت الدراسة الى :

- وجود مستوى متوسط الى مرتفع من الاندماج المهني لدى العاملين في الإدارة المحلية .

- وجود علاقة ارتباطيه إيجابية من الاندماج المهني والرضا الوظيفي .

- العامل الذي يشعر بالاستقرار النفسي والتنظيمي يكون اكثر اندماجا في عمله.

- العوامل التنظيمية مثل ظروف العمل والعلاقات المهنية تؤثر في الاندماج المهني .

بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام 2019 دراسة نورالدين بختي 5- التنظيمي : هي مذكرة ماستر في منهجها الوصفي الارتباطي من عينة مكونة من 150 موظفا في مؤسسة عمومية جزائرية مع استبان لجمع المعلومات كأداة لقياس جودة الحياة الوظيفية و استبيان الالتزام التنظيمي. وكانت نتائج هذه الدراسة على الشكل التالي :

- وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي .

- الظروف المادية تؤثر على الالتزام التنظيمي .

كانت بعنوان الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي : 2021 دراسة شنن بلال 6- دراسة بلدية مقرة وهي مذكرة ماستر مع اعتمادها للاستبيان كأداة لجمع البيانات للأداء الوظيفي ومقياس الالتزام التنظيمي وكان الهدف من الدراسة هو معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال البلدية وتأثيره على الأداء الوظيفي .

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- وجود مستوى متوسط الى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى عمال البلدية .
- الالتزام التنظيمي يزيد من رغبة العامل في البقاء في المؤسسة .
- الالتزام التنظيمي يعزز الأداء الوظيفي .

## الفصل الثاني : الاندماج المهني

تمهيد:

يعتبر مفهوم الاندماج المهني من المفاهيم المتداولة في الدراسات النفسية و الاجتماعية بحيث ان نجاح العامل مرهون بمدى اندماجه في المؤسسة ومدى تكيفه في المحيط القيمي والاجتماعي للمؤسسة حيث سنتناول في هذا الفصل مفهوم الاندماج من وجهة نظر الباحثين خصائصه أهدافه العوامل المؤثرة فيه ومؤثراته .

: مفاهيم الاندماج المهني - 1

لغة : يرجع مصطلح الاندماج في اللغة العربية الى الفعل " دمج " ويقصد به الادخال والاختلاط بين شيئين حتى يصير شيئاً واحداً .

ويقال دمج الشيء في غيره أي ادخله فيه وخلطه به حتى اصبح جزءاً منه .

كما يشير الاندماج الى التداخل والتمازج الذي يؤدي الى تكوين وحدة متجانسة . ( ابن منظور ص 246)

اصطلاحاً : للاندماج المهني مفاهيم عدة

أولها : الاندماج من وجهة نظر علم النفس الاجتماعي يعني النظر الى الانسان كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ ويعبر عنها بالتكامل العضوي وهو تناسق عدة أعضاء لتؤدي

عمل معين .

ثانيا : الاندماج السيكولوجي وهذا النزاع يعبر عنه في علم النفس بالتجاذبات والتفاعلات والميول بين مختلف أعضاء مجموعة معينة بحيث تبدو هذه المجموعة في تكاملها او تناسقها كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ .

ثالثا : الاندماج الاجتماعي وهو الذي يتكامل فيه أعضاء المجموعة الواحدة من حيث الوظائف التي يؤديونها لبعضهم البعض مثلهم في ذلك الجسد السليم في أداء وظائفه وبعبارة أخرى فان الاندماج الاجتماعي يمكن ان نعرفه بأنه الادغام او تماثل او اتساق في الفكر او العمل بين الموظفين .

- فالاندماج يكون رغبة ذاتية داخلية بين المندمج بحيث تجعله الرغبة ينسجم مع المجموعة فيعاضدها بكل جهده فيما تسعى اليه وترغب فيه لان اندماجه اراديا لا يكون إلا برغبة في الانتماء . ( دحيل ص 06 )

- كما يعرفه دورون و رونالد وبارون فرنسواز DORON ET PARON بأنه الانتماء الى جماعة معينه بالمستوى الذي يؤدي الى التكيف والتوافق معهم وحسب هذا التعريف فان الاندماج يقابله مفهوم العزلة ويعرف ان العملية التي يتم من خلالها استجابة الفرد للقسم والقوانين التي يتحكم جماعة ما وفق لمجموعة من المعايير التي تحكمها .

مفهوم الاندماج في المؤسسة :

الاندماج هو عبارة عن سيرورة تهدف الى استقرار الموظفين في المنظمة بحيث تعتمد بدرجة أساسية على وجود منصب معين لفرد او عامل معين في منظمة معينة

لمدة زمنية ويعرف

" باركر " الاندماج على حسب قوله : انه يجب على العمال من جميع المستويات الاندماج للوصول الى اهداف المنظمة والعمل كفريق واحد ويضيف " باركر " ان المقصود بالاندماج هو التفاعل مع التنظيم أي مع مفاهيمه وقيمه في مختلف نشاطاته ويظهر هذا في حالة اذا كان هذا التنظيم صغيرا فيسهل على الموظف القيام بمهامه. ) بلال 2008 ص78)

- من خلال التعاريف السابقة لمفهوم الاندماج بشكل عام نجد ان المفهوم يرتكز على مبدأ التفاعل مع التنظيم من خلال المشاركة والرضا عن العمل والالتزام بالمعايير و القيم التي تحكم المؤسسة وكذلك نجد ان الاندماج يعرف عن طريق المصادر او المرجعيات التي تنطرق الى عملية الاندماج من خلال الناحية النفسية التي تنظر الى عملية الاندماج على انه التكيف النفسي والتطور الشخصي للعامل اما من الناحية الاقتصادية التي تنظر الى عملية الاندماج على انها التحاق الموظف الجديد بمنصب العمل من اجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للعامل والمؤسسة والذي يعود بالربح عليهما معا اما من الناحية الاجتماعية فان عملية الاندماج تعني التكيف مع المحيط الاجتماعي من خلال العلاقات ضمن محيط العمل واكتساب السلوك اذ يقوم على احترام المعايير والنظم بالمؤسسات وضبط سلوك الموظفين مع السلوك المتعارف عليه داخلها واكتساب تصور عام عن المؤسسة. ) بن خالد 2009 ص33)

مفهوم الاندماج المهني :

يعرف بأنه الحالة النفسية التي يشعر فيها العامل بالحيوية والتفاني اثناء أداء عمله حيث يستثمر طاقاته الجسدية والعقلية والانفعالية في أداء مهامه المهنية. ) طه (2001 ص215)

ويعرف أيضا بأنه درجة مشاركة الفرد في عمله واهتمامه به بحيث يصبح العمل جزءا مهما من هويته الشخصية ويؤثر في سلوكه المهني داخل المنظمة .(ماهر 2007 ص164)

2- خصائص الاندماج المهني :

\* يشير الاندماج المهني الى جملة السلوكيات الدالة على قبول العامل لما يتلقاه من رب العمل والصادرة عن العامل نتيجة وجوده في التنظيم حيث انه يعبر عن مستوى الاشباع الذي نتج عن درجة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله .  
( باسل ص 173)

\* الارتباط القوي بالعمل : لان العمل يصبح جزءا مهما في حياته اليومية ويشكل عنصرا أساسيا في تحقيق ذاته المهنية فالعامل المندمج في عمله يسعى دائما الى أداء مهامه بكفاءة ويحرص على تحقيق اهداف المؤسسة .(طه 2001 ص 288)

\* الحماس والدافعية للعمل : يتميز العامل المندمج في عمله بدرجة عالية من الحماس والدافعية حيث يظهر رغبة قوية في انجاز مهامه المهنية وبذل الجهد اللازم لتحقيق النجاح في العمل كما يسعى الى تحسين أدائه باستمرار وتطوير مهاراته المهنية .  
(ماهر 2007 ص 173)

\* الشعور بالمسؤولية المهنية : يؤدي الاندماج المهني الى تعزيز شعور العامل بالمسؤولية تجاه عمله والمؤسسة التي يعمل فيها لأنه يصبح اكثر التزاما بأداء واجباته المهنية واحترام القوانين والتنظيمات المعمول بها داخل المؤسسة . (دادى عدون 2010 ص192)

\* التفاعل الإيجابي مع بيئة العمل : يظهر الاندماج المهني من خلال قدرة العامل على

التفاعل الإيجابي مع بيئة العمل سواء مع زملائه او رؤسائه فالعلاقات المهنية الجيدة تسهم في تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي داخل المؤسسة . (السلمي 2001 ص 160)

\* الاستعداد لبذل الجهد : من خصائص الاندماج المهني أيضا استعداد العامل لبذل المزيد من الجهد من اجل تحقيق اهداف المؤسسة فالعامل المندمج لا يقتصر على أداء الحد الأدنى من العمل بل يسعى الى تقديم افضل ما لديه لخدمة المنظمة . (بن حيتور 2004 ص149)

\* الشعور بالانتماء للمؤسسة : يؤدي الاندماج المهني الى تعزيز شعور العامل بالانتماء للمؤسسة حيث يشعر بأنه جزء من المنظمة ويسعى الى الحفاظ على سمعتها وتحقيق نجاحها. ( موسى 2015 ص102)

3- اهداف عملية الاندماج المهني :

- ان الهدف الأساسي لهذه العملية هي عملية التعريف بالعمل بحيث :

\* المحافظة على الموظفين والعاملين الجدد لضمان عدم ضياع الاستثمار وان الموظف

الجديد اذا لم يأخذ انطباعات أولية عن المؤسسة فانه سيبقى بعيدا عن بيئة العمل .

\* ان الموظف لابد ان يعمل على بعض المعلومات الأساسية ( مكانته ضمن المنظمة ككل

العلاقة فيما بين عمله وأعمال الافراد والأقسام الأخرى التعرف على بيئة العمل والزملاء

والمدراء.) .

\* عملية التعريف بالعمل هي وسيلة لدمج الموظفين الجدد في المنظمة لضمان الوصول بهم الى اقصى حدود الإنتاجية في اقرب وقت ممكن .) دهمان 2010 ص204)

- كما تظهر اهداف هذه العملية حسب "سهيلة محمد عباس" و "محمد حسن علي" في الجوانب التالية :

\* التقليل من حالة الترد : ان اهم الأدوار لعملية الاندماج المهني هو التقليل من التردد الذي

يصيب الموظفين خاصة ضمن اتفاقيات العمل التي تسهم في الرضا عن العمل في المؤسسة من خلال شعورهم بان الإدارة تولي لهم الاهتمام وذلك بالسعي الى تكييفهم ضمن محيط عملهم .

\* التقليل من حالة الضغط : يقلل برنامج الاندماج المهني من حالة الضغط وإزالة القلق لدى العاملين لان الضغط ينتج عن طريق التحول من البيئة الخارجية الى المحيط بكافة أبعاده لذا يجب على الإدارة ان تراعي وضعهم الخاص في المكان المناسب لتوفير الاستقرار النفسي والعاطفي لديهم .

\* سرعة التعلم : ان عملية التكيف لا يأتي من فراغ وهي مرتبطة بالتعلم من خلال وصف العمل بشكل مفصل وواضح ومعرفة توقعات الموظفين حول أدائهم بحيث فترة الاندماج يجب ان تخطط وتعد بشكل مسبق قبل دخول الموظفين والعاملين للمؤسسة من اجل الإسراع في عملية التعلم والاكتماب وان سوء المتابعة الجيدة للعاملين وعدم السير الحسن للمعلومات يؤدي في غالب الأحيان الى تضييع الوقت

والمال وعدم التوافق والتكيف ونقص الانتاجية والتأثير على الروح المعنوية للعاملين الجدد.

\* تطوير قدرات العامل الجديد: ان برنامج الاندماج المهني يؤدي الى تطوير قدرات الافراد الجدد من خلال المشاركة في عملية الإنتاج مما يكسب العاملين خبرة في العمل والتعامل وتحقيق الاستقرار والتكيف في المؤسسة ويرى كل من " سهيلة عباس " و " علي حسين علي "

ان أداء الافراد يعتمد بدرجة كبيرة على درجة معرفتهم بالعمل وقواعده والضوابط التنظيمية والإمكانات والتأثيرات الفيزيائية اي معرفتهم ماذا يجب ان يفعلوا وماذا يجب ان يتجنبوا أي ان مسارهم الصحيح ضمن عملهم يؤدي الى الاندماج الأفضل . ( سهيلة علي 2000 ص60 )

: أبعاد الاندماج المهني - 4

لقد أولى الباحثان schaufeli & Bakker اهتماما كبيرا بدراسة الاندماج المهني ووصفاه بأنه حالة ذهنية إيجابية مرضية ومتصلة بالعمل تتسم بثلاثة ابعاد رئيسية هي: الحيوية التفاني الاستغراق وهذا التعريف هو الأكثر قبولا واستشهادا في الادبيات العلمية المعاصرة وسنتطرق الى هذه الابعاد بالتفصيل كما يلي :

أ - الحيوية VIGOR :

تعد الحيوية البعد الأول والأساسي للاندماج المهني وهي تمثل الجانب الطاقوي للفرد في عمله.

وتعرف بأنها مستوى عال من الطاقة والمرونة الذهنية اثناء العمل وتتجلى في رغبة الفرد واستعداده لبذل جهد كبير في مهامه وقدرته على المثابرة والاستمرار في العمل

حتى عند مواجهه الصعوبات والتحديات

والقدرة على مواجهة ضغوط العمل دون الشعور بالإرهاق السريع .

ويعد هذا البعد مؤشرا مهما على الاندماج المهني اذ كلما ارتفع مستوى الحيوية لدى العامل زادت قدرته على التفاعل الإيجابي مع مهامه المهنية مما ينعكس على جودة الأداء والإنتاجية داخل المؤسسة .

اذ ينظر الى الحيوية على انها النقيض الإيجابي المباشر لمشاعر الإرهاق والإنهاك التي يتميز بها الاحتراق النفسي .

ب - التفاني DEDICATION :

التفاني هو البعد الثاني وهو يعبر عن الجانب العاطفي والمعرفي للاندماج المهني .

ويشير التفاني الى الشعور القوي بأهمية العمل والقيمة المعنوية المستمدة منه فهو يتضمن الإحساس بالفخر والاعتزاز بالعمل والإلهام والتحدى الذي يوفره الحماس الكبير لممارسته.

ويتميز العامل المتفاني بكونه يرى في عمله معنى وهدفا ويشعر بالفخر لانتمائه للمؤسسة مما يعزز من استمراريته في العمل ويزيد مستوى رضاه الوظيفي .

ويعتبر التفاني النقيض المباشر للتشاؤم والتبدل العاطفي الذي يعد عنصرا أساسيا في الاحتراق النفسي.

ج - الاستغراق ABSORPTION:

الاستغراق هو البعد الثالث وهو يصف درجة التركيز والانغماس التام للفرد في عمله .

يتمثل الاستغراق في حالة التركيز الشديد والانشغال التام بالعمل بحيث يبدو الوقت

وكأنه يمر بسرعة اذ يجد الفرد صعوبة في فصل نفسه عن عمله او فك الارتباط عنه فهو يشعر بالسعادة والاستمتاع وهو منغمس في مهامه ويعد الاستغراق مؤشرا على الاندماج العميق اذ يعكس مدى ارتباط الفرد عمله ذهنيا وسلوكيا ويؤدي الى تحسين الأداء وتقليل الأخطاء نتيجة التركيز العالي .

هذا البعد يرتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم التدفق من حيث الانغماس التام لكن العالمان شوفلي وبايكر يريان ان الاستغراق هو حالة دائمة وليست عابرة.

: العوامل المؤثرة في عملية الاندماج المهني -5

أ-العوامل الفيزيائية :

يقصد بالعوامل الفيزيائية تلك الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل اثناء أدائه لعمله وأي تغيير في الآلات والمعدات ووسائل الإنتاج وظروف العمل يؤدي اما لتحسين العوامل الفيزيائية او اختفاء تلك العوامل نهائيا وظهور عوامل جديدة بدلا منها.) الجمل ص 220)

- ان معظم البحوث المتعلقة بدراسة التنظيمات تؤكد على ضرورة توفر العوامل الفيزيائية الجيدة داخل المنظمة نظرا لما توفره هذه العوامل من الأجواء المناسبة التي تساعد العامل على تحسين ورفع الكفاءة الإنتاجية ومن ثم تحقيق الرضا الاندماج في العمل.) ابو الليل ص 72)

- حيث تؤكد نظرية الإدارة العلمية على تأثير العوامل الفيزيائية في اندماج العمال وظيفيا وأكدت انه اذا أتيح للعمال جو فيزيقي ملائم فان العامل يجد نفسه يعمل بأريحية واستقرار مما يجعله متكيفا وبالتالي يندمج مهنيا ودعت الى توفير جو ملائم للعمال لتأدية مهامهم على اكمل وجه مؤكدة على اختيار العاملين وفق الأسس

المحددة لضمان أداء افضل وتدريبهم بأفضل الطرق وتحديد معايير مناسبة ومضمونة لضمان استقرار الموظف واندماجه في بيئة عمله .

ومن بين اهم العوامل الفيزيائية نجد مايلي :

عامل الإضاءة الرطوبة الحرارة التهوية الضوضاء الامن الصناعي التجهيزات المكتبية المعدات والآلات الإنتاجية.

حيث تؤثر كل هذه العوامل بشكل مباشر في راحة العامل وقدرته على أداء مهامه بكفاءة مما ينعكس على مستوى اندماجه في العمل . ( ماهر 2007 ص 171)

ب-العوامل التنظيمية :

من اهم العوامل التي تؤثر في الاندماج المهني للعامل في المؤسسة قيمة العمل التي تكمن فيما يقدمه العمل ذاته من قيمة مادية كالأجر المرتفع والعلاوات والمكافآت والترقية والتقدم الوظيفي ويزداد ارتباطه به والمحافظة عليه هذا ما يظهر مؤخرا عند الحديث عن احد الأسباب الأكثر شيوعا عن حالات الاندماج المهني الكثيرة في المؤسسات التي تناولت الاندماج المهني ومن اهم العوامل التنظيمية المؤثرة في الاندماج المهني للعامل في المنظمة مايلي :

كفاية الاجر الحوافز الترقية أسلوب معاملة العامل في المؤسسة .

فالمؤسسات التي تعتمد أساليب قيادية تشاركية وتوفر فرصا للتطوير المهني تكون اكثر قدرة على تحقيق الاندماج المهني لدى العاملين .(دادي عدون 2010 ص 201)

كما ان العدالة التنظيمية في توزيع المكافآت والفرص المهنية تساهم في تعزيز ثقة العاملين بالمؤسسة.

ج - العوامل النفسية :

لا تنحصر الحاجات المهنية للعمال في الجوانب المادية فحسب بل يتعدى ذلك الى الجوانب النفسية فالأفراد في المؤسسات والتنظيمات بشكل عام بحاجة ماسة الى الاحترام والتقدير والمكانة الاجتماعية وعدم تلبية هذه الحاجات يؤدي الى التوتر النفسي وعدم التوافق والاتزان مع البيئة التي يعمل بها وربما يدفع به ذلك الى التفكير في ترك المؤسسة ومغادرتها بطريقة نهائية .

فالعامل الذي يشعر بالتقدير والاحترام من طرف رؤسائه وزملائه يكون اكثر اندماجا في عمله وأكثر استعدادا لبذل الجهد لتحقيق اهداف المنظمة . ( طه  
( 223 ص 2001

كما ان اشعور بالن الوظيفي يعب دورا مهما في تعزيز الاندماج المهني لدى العاملين  
ونجد ان من اهم العوامل النفسية مايلي :

المناخ التنظيمي شعور العامل بالرضا عن العمل أهمية العمل الامن الوظيفي  
والدافعية والرضا الوظيفي.

د - العوامل الاجتماعية :

عملية الاندماج المهني لم تعد من الأسباب التي تحقق الأهداف المالية و الاستراتيجية  
التي تسعى كل الدول الى الوصول اليها بل ان هناك دراسات حديثة بينت ان الاندماج  
المهني لا يحقق المكانة والربح بل اصبح موضوع ومسألة من مسائل الموارد البشرية  
التي تلعب دورا محوريا في نجاح او فشل عمليات الاندماج المهني لأنها تسعى الى  
تحقيق الانسجام والاستقرار داخل المنظمة.

حيث تلعب العلاقات الإنسانية الجيدة بين الافراد والتداخل الذي يتم بين الجماعات المختلفة في العمل دورا أساسيا في تحقيق الاندماج المهني وعليه فقد اهتم المختصون بهذا الموضوع منذ ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية وأفكارها على يد التون مايو بحيث اكد هؤلاء انه يجب اعتبار العامل كائن حي له حاجاته الاجتماعية والشخصية من الضروري اشباعها اذا ما اردنا تحقيق العدالة المطلوبة في الإنجاز .

ان الفرد بطبيعته يحاول دائما إيجاد علاقات طيبة مع زملاء العمل والشعور بالأهمية من قبل الإدارة من جهة ومن جهة أخرى من قبل زملاء العمل لكن عندما تقوم المؤسسة بإحداث تغيير على مستوى احد انساقها فان ذلك سيؤثر دون شك بطريقة سلبية على الجماعات والأفراد على حد سواء وكذلك على العلاقات والروابط الاجتماعية فيما بينهم .) بدوي ص 121(

وهنا يمكن القول ان المؤسسة يمكنها توفير بيئة اجتماعية تتلاءم مع العمال من اجل الوصول الى مستوى من الاستقرار وبالتالي يكونون مندمجين مهنيا وذلك من خلال توفر مايلي : العلاقات الإيجابية داخل بيئة العمل الدعم الاجتماعي الذي تقدمه الإدارة والمشرفين.

5 - مؤشرات الاندماج المهني :

تعتبر مؤشرات الاندماج المهني هي العلامات والسلوكيات التي تظهر مدى ارتباط العامل بعمله وبيئة المؤسسة ومن اهم هذه المؤشرات نجد :

\* الالتزام بالأهداف التنظيمية : يقصد بها مدى اهتمام العامل بتحقيق اهداف المنظمة والحرص على تنفيذ سياسات المؤسسة اذ ان العامل المندمج يرى اهداف المؤسسة جزءا من أهدافه الشخصية .) ماهر 2007 ص 176(

\* الرغبة في تطوير الذات : ويقصد بها رغبة العمل في تحسين مهاراته ومحاولته لتعلم مهارات جديدة والتكيف مع المتغيرات في بيئة العمل فهي تدل على التحفيز عند العامل ومحاولته لتحسين أدائه وتحقيقه للنجاح وبالتالي تقدم المؤسسة التي هو فيها .) بن حيتور 2004 ص 152 (

\* الانتماء للمؤسسة : هي شعور العامل بأنه جزء من المنظمة واهتمامه بسمعتها ونجاحها والإحساس بالمسؤولية تجاهها فيصبح عنده انتماء قوي لها ويتعزز لديه الولاء وبالتالي تقل احتمالات الغياب والدوران الوظيفي .) موسى 2015 ص 108 (

\* التركيز والانغماس في العمل : هو قدرة العامل على الانخراط الكامل في أداء المهام بحيث ينسى الوقت اثناء العمل ويظهر حماسا وتفانيا فهو عامل ملتزم بقوانين المنظمة وتقل احتمالية قيامه بسلوكيات ضارة او مقاطعة العمل .) السلمي 2001 ص 162 (

## خاتمة الفصل :

يتضح من خلال هذا الفصل ان الاندماج المهني يمثل احد المفاهيم الأساسية في مجال علم النفس التنظيم والعمل لما له من دور مهم في تحقيق التوافق بين العامل ومحيط عمله داخل المؤسسة فالاندماج المهني لا يقتصر فقط التحاق الفرد بالعمل بل يتعدى ذلك ليشمل عملية تكيف تدريجية يكتسب من خلالها العامل المعارف والمهارات والقيم التنظيمية التي تمكنه من أداء مهامه بكفاءة والانسجام مع متطلبات العمل .

كما تبين ان الاندماج المهني يتأثر بمجموعة من العوامل النفسية الاجتماعية التنظيمية و الفيزيائية التي تعد محركات رئيسية للاندماج وتساهم في تعزيز شعور العامل بالانتماء والرضا الوظيفي مما ينعكس على مستوى أدائه واستقراره داخل المؤسسة.

ومن جهة أخرى فان تحقيق اندماج مهني فعال يتطلب من المؤسسات توفير بيئة عمل مناسبة تقوم على الدعم التنظيمي وتوفير فرص التعلم والتطوير وتعزيز العلاقات المهنية بين العاملين خاصة بالنسبة للعمال الجدد او عال التوقيت الجزئي الذين قد يواجهون صعوبات في التكيف مع متطلبات العمل في المراحل الأولى.

وعليه يمكن القول ان الاهتمام بعملية الاندماج المهني يعد من العوامل الأساسية التي تساعد المؤسسات على تحسين أداء مواردها البشرية وتحقيق أهدافها التنظيمية مما يجعلها عنصرا مهما في نجاح المنظمات واستقرارها على المدى الطويل

# الفصل الثالث : الالتزام التنظيمي

تمهيد : يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الأساسية في مجال علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية لما له من دور مهم في تفسير سلوك العاملين داخل المؤسسات فالمؤسسة الحديثة لم تعد تعتمد فقط على توفير فرص العمل او تقديم الحوافز المادية للعاملين بل أصبحت تسعى الى تعزيز ارتباطهم بالمؤسسة وتنمية شعورهم بالانتماء والولاء لها وذلك من اجل تحقيق الاستقرار التنظيمي ورفع مستوى الأداء المهني .

وقد حظي الالتزام التنظيمي باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجالات الإدارة وعلم

النفس التنظيم والعمل حيث حاولت العديد من الدراسات تفسير ابعاده والعوامل المؤثرة فيه باعتبارها احد المتغيرات المهمة التي تؤثر في الأداء الوظيفي والرضا والاستقرار المهني داخل المؤسسات.

وفي هذا الفصل سيتم التطرق الى مفهوم الالتزام التنظيمي أهميته خصائصه بالإضافة الى عرض ابعاده المختلفة والعوامل المؤثر فيه مع حاول ابراز علاقته ببعض المتغيرات التنظيمية وعلى رأسها الاندماج المهني وذلك تمهيدا لفهم طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين في اطار الدراسة الحالية .

ماهية الالتزام التنظيمي

مفهوم الالتزام :

لغة : الالتزام يعني التمسك بالأمر والمواظبة عليه وتحمل مسؤوليته وتستعمل للدلالة على التقيد بشيء معين او الوفاء به .( الفيروزي 2005 ص 615)

اصطلاحا : يعرف بأنه قوة ارتباط الفرد بالمنظمة وتقبله لأهدافها وقيمها واستعداده لبذل جهد اكبر من اجل تحقيق أهدافها إضافة الى رغبته في الاستمرار في عضويتها . ( MOWDAY & PORTERSTEERS .1982)

مفهوم الالتزام التنظيمي :

لقد تعددت تعريفات الالتزام التنظيمي حيث يعرف بأنه الحالة التي يكون فيها العامل معروفا من خلال منظمة معينه وأهدافها ويرغب بالاستمرار فيها .

ويعرف أيضا بأنه حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمتة واقتناعه بأهدافها الامر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة وبذل قصار الجهد والالتزام بتحقيق ذلك بالإضافة الى ذلك فقد ركز كل من اوربالي وشاتمن في تعريفهم للالتزام التنظيمي على المنظور النفسي للالتزام ويعرفانه على انه الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج في العمل والى تبني قيم المنظمة ويعتبر الالتزام احد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات لبلوغه لما له من اثر فعال في استمرار الافراد واستقرار العمل .( إيهاب ص 46)

ونجد أيضا بأنه درجة ولاء العامل للمؤسسة واستعداده لبذل الجهد لتحقيق أهدافها إضافة الى رغبته في الاستمرار في العمل داخلها لفترة طويلة . ( بن حبتور ن 2004 ص161)

من خلال هذه التعاريف يتضح ان الالتزام التنظيمي يعبر عن العلاقة النفسية التي تربط العامل بالمؤسسة وتؤثر في سلوكه داخل المنظمة .

خصائص الالتزام التنظيمي :

يمتاز الالتزام التنظيمي بمجموعة من الخصائص التي تعكس العلاقة بين العامل والمؤسسة من أهمها :

\* ان الالتزام التنظيمي حالة نفسية شعورية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة التي ينتمي لها .

\* الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الانسانية والتنظيمية وظواهر ادارية أخرى داخل التنظيم .

\* يتصف الالتزام التنظيمي بأنه متعدد الابعاد .( ايناس 2007 ص 6)

\* يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه او تركه للمنظمة .

\* تبنى قيم وسياسات المنظمة والشعور بالانتماء اليها .( السلمي ص174)

\* ويرى أبو النصر(2005) ان الالتزام التنظيمي خاصية سائدة للسلوك البشري ان العاملين يميلون الى الوحدة او الارتباط بالمنظمة التي يعملون بها كما يرى ان المنظمات تولي أهمية كبيرة للالتزام التنظيمي للأسباب التالية :

- ضمان استمرار القوى العاملة بالمنظمة وخاصة ذوي المهارات.

- تنمية السلوك الإبداعي لدى الافراد وذلك حرصا منهم على رفع مستوى المنظمة التي ينتمون اليها .

- إيجاد الدافع لدى العاملين لبذل مزيد من الجهد والأداء في المنظمة .

- العامل هو أساس وجود المنظمة وشعوره بالانتماء اليها يحفزه على العمل البقاء  
هذه المنظمة واستمرارها في مجال الاعمال .

- ان تحقيق الأهداف يحتاج الى ضرورة توفر الموارد المادية إلا ان العنصر البشري  
ممثلا في العاملين هو المسيطر على هذه الموارد المادية وهو الذي يستطيع ان يوجهها  
التوجه الصحيح .

- كلما زادت درجة التزام العاملين بالمنظمة كلما زاد شعورهم بالارتياح والاستقرار  
والأمان في العمل .

وعلى هذا يشير الى ان أهمية الالتزام التنظيمي بالنسبة للعامل يمنحه استقرارا نفسيا  
ويساعده على تحقيق افضل عائد وظيفي ليس للمهنة فقط بل للفرد أيضا كما يرفع  
من روحه المعنوية ومن ثقته بنفسه ومن شعوره بتحقيق ذاته وحصوله على مكانة  
يرضى عنها ويساعده على امتلاك دافعية وحماس للعمل يشعره بالسعادة عند كل  
نجاح او تميز في الأداء وهو مرحلة أولى للنم المهني لدى الفرد . ( عيسى 1995 )  
ونظرا لهذه الأهمية البالغة للالتزام التنظيمي فانه يتعين على المنظمات عامة بان  
تسعى جاهدة لخلق هذا الالتزام التنظيمي لدي العاملين لديها ويكون ذلك بتوفير جميع  
الأدوات القادرة على المساهمة في تكوين ذلك الالتزام وتميته .

ابعاد الالتزام التنظيمي :

اتجهت العديد من الدراسات الى تشخيص عدد من الابعاد للاستدلال بها عن مستوى  
الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة المتغيرات التنظيمية والسلوكية ويتفرع عن  
الالتزام التنظيمي ثلاث أنواع هي :

الالتزام العاطفي : الذي اقترحه الن و ساير حيث رأوا ان الالتزام العاطفي للفرد يتأثر -1  
بدرجة ادراكه لخصائص عمله من استقلالية وأهمية مهارات مطلوبة وقرب المشرفين

وتوجيههم كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بان البنية التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعلية في مجريات اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق منها بالعمل او ما يخصه أي هو الارتباط المحدود .

وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي يتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه منظماتهم ويرجع الالتزام العاطفي الى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة .(موسى 12 ص 2010)

الالتزام الاستمراري : ويقصد به تضحية العاملين من اجل البقاء في المنظمة -2 وشعورهم بأنهم جزء منها حيث ان قيمة هذا الالتزام تبدو واضحة من خلال ما يحققه العاملون من التنظيم مقابل ما سوف يفقده لو اتخذ قرار بالعمل لدى جهات أخرى حيث ان تقدم السن والعمر الوظيفي يعد من مؤشرات رغبة العامل في البقاء لأنه يكون قد استثمر جزءا لا بأس به من حياته في المنظمة وان أي تفريط او تهاون من قبله يعتبر بمثابة خسارة.

ويرى BONSOCUM ان الالتزام الاستمراري هو الاندماج في الأنشطة المختلفة للمنظمة مع الاخذ بعين الاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها العامل اذا ترك المنظمة . ومن هنا نقول ان الالتزام الاستمراري ينشأ عندما تقدم المنظمة مزايا ومنافع بالمناخ الوظيفي .) الشوايكة 2010 ص 36)

الالتزام المعياري : يشير الالتزام المعياري الى شعور العامل بالواجب الأخلاقي تجاه -3 المؤسسة حيث يشعر بان عليه البقاء في العمل بسبب التزامه بالقيم والمعايير التنظيمية.

ويظهرها النوع من الالتزام عندما يشعر العامل بان المؤسسة قدمت له الكثير مما يدفعه الى رد الجميل من خلال الاستمرار في العمل داخلها ) دادي عدون 2010 ص 221)

العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي والتي تلعب دورا مهما في تحديد درجة ارتباط العامل بالمؤسسة وهي كالتالي :

#### 1- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية -1

تؤثر العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل وفرص الاختيار و اتجاهات الافراد وبالتالي تؤثر على درجة الالتزام التنظيمي خاصة في الأيام والشهور الأولى لبدء العمل .

فكلما كان هناك رواج في الظروف الاقتصادية وتعدد فرص العمل المتاحة وكان قرار الاختيار بين البدائل المتاحة وبأقل ضغوط خارجية هذا يؤثر على الفرد وعلى مستوى التزامه التنظيمي في بدء العمل .

ونجد ان دقة وكمية المعلومات المتاحة عن الوظيفة ومدى ادراك الفرد لسهولة التنقل لوظائف أخرى سواء داخل المنظمة او خارجها سيؤثر على مستوى التزامه التنظيمي خاصة في الشهور الأولى لبدء العمل بالنسبة للعاملين الجدد .

وقد تبين من بحث قامت به الوجيدي (2000) عن اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي بالقطاع العام ان مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفعا وقد كان احد اهم الأسباب في ذلك ادراك العاملين لارتفاع معدل البطالة وقصور المعلومات عن سوق العمل فضلا عن انخفاض حركة الافراد في النقل بين أقاليم الدولة وانخفاض فرص العمالة بها بل هذا اثر على اتجاهات العاملين بالنسبة للالتزام التنظيمي بالارتفاع .

#### 2- العوامل الشخصية -2

تشمل العوامل الشخصية مجموعة الخصائص الفردية التي تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين وتتمثل في العمر كأحد المتغيرات الشخصية فقد اثبتت تايلور وجود علاقة موجبة بين العمر والالتزام التنظيمي وان العاملين ذوي الخبرة الطويلة كانوا اكثر التزاما بالمؤسسة مقارنة بالعاملين الجدد لأنها من الحصول على اعمال اكثر استقلالية وحرية في العمل كذلك نجد الجنس والمستوى التعليمي فكلما ارتفع مستوى الفرد التعليمي كلما زادت طموحاته وتوقعاته الحلة الاجتماعية التي يعيشها

الفرد من الممكن ان تؤثر أيضا على التزام العامل . ( رجب حسين ص 29 )  
فقد أظهرت دراسة العتيبي والسواط ( 1997 ) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين  
الحالة الاجتماعية والالتزام التنظيمي .

3- العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية :

تناولت الكثير من الدراسات والأبحاث العلاقة بين العوامل المتعلقة ببيئة العمل والرضا  
الوظيفي وذلك قبل ظهور نظرية الالتزام التنظيمي وتطورها ثم تناولت بعد ذلك  
العديد من الدراسات البحث عن العلاقة بين عوامل الالتزام التنظيمي كالأجور  
الإشراف والقيادة وجماعة العمل وتؤكد الدراسات ان المؤسسات التي توفر بيئة عادلة  
ومحفزة تكون اكثر قدرة على تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين من خلال قيامه  
بالمساعدة في اشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في التنظيم . فمن الطبيعي ان يسعى  
أي عامل للبحث عن مجموعة من الحاجات التي تهتمه في المنظمة التي يعمل فيها  
ويحاول ان يحققها كالحاجة الى الامن والطمأنينة داخل المؤسسة كما يسعى الى ان  
يكون مقدرًا ومحبوًا كما يجب على المنظمة ان تكون واضحة في تحديد الأدوار  
وأهدافها وان تسعى الى المساهمة والسعي في مشاركة العاملين في التنظيم والاهتمام  
بتحسين المناخ التنظيمي .) عبودي زيد 2006 ص 115

فالتنظيمات ذات البيئة المتسلطة التي تتصف بعدم المسؤولية هي تنظيمات تعمل على  
تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة ولائهم لذا على المؤسسات خلق مناخ تنظيمي  
جيد وتحقيق الأهداف والاهتمام بالعامل في سبيل تنمية الولاء التنظيمي لدى  
العاملين .) القريوتي 1994 ص 67 )

النماذج المفسرة للالتزام التنظيمي

اهتم الباحثون في مجال السلوك التنظيمي بدراسة الالتزام التنظيمي باعتباره احد اهم  
المتغيرات التي تؤثر في الأداء والاستقرار المهني للعاملين داخل المؤسسات فالالتزام  
التنظيمي ليس مجرد شعور بالواجب اتجاه العمل بل هو مجموعة من السلوكيات  
والانفعالات التي تعكس ارتباط العامل بالمؤسسة واستعداده للبقاء فيها والمساهمة

في تحقيق أهدافها وقد حاول الباحثون تفسير هذه الظاهرة من خلال نماذج مختلفة أهمها نجد ما يأتي :

#### 1- PORTER نموذج بورتر :

طور الباحث LYMAN W PORTER وزملاؤه نموذج الالتزام التنظيمي في سبعينات القرن الماضي وركزوا فيه على العلاقة النفسية بين العامل والمؤسسة اذ يوضح هذا النموذج ان الالتزام التنظيمي هو قوة ارتباط الفرد بالمنظمة ويظهر ذلك من خلال ثلاثة مظاهر رئيسية :

\* اقتناع العامل بأهداف المؤسسة وقيمتها .

\* استعداد العامل لبذل جهد اضافي لتحقيق اهداف المنظمة .

\* رغبته في البقاء ضمن المنظمة لفترة طويلة ما يعكس شعوره بالانتماء اليها والارتباط بها

( عاطفيا . ) PORTER & AL 1994 )

- ويرى بورتر ان العامل الملتزم عاطفيا لا يكتفي بأداء واجباته الوظيفية فقط بل يسعى الى تقديم افضل ما لديه لتحقيق نجاح المؤسسة كما يشعر بالفخر لكونه ينتمي اليها ويؤدي هذا الارتباط النفسي الى زيادة مستوى الأداء وتحسين العلاقات داخل العمل مما يجعل الالتزام التنظيمي عاملا مهما في استقرار العاملين داخل المؤسسات .  
( MOWODAY & AL 1982 )

#### 2- BECKERS نموذج بيكر :

اقترح عالم الاجتماع HOWARDS BECKER تفسيراً مختلفاً للالتزام التنظيمي من خلال ما يسمى - نظرية الرهانات الجانبية - حيث يرى فيها ان العامل قد يبقى في المؤسسة ليس بالضرورة لأنه يشعر بالارتباط العاطفي بل لان ترك المؤسسة قد يؤدي الى خسارة استثمارات قام بها ثناء فترة عمله مثل اكتساب الخبرة المهنية بناء شبكة علاقات والحصول على امتيازات وظيفية .) الشريف 2010)

وبالتالي يصبح الالتزام ناتجا عن حسابات عقلانية يقوم بها العامل لموازنة المكاسب والخسائر هذا النموذج يفسر الالتزام الاستمراري أي بقاء العامل في المؤسسة بسبب التكلفة المرتفعة للانتقال الى وظيفة أخرى وليس بالضرورة نتيجة ارتباط عاطفي .  
( الزهراني 2014 )

3- MAYER & ALLEN نموذج ماير وآلن :

طور الباحثان ماير وآلن نموذج الالتزام التنظيمي الثلاثي الذي يعد من اكثر النماذج استخداما في الدراسات الحديثة ن يقسم النموذج الالتزام التنظيمي الى ابعاد رئيسية :

1- الالتزام العاطفي : هو شعور العامل بالانتماء للمؤسسة وحبه للبقاء فيها ويكون 1- الدافع الأساسي هنا هو الرغبة الشخصية .

2- الالتزام الاستمراري : يرتبط بالتكاليف التي قد يتحملها العامل اذا قرر ترك- المؤسسة مثل فقدان الامتيازات او صعوبة إيجاد فرصة أخرى.

3- الالتزام المعياري : ينبع من شعور العامل بالواجب الأخلاقي للبقاء في المؤسسة -3- حيث يرى ان ترك المؤسسة فعل غير مسؤول تجاه المنظمة .) سعيد 2012 )

هذا النموذج يفسر الالتزام التنظيمي بشكل متكامل ويتيح للباحثين فهم سبب بقاء العاملين داخل المؤسسات سواء بدافع الرغبة او الواجب الأخلاقي .

4- OREILLY&CHATMAN نموذج اوريلي وشاتمان :

يقوم على توافق قيم العامل مع قيم المؤسسة كعامل أساسي للالتزام التنظيمي وقد حددا ثلاث مستويات للالتزام التنظيمي :

الالتزام القائم على الامتثال الالتزام القائم على التماثل الالتزام القائم على التبني حيث ينتقل العامل من الالتزام القائم على المصلحة الى الالتزام القائم على تبني قيم المؤسسة .) OREILLY CHATMAN 1986 (

يوضح هذا النموذج ان الالتزام التنظيمي يمكن ان يكون متدرجا حسب مستوى لقيم بين الفرد والمؤسسة وان العامل الذي يتبنى قيم المؤسسة بالكامل يظهر اعلى

مستويات الالتزام والولاء.

5- نموذج انجل وبيري :

يرتكز هذا النموذج على بعدين اساسيين للالتزام هما : الالتزام القيمي والالتزام الاستمراري فالالتزام القيمي يرتبط بعاطفة العامل تجاه المنظمة وتقبله لأهدافها وقيمها بينما الالتزام الاستمراري يعتمد على تقدير العامل للتكاليف والفوائد المصاحبة للبقاء او ترك المؤسسة . ( جابر 2016 )

6- نموذج مدرسة الثقافة التنظيمية -

يعتمد هذا النموذج على فرضية أساسية وهي ان التزام العامل بالمؤسسة لا يتحدد فقط بعوامل شخصية او مادية بل يرتبط ارتباطا وثيقا بالثقافة التنظيمية للمؤسسة والقيم التي تعززها . (SCHEIN1992 )

ووفق هذا النموذج فان المؤسسة التي تمتلك ثقافة قوية وواضحة تخلق بيئة واضحة يشعر فيها العامل بالانتماء والفخر والولاء مما يعزز الالتزام التنظيمي . تشمل الثقافة التنظيمية عدة عناصر أساسية : القيم المشتركة الرموز السلوكيات المقبولة في المؤسسة عندما تتطابق هذه العناصر مع توقعات العامل واحتياجاته النفسية والاجتماعية فان العامل يكون اكثر استعدادا للبقاء في المؤسسة والمساهمة في تحقيق أهدافها . ( سعيد 2012 )

وقد استخدم العديد من الباحثين هذا النموذج في الدراسات التطبيقية الحديثة خاصة في المؤسسات العامة حيث أظهرت النتائج ان الالتزام التنظيمي يرتفع في المنظمات التي تهتم بتقوية الثقافة المؤسسية وتوضيح القيم الأساسية للعاملين . (ZOHAR & Hofmann 2015)

خاتمة الفصل :

- ان الالتزام التنظيمي احد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات فهو يعتبر

عنصر مؤثر في نجاح او فشل المؤسسات فالالتزام التنظيمي باعتباره حالة إيجابية غير ملموسة يشعر بها العامل تجاه منظمته التي يعمل بها وقد تناولنا في هذا الفصل مفاهيم حول الالتزام التنظيمي وإبراز خصائصه التي يتميز بها عن باقي المتغيرات وكذا التنويه بأهميته ومعرفة ابعاده واهم العوامل المؤثرة فيه و ابراز اهم النماذج التي تناولت تفسيره وشكلت لنا أرضية خصبة افادتنا في بلورة رؤيتنا للموضوع من حيث البناء او من حيث التصور.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع : إجراءات

### الدراسة الميدانية

تمهيد

ان الدراسة العلمية لأي موضوع لابد لها ان تحتوي على جانبين وهما الجانب النظري والجانب التطبيقي وهذا راجع للتكامل الموجود بينهما بحيث لا تكفي أي دراسة بالجانب النظري فقط بل يجب ان تدعم هذه الدراسة بالجانب التطبيقي وهذا من التأكيد او نفي ما جاء في الفصل النظري من تساؤلات الدراسة .

كما تتصف الأبحاث العلمية بخطواتها الدقيقة المنظمة ووجود الأدوات العلمية المستخدمة فيها وفي هذا الفصل سنتناول بالترتيب والتفصيل الإجراءات الميدانية للدراسة والتي تشمل المنهج المستخدم أدوات جمع البيانات ومن ثم الدراسة

الأساسية وحدودها و المقاييس الإحصائية المستخدمة وبعد ذلك مناقشة وتحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة وهذا من اجل الوصول الى نتائج ذات قيمة علمية لاستخدامها لاحقا وجعلها مرجعية علمية

## 1- منهج الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الذي يعد احد اهم المناهج البحثية في العلوم الاجتماعية عموما وفي علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا بشكل خاص وخاصة في علم النفس العمل والتنظيم حيث يهدف الى وصف الظاهرة النفسية كما توجد في الواقع دن تدخل الباحث في تغييرها ويعتمد هذا المنهج على جمع البيانات وتحليلها لتوفير فهم دقيق للسلوكيات والاتجاهات والقدرات والظواهر قيد الدراسة .

وقد تم اختيار هذا المنهج لملاءمته موضوع الدراسة الذي يسعى للكشف عن العلاقة بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى عمال البلدية ويتميز هذا المنهج بقدرته على جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها بطريقة علمية مما يساعد في الوصول الى نتائج دقيقة يمكن تفسيرها في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري.

## 2- المجال الزماني والمكاني للدراسة :

من اجل الوصول الى تحليل منطقي للدراسة يجب ضبط الاطار الذي يسمح بإظهار حدود الدراسة الميدانية : البعد المكاني البعد الزماني والبعد البشري

حيث تم اجراء هذه الدراسة في السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2025/2026 ابتداء من شهر افريل على مستوى بلدية عين الريش التي تقع في اقصى جنوب ولاية المسيلة وتعتبر من اكبر بلدياتها مساحة وتضم بلدية عين الريش حوالي 420 موظف وعامل بالتوقيت الكامل والجزئي تحت هيكل تنظيمي معتمد للتقسيم الذي يضم البلديات التي سكانها اقل من 25000 نسمة .وهو موضح كالتالي :

### الهيكل التنظيمي لمصالح بلدية عين الريش



### 3- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة قصدية قدرها 59 فرد من عمال التوقيت الجزئي لبلدية عين الريش و أهم خصائص العينة في الجداول التالية:

جدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة بحسب الجنس

النسبة	التكرارات	
94.9	56	ذكر
5.1	03	أنثى
100	59	مجموع

الجدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة بحسب السن

النسبة	التكرارات	
23.7	14	أقل من 30 سنة
18.6	11	من 30 إلى 40 سنة
13.6	8	من 41 إلى 50 سنة
44.1	26	أكثر من 50 سنة

مجموع	59	100
-------	----	-----

الجدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة بحسب المستوى

	التكرارات	النسبة
جامعي	4	6.8
ثانوي	17	28.8
متوسط	14	23.7
ابتدائي	24	40.7
مجموع	59	100

الجدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة بحسب المنصب

	التكرارات	النسبة
حارس	15	25.4
سائق	12	20.3
عون خدمة	20	33.9
عامل مهني	12	20.3
مجموع	59	100

النسبة	التكرارات	جدول رقم 05): توزيع عينة الدراسة بحسب مكان العمل
35.6	21	المطاعم المدرسية
100	59	مجموع

#### أدوات الدراسة-4:

اعتمدت دراستنا على أداة الاستبيان باعتبارها أكثر الأدوات استعمالاً في الدراسات النفسية والتنظيمية لما تتميز به من خصائص مناسبة في التطبيق وجمع للبيانات لعدد كبير من الأفراد في وقت قصير كما أنها الأداة الأنسب لهاته الدراسة .

#### 1- استبيان الاندماج المهني:

بعد قيامنا بجلسة مناقشة مع الأستاذ المشرف تم الاتفاق على ان انسب استبيان هو استبيان الاندماج المهني المستند الى نموذج شوفلي وبايكر والذي يقيس ثلاثة ابعاد أساسية هي التفاني الحيوية و الانغماس وقد تم تحميل الاستبيان الأصلي في هاته الجلسة وقمنا بترجمته مع الأستاذ المشرف مع صياغة بنوده وتعديلها بطريقة تتناسب مستوى عمال التوقيت الجزئي مع اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة .

#### الخصائص السيكومترية لاستبيان الاندماج المهني 1-1:

أ- صدق استبيان الاندماج المهني :

للتأكد من صدق الاستبيان قام الطالبين بتطبيق طريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (06): معامل الارتباط سبيرمان للتأكد من صدق الاستبيان

المتغير	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة
الاندماج المهني	0.829	0.000

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط سبيرمان تساوي 0.829 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول بان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الصدق.

ب- ثبات استبيان الاندماج المهني:

للتحقق من ثبات الاستبيان قام الطالبين بحساب اختبار الفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج :

الجدول رقم (07): معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان

الاستبيان	اختبار الف كرونباخ
الاندماج المهني	0.913

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ ان قيمة اختبار الف كرونباخ تساوي 0.913 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول ان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات .

2- استبيان الالتزام التنظيمي :

تم استخدام استبيان الالتزام التنظيمي المستند الى نموذج مايير و آلن والذي يهدف الى قياس درجة ارتباط العامل بالمؤسسة وشعوره بالانتماء والاستعداد للاستمرار فيها .

وقد تضمن الاستبيان مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة على البنود .

:الخصائص السيكومترية لاستبيان الالتزام التنظيمي 2-1

أ-صدق استبيان الالتزام التنظيمي :

للتأكد من صدق الاستبيان قام الطالبين بتطبيق طريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح النتائج:

المتغير	معامل الارتباط سيبرمان	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	0.832	0.000

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط سيبرمان تساوي 0.832 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول بان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الصدق.

ب-ثبات استبيان الالتزام التنظيمي:

للتحقق من ثبات الاستبيان قامت الطالبة بحساب اختبار الفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج :

الاستبيان	اختبار الف كرونباخ
الالتزام التنظيمي	0.922

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ ان قيمة اختبار الف كرونباخ تساوي 0.922 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول ان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات .

:أساليب المعالجة-5

من أجل التحقق من الفرضيات قام الطالبين والأستاذ المشرف بتحويل البيانات من الاستبيان الإلكتروني ومعالجتها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS  
باعتقاد الأساليب التالية :

- معامل الارتباط بيرسون
- لعينة واحدة T-test
- لعينتين مستقلتين T-test
- تحليل التباين الأحادي

## الفصل الخامس: عرض

# ومناقشة نتائج الدراسة

## تمهيد

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين ابعاد الاندماج المهني ( التفاني الحيوية الانغماس ) والالتزام التنظيمي لدى عمال التوقيت الجزئي بلدية عين الريش واختبار الفروق بينهم تبا لمتغير منصب العمل وقد اسفرت نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات عن مجموعة من النتائج سيتم مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الاولى-1:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه : مستوى الاندماج المهني لدى عينة من عمال بلدية عين الريش مرتفع وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختبارية فاصلة بين المستوى المرتفع و المستويات الأخرى والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم 10) يوضح نتائج اختبار t.test لعينة واحدة لمستوى الاندماج المهني

المتغير	المتوسط الحسابي	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
---------	-----------------	-------------------	-------------	--------	---------------

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة يساوي وهو يختلف عن القيمة الاختبارية الفاصلة بين المستوى المرتفع و باقي 63.64 المستويات ونرى أن وقيمة اختبار t.test 16.45 دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

وعليه نقبل الفرضية المقدمة بأن مستوى الاندماج المهني لدى عينة من عمال بلدية عين الريش مرتفع وهو مؤشر إيجابي يعكس بيئة عمل محفزة وعلاقات مهنية متينة ويشير هذا الارتفاع إلى شعور العمال بالانتماء والرضا الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على الأداء والالتزام بالمهام كما يفسر نجاح الإدارة في تعزيز الروح الجماعية وتوفير فرص للتطور المهني.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية-2:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه : مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش مرتفع وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختبارية فاصلة بين المستوى المرتفع و المستويات الأخرى والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم 11) يوضح نتائج اختبار t.test لعينة واحدة لمستوى الالتزام التنظيمي

المتغير	المتوسط الحسابي	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	62.37	51	58	52.31	0.00

من خلال الجدول رقم 11) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة يساوي وهو يختلف عن القيمة الاختبارية الفاصلة بين المستوى المرتفع و باقي 62.37 المستويات ونرى أن قيمة اختبار t.test 52.31 دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

وعليه نقبل الفرضية بأن مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع لدى عينة عمال بلدية عين الريش وهذا مؤشر إيجابي جدا يعكس نضجا ووعيا وظيفيا لافتا. الارتفاع في الانغماس يعني أن العمال منغمسون في مهامهم ويشعرون بالمتعة أثناء أدائها أما ارتفاع التفاني فيعكس إيمانهم العميق بقيم المؤسسة واستعدادهم لبذل جهد إضافي لتحقيق أهدافها في حين يدل ارتفاع الحيوية على امتلاكهم طاقة ذهنية وجسدية مقبولة وقدرة على مواجهة الضغوط والصعوبات في بيئة العمل.

هذه النتيجة توحى بوجود ثقافة تنظيمية صحية وإدارة رشيدة قادرة على تعزيز الروح المعنوية والإبداع لدى الموظفين. كما أنها قد تفسر أداء البلدية الجيدة واستقرارها الإداري.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة-3

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاني في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بحساب معامل الارتباط البسيط لمعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (12) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التفاني في العمل	18.89	2.04		
الالتزام التنظيمي	62.37	9.01	0.834	0.00

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط المساوية ل : 0.834 دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  أي أن هناك علاقة إيجابية قوية بين متغيري الدراسة.

تحققت الفرضية " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاني في العمل والالتزام التنظيمي "

ان التفاني في العمل يعني ان العامل يشعر بالفخر بعمله ويجده مليئاً بالتحديات والمعنى مما يدفعه للاستمرار في أداء مهامه بحماس النتيجة تؤكد ان العمال الذين يتمتعون بالتفاني يكونون اكثر التزاما تنظيميا وتتفق هذه النتيجة مع دراسة التي اعتبرت التفاني بعدا أساسيا من ابعاد الاندماج المهني Schaufeli & Bakker ووجدت انه يرتبط إيجابيا بالالتزام التنظيمي كما تتفق مع دراسة معمري حمزة التي ربطت اتجاهات الموظفين الايجابية نحو المهنة واحدها هو التفاني 2013

بالالتزام التنظيمي .

في سياق عمال التوقيت الجزئي فان العامل الذي يشعر بان عمله ذو قيمة ومعنى مثل خدمة المواطنين يكون اكثر فخرا بالانتماء للبلدية وبالتالي اكثر التزاما بها.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة-4:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بحساب معامل الارتباط البسيط لمعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (13) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الحيوية في العمل	22.67	5.94	0.781	0.00
الالتزام التنظيمي	62.37	2.09		

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط المساوية ل : 0.781 دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  أي أن هناك علاقة إيجابية قوية بين متغيري الدراسة.

تحققت الفرضية " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية في العمل والالتزام

## التنظيمي "

الحيوية تعني ان العامل يتمتع بطاقة عالية ومرونة ذهنية اثناء العمل ويرغب في بذل الجهد حتى في مواجهة الصعوبات النتيجة تؤكد ان الحيوية ترتبط إيجابيا بالالتزام التنظيمي.

اذ تتفق هذه النتيجة مع دراسة Saks2006 التي اشارت الى ان موارد العمل كالدعم التنظيمي والاستقلالية تزيد من الحيوية في العمل وهذا بدوره يؤدي الى أداء وظيفي افضل والتزام تنظيمي اعلى كما تتفق مع دراسة Crawford 2010 التي اكدت ان موارد العمل ترتبط إيجابا بالاندماج المهني ومن ضمنه الحيوية وبالتالي الالتزام التنظيمي .

في سياق عمال التوقيت الجزئي فان العامل الذي يشعر بالحيوية والطاقة في عمله يكون اكثر قدرة على تحمل ضغوط العمل غير المستقر مما يعزز رغبته في البقاء في البلدية .

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة-5:

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانغماس في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال بلدية عين الريش. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بحساب معامل الارتباط البسيط لمعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (14) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-----------	-----------------	-------------------	----------------	---------------

0.00      0.781      2.11      22.67 الانغماس فى العمل

من خلال الجدول رقم 14) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط المساوية ل : 0.781 دالة احصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  أي أن هناك علاقة إيجابية قوية بين متغيري الدراسة.

تحققت الفرضية" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانغماس في العمل والالتزام التنظيمي"

الانغماس يعني ان العامل منغمس تماما في عمله لدرجة انه ينسى الوقت وما حوله ويجد صعوبة في الانفصال عن العمل النتيجة تؤكد ان العمال الذين يصلون هذه الدرجة من التركيز والاستغراق يكونون اكثر التزاما تنظيميا وهذا ما اتفقت معه دراسة Saks2006 التي وجدت ان العمال المنخرطين والمنغمسين هم الأكثر التزاما كما تتفق مع دراسة Halbesleben 2010 التي اكدت وجود علاقة إيجابية بين الاندماج المهني بما فيه الانغماس والالتزام التنظيمي.

في سياق عمال التوقيت الجزئي فان العامل الذي ينغمس في عمله لدرجة النسيان قد يعوض نقص الاستقرار الوظيفي بشغفه وحبه بالمهام نفسها ما يجعله اكثر تمسكا بالوظيفة رغم ظروفها.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السادسة-6:

تنص الفرضية الفرعية السادسة على أنه : توجد فروق في مستوى الاندماج المهني لدى عينة من عمال بلدية عين الريش تعزى لمتغير منصب العمل وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان حساب اختبار تحليل التباين الأحادي one way anova لمعرفة الفروق في مستوى الاندماج المهني بين مختلف المناصب والجدول التالي

يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم 15) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova)

لمعرفة الفروق في الاندماج المهني حسب متغير المنصب

مستوى الدلالة	قيمة f	درجة الحرية	المتوسط	المتغيرات
			65.53	حارس
			61.50	سائق
0.13	1.96	3	65.05	عون خدمة
			61.58	عامل مهني

من خلال الجدول رقم 15) نلاحظ أن قيمة f تحليل التباين الأحادي

و منه  $\alpha=0.05$  وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 1.96 تساوي (onewayanova)

نرفض الفرضية المقترحة التي توقعنا فيها وجود فروق في الاندماج المهني تعزى

لمتغير المنصب و نقبل الفرض البديل بعدم وجود فروق.

من خلال نتائج الدراسة الحالية نستنتج "عدم تحقق الفرضية " أي لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية في مستوى الاندماج المهني لدى عمال التوقيت الجزئي تعزى

لمتغير منصب العمل .

تعني هذه النتيجة ان جميع عمال التوقيت الجزئي بغض النظر عن المنصب الذي

يشغلونه (عامل مهني حارس عون خدمة ..) لديهم مستوى اندماج مهني متقارب .

ويمكن تفسير ذلك بان طبيعة عمل عمال التوقيت الجزئي في البلدية متشابهة الى حد

كبير من حيث الظروف ( عدد ساعات العمل نوع العقود طريقة التعامل ) مما يجعل

الاختلافات في المنصب غير مؤثرة بشكل كبير على الاندماج لديهم كما ان حجم

العينة قد يكون صغيرا بحيث لا يكشف لنا عن فروق دقيقة تتفق هذه النتيجة مع

بعض الدراسات التي لم تجد فروقا حسب المتغيرات الوظيفية مثل دراسة بوعلام  
امينة 2018

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السابعة-7:

تنص الفرضية الفرعية السابعة على أنه : توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي  
لدى عينة من عمال بلدية عين الريش تعزى لمتغير منصب العمل وللتحقق من صحة  
هذه الفرضية قام الطالبان حساب اختبار تحليل التباين الأحادي one way anova  
لمعرفة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي بين مختلف المناصب والجدول التالي  
يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم 16) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova)  
لمعرفة الفروق في الالتزام التنظيمي حسب متغير المنصب

المتغيرات	المتوسط	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
حارس	64.13			
سائق	60.50			
عون خدمة	62.35	3	2.126	0.107
عامل مهني	61.00			

من خلال الجدول رقم 16) نلاحظ أن قيمة f تحليل التباين الأحادي

و  $\alpha=0.05$  وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 73.60 تساوي (onewayanova)

منه نرفض الفرضية المقترحة التي توقعنا فيها وجود فروق في الالتزام التنظيمي  
تعزى لمتغير المنصب و نقبل الفرض البديل بعدم وجود فروق.

من خلال نتائج لم تتحقق الفرضية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى  
الالتزام التنظيمي لدى عمال التوقيت الجزئي تعزى لمتغير منصب العمل "

تؤكد هذه النتيجة ان الالتزام التنظيمي لا يختلف باختلاف المنصب الوظيفي بل ربما  
يتأثر بعوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية السائدة في البلدية او طريقة تعامل الإدارة  
مع جميع العمال بغض النظر عن مناصبهم .

تختلف هذه النتيجة جزئيا مع دراسة الشمري 2019 التي وجدت ان الموظفين  
المؤقتين اقل التزاما عاطفيا من الموظفين الدائمين لكن يجب الانتباه الى ان دراسة  
الشمري قارنت بين المؤقتين والدائمين بينما دراستنا تناولت عمال التوقيت الجزئي  
انفسهم حسب منصب الشغل فقط كما قد يعود الاختلاف الى اختلاف السياق  
الثقافي والتنظيمي بين الجزائر والمملكة العربية السعودية او ان حجم العينة لم يكن  
كافي لدراسة الفروق بدقة كبيرة .

ولكن تتفق هذه النتيجة ضمنا مع دراسة نورالدين بختي 2019 التي اكدت ان جودة  
الحياة الوظيفية تؤثر على الالتزام التنظيمي بغض النظر عن المنصب اذا ما تم توفيرها  
بشكل عادل لجميع العمال .

يمكن القول ان بلدية عين الريش تتعامل مع جميع عمال التوقيت الجزئي بطريقة  
متساوية نسبيا من حيث الرواتب والحوافز والظروف ونفس طبيعة المهام مما جعل  
الالتزام متقاربا بين مختلف المناصب وان طبيعة العمل في البلدية خاصة بالنسبة  
لعمال التوقيت الجزئي لا تتيح فروقا كبيرة في الامتيازات او المسؤوليات مما يجعل  
التجربة المهنية متشابهة بينهم .

ومع ذلك توصي دراستنا بمراجعة سياسة العدالة التنظيمية بين المناصب المختلفة

للتأكد من عدم وجود تهميش ضمني لأي فئة .

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة-8:

تنص الفرضية العامة على أنه : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال التوقيت الجزئي ببلدية عين الريش وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بحساب معامل الارتباط البسيط لمعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (17) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاندماج المهني	63.74	5.94		
الالتزام التنظيمي	62.37	9.01	0.942	0.00

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط المساوية ل : 0.942 دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  أي أن هناك علاقة إيجابية قوية بين متغيري الدراسة.

و عليه تحققت الفرضية العامة التي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى عمال التوقيت الجزئي ببلدية عين الريش " وتؤكد هذه النتيجة وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مدى اندماج العامل في عمله بأبعاده المختلفة ومدى التزامه التنظيمي تجاه البلدية التي يعمل بها .

ويمكن تفسير ذلك بان العامل الذي يشعر بالاندماج - أي الحيوية والتفاني والانغماس

-يطور شعورا اقوى بالانتماء للمؤسسة لان العمل يصبح جزءا من هويته وقيمه الذاتية مما ينعكس إيجابا على رغبته في الاستمرار فيها وبذل الجهد لتحقيق أهدافها.

وتتفق هذه النتيجة مع عدد كبير من الدراسات السابقة منها دراسة & Schaufeli

Bakker

التي اكدت ان الاندماج المهني يزيد من الالتزام التنظيمي وكذا نجد دراسة اكدت وجود علاقة قوية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي وهذا Saks2006 أيضا ضمن دراسة Halbeslen 2010 والتي بينت وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وفي الدراسات العربية نجد دراسة العتيبي 2004 توصلت الى وجود علاقة إيجابية قوية بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي وهو مانجده أيضا في دراسة الشمري 2019 التي اشارت الى ان العدالة التنظيمية تزيد التزام العمال المؤقتين وفي الدراسات الجزائرية توصلت دراسة معمري حمزة ان العامل الذي يشعر بالرضا والاندماج في العمل يكون اكثر التزاما بالمؤسسة .بالإضافة الى دراسة مرزوقي سارة وجدت علاقة إيجابية بين التمكين الإداري الذي يعزز الاندماج المهني مما يعني ضمنا وجود علاقة غير مباشرة مع الالتزام .

رغم طبيعة عمل عمال التوقيت غير المستقرة إلا ان الذين يشعرون بالاندماج المهني يصبحون اكثر التزاما بالمؤسسة ربما لأنهم يعتبرون هذه الوظيفة بوابة لتحسين أوضاعهم او لان العلاقات الإنسانية داخل البلدية تعوض بعض من نقص الاستقرار الوظيفي لديهم.

# خاتمة ومقترحات

## الخاتمة :

تناولت هذه الدراسة موضوع العلاقة بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي لدى عمال التوقيت الجزئي بالبلدية باعتبارهما من اهم المتغيرات التي حظيت باهتمام كبير في مجال علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية لما لهما من دور أساسي في تحسين الأداء ورفع فعالية المؤسسات وقد سعت الدراسة جاهدة الى الكشف عن علاقة الاندماج المهني بالالتزام التنظيمي لدى عمال البلدية . اضافة الى مستوى كل منهما والكشف عن طبيعة الفروق تبعا لمتغير منصب العمل .

ومن خلال الجانب النظري تم التطرق الى مختلف المفاهيم المرتبطة بالاندماج المهني من حيث تعريفه وأبعاده المتمثلة بالحيوية والتفاني والاستغراق إضافة الى العوامل المؤثرة فيه واهم النظريات المفسرة له كما تم تناول الالتزام التنظيمي وأبعاده وخصائصه والعوامل المؤثرة فيه مع عرض اهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بمتغيرات الدراسة.

في ضوء الجانب الميداني والنتائج المتوصل اليها يمكن القول ان الاهتمام بالجانب النفسي والتنظيمي للعامل اصبح ضرورة حتمية داخل المؤسسات خاصة في الإدارات المحلية وذلك من خلال تحسين ظروف العمل وتعزيز التواصل وتحفيز العمال وتوفير مناخ تنظيمي يساعد على تنمية روح الانتماء والالتزام لما لذلك من اثر إيجابي على العامل والمؤسسة معا.

وفي الأخير تبقى هذه الدراسة محاولة علمية للإسهام في فهم العلاقة بين الاندماج المهني والالتزام التنظيمي كما يمكن ان تفتح المجال امام دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة ببيئة العمل والصحة النفسية المهنية داخل المؤسسات الجزائرية.

# المراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### أولا المعاجم

1- لسان العرب دار صادر بيروت 2004 ابن منظور-

2- القاموس المحيط بيروت دار الكتب العلمية 2005 الفيروزي مجد الدين-

### ثانيا الكتب باللغة العربية

3- إدارة الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة 2012 أبو الليل محمد عبد الفتاح- عمان دار المسيرة .

- 4- إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعصرة 2012 أبو النصر مدحت محمد - القاهرة.
- 5- إدارة الموارد البشرية الدار الجامعية مصر 2004 احمد ماهر
- 6- إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية القاهرة دار غريب 2001 السلمي علي
- 7- الإسكندرية مؤسسة حورس 1 السلوك التنظيمي ط 2006 الصيرفي محمد - الدولية للنشر والتوزيع .
- 8- الاتجاهات الحديثة في دراسات 2007 المغربي عبد الفتاح عبد الحميد - وممارسات إدارة الموارد البشرية مصر المكتبة المصرية .
- 9- السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي 1994 القيروتي محمد قاسم - والجماعي في المنظمات الإدارية ط 1 عمان .
- 10- إدارة الموارد البشرية عمان دار المسيرة 2004 بن حبتور عبد العزيز صالح -
- 11- السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية عمان دار 2009 بن خالد محمد - المسيرة .
- 12- إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي الجزائر 2010 داداي عدون ناصر - المحمدية.
- 13- إدارة الموارد البشرية في 2010 درة عبد الباري إبراهيم الصباغ زهير نعيم - القرن الحادي والعشرين الأردن دار وائل للنشر والتوزيع .
- 14- سوريا 1 إدارة الموارد البشرية من منظور اسلمي ط 2010 دهمان عبد المنعم - شعاع للنشر والتوزيع .
- 15- إدارة الموارد البشرية من الناحية 2001 عبد الباقي صلاح الدين محمد - العلمية والعملية الإسكندرية الدار الجامعية للنشر والطباعة .

- 16 - إدارة الموارد البشرية الحديثة عمان دار المسيرة 2006 عبودي زيد منير - للنشر والتوزيع .
- 17 - عمان دار 1 نظرية المنظمة ونظرية التنظيم ط 2013 عقيلي عمر وصفي - زهران للنشر والتوزيع .
- 18 - إدارة الموارد البشرية الأردن دار وائل للنشر 2000 محمد عباس سهيلة علي - والتوزيع .

ثالثا - الكتب باللغة الأجنبية

- 19 - BAKKER,A.B,&Demerouti,E.2017.job demands –resources theory: Taking stock and looking forward..journal of occupational health Psychology.
- 20 -Crawford ,E.R ,Lepine,J.A,&Rich,B.L2010.Linking job demands and resources to employee engagement and burnout .journal of applied Psychology
- 21 -Halbesleben,J.R.B2010meta –analysis of work engagement .in A.B Bakker & M.P.Leiter,work engagement :A Handbook of essential theory and research psychology press.
- 22 -Saks,A.M.2006 Antecedents and consequences of employee engagement .journal of Managerial psychology.

رابعا رسائل الدكتوراه والماجستير

- 23 - الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية رسالة 1999 الزهراني عبد الواحد - ماجستير قسم الإدارة التربوية جامعة الملك عبد العزيز كلية التربية مكة المكرمة .

- 24 الاندماج المهني الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي 2004 العتيبي صبحي - رسالة الماجستير المملكة العربية السعودية .
- 25 تصور العمل وعلاقته بالشعور بالانتماء الى المؤسسة رسالة 2008 بلال ريم - ماجستير السانيا جامعة وهران 2.
- 26 ابعاد الالتزام التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي رسالة 2014 بندر بناصر - ماجستير المملكة العربية السعودية .
- 27 الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي مذكرة ماستر 2012 شنن بلال - جامعة المسيلة .
- 28 العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام 2013 معمر حمزة - التنظيمي أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر1.
- 29 جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام 2019 يحي نور الدين بختي - التنظيمي مذكرة ماستر الجزائر .
- 30 اثر الضوضاء في بيئة العمل على بعض المتغيرات 2012 يمن محمد فرحات - النفسية للعاملين في البريد الالكتروني رسالة ماجستير الأردن .

#### خامسا المجالات

- 31 دراسة التمكين في تحقيق الاندماج 2017 مرزوق سارة بوعشة مبارك - الوظيفي للعاملين دراسة حالة مجمع عموري - بسكرة - مجلة دراسات اقتصادية المجلد 04 العدد 03 قسنطينة جامعة عبد الحميد مهري .

#### سادسا منشورات وزارية

- العدد 21/04/1990 المؤرخ في 90-11 القانون رقم 1990 الجريدة الرسمية - 32  
17.

#### سابعا المواقع الالكترونية

دخيل عز الدين الادمج والاندماج والرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات - 33  
[www.isjac.rhv.fils.integration\\_ar2](http://www.isjac.rhv.fils.integration_ar2)

- 34 <https://www.wilmarschaufeli.nl/puplications/schaufeli/test%20manuals/test-manual-uwes-english.pdf>

الملاحق

الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الجلفة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس  
تخصص علم النفس العمل والتنظيم

- يسرنا ان نضع بين ايديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بها استكمالا للحصول على شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم بعنوان " الاندماج المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي لعمال التوقيت الجزئي - دراسة ميدانية ببلدية عين الريش "

نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستمارة بدقة حيث ان صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة اجابتم نرجو منكم ان تولوا هذه الاستمارة اهتمامكم ومشاركتكم .

كما نحيطكم علما ان جميع اجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .  
شكرا جزيلا على تعاونكم .  
ضع علامة ( X ) امام الخانة المناسبة.

البيانات الشخصية -1

الجنس \* ( ذكر ) ( انثى )

العمر \* ( اقل من 30 سنة ) ( 30-40 سنة )

( ) ( سنة 50 سنة ) ( اكثر من 50-41 )

يقرا ويكتب ( ) ( ابتدائي ) ( متوسط ) ( ثانوي ) \* المستوى التعليمي  
( ) ( جامعي )

الحضيرة ( ) ( المطاعم المدرسية ) \* مكان العمل

: مقياس أبعاد الاندماج المهني -2

\* التفاني في العمل :

العبارة لرقم	معارض بشدة	معار ض	محاي د	مواف ق	مواف ق بشدة
--------------	---------------	-----------	-----------	-----------	-------------------

01 عملي الذي أقوم به له فائدة ومعنى .

02 اشعر بالحماس في عملي .

03 وظيفتي تعطيني رغبة في العمل .

04 انا فخور بالعمل الذي أقوم به .

05 وظيفتي مليئة بالتحديات .

\* الحيوية في العمل :

العبارة الرقم	معارض بشدة	معار ض	محاي د	مواف ق	مواف ق بشدة
---------------	---------------	-----------	-----------	-----------	-------------------

06 اشعر بطاقة كبيرة في عملي .

07 اشعر بالقوة والنشاط في وظيفتي .

- 08 اشعر برغبة في الذهاب للعمل عند الاستيقاظ صباحا.
- 09 اتأقلم مع ظروف العمل بسرعة .
- 10 اجتهد كثيرا عند وجود صعوبات في العمل.
- 11 يمكنني مواصلة عملي دون انقطاع لمدة طويلة .

\* الانغماس في العمل :

العبارة الرقم

موافق بشدة موافق محاي معار معارض  
ق ق د ض ض  
بشدة

- 12 يمر الوقت سريعا عندما اعمل .
- 13 انسى أي شيء اخر عندما اعمل .
- 14 اشعر بالسعادة عندما اعمل كثيرا .
- 15 اركز كثيرا في عملي .
- 16 ابذل كل جهدي اثناء العمل .
- 17 يصعب عليا ترك وظيفتي .

3- مقياس الالتزام التنظيمي :

\* الالتزام العاطفي:

العبارة الرقم

موافق بشدة موافق محاي معار معار  
ق ق د ض ض

- 01 بشدة اشعر بالانتماء للبلدية .
- 02 افضل البقاء في هذه البلدية لفترة طويلة
- 03 اعتبر مشاكل البلدية من مشاكلي .
- 04 هذه البلدية تعني لي الكثير شخصيا .
- 05 لدي ارتباط عاطفي بهذه البلدية .
- 06 اشعر بسعادة كبيرة لعملي في هذه البلدية .

\* الالتزام الاستمراري .

الرقم	العبارة	معارض	معارض	محاي	موافق	موافق
		ض	ض	د	ق	بشدة
		بشدة				

- 01 من الصعب علي ترك هذه البلدية حتى لو اردت ذلك .
- 02 سأخسر الكثير اذا تركت هذه البلدية .
- 03 البقاء في البلدية مناسب لي .
- 04 من المكلف بالنسبة لي مغادرة هذه البلدية
- 05 لا املك فرص عمل كثيرة خارج هذه البلدية
- 06 بقائي في هذه البلدية ضروري بالنسبة لي .

\* الالتزام المعياري :

العبارة الرقم

موافق  
بشدة  
موافق  
ق  
محاي  
د  
معار  
ض  
معار  
ض  
بشدة

- 01 اشعر بواجب أخلاقي للبقاء في هذه البلدية
- 02 يجب ان أكون مخلصا للبلدية .
- 03 لا اشعر ان ترك البلدية امر صحيح .
- 04 اشعر بان علي رد الجميل لهذه البلدية .
- 05 الولاء للبلدية امر مهم بالنسبة لي .
- 06 اشعر بانبيي مدين لهذه البلدية لأنها وفرت لي فرصة العمل .

مخرجات spss

## Frequency Table

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	56	94.9	94.9	94.9
	2.00	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	23.7	23.7	23.7
	2.00	11	18.6	18.6	42.4
	3.00	8	13.6	13.6	55.9
	4.00	26	44.1	44.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

المؤهل العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	6.8	6.8	6.8
	2.00	17	28.8	28.8	35.6
	3.00	14	23.7	23.7	59.3
	4.00	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

منصب العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	25.4	25.4	25.4
	2.00	12	20.3	20.3	45.8
	3.00	20	33.9	33.9	79.7
	4.00	12	20.3	20.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

مكان العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	38	64.4	64.4	64.4
	2.00	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

## Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
الاندماج المهني	63.7458	5.94977	59
الالتزام التنظيمي	62.3729	9.01129	59

Correlations			
		الاندماج.المهن ي	الالتزام.التنظي مي
الاندماج.المهن ي	Pearson Correlation	1	.942**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
الالتزام.التنظي مي	Pearson Correlation	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاندماج.المهن ي	59	63.7458	5.94977	.77459

One-Sample Test						
Test Value = 51						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاندماج.المهن ي	16.455	58	.000	12.74576	11.1952	14.2963

## T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام التنظيمي مي	59	62.3729	9.01129	1.17317

One-Sample Test						
Test Value = 48						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الالتزام التنظيمي مي	52.314	58	.000	61.37288	59.0245	63.7212

## Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
الالتزام التنظيمي مي	62.3729	9.01129	59
التفاني العمل	18.8983	2.04851	59

Correlations			
		الالتزام التنظيمي مي	التفاني العمل
الالتزام التنظيمي مي	Pearson Correlation	1	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	59	59
التفاني. العمل	Pearson Correlation	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
الالتزام. التنظي مي	62.3729	9.01129	59
الحيوية. العمل	22.1695	2.58745	59

Correlations			
		الالتزام. التنظي مي	الحيوية. العمل مل
الالتزام. التنظي مي	Pearson Correlation	1	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
الحيوية. العمل	Pearson Correlation	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std.	N

		Deviation	
الالتزام.التنظي مي	62.3729	9.01129	59
الانغماس.العم ل	22.6780	2.09631	59

Correlations			
		الالتزام.التنظي مي	الانغماس.العم ل
الالتزام.التنظي مي	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
الانغماس.العم ل	Pearson Correlation	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Oneway

Descriptives						
الاندماج.المهني						
			Std.	Std.	95% Confidence Interval for Mean	
	N	Mean	Deviation	Error	Lower Bound	Upper Bound
1.00	15	65.5333	5.75533	1.48602	62.3461	68.7205
2.00	12	61.5000	7.62174	2.20021	56.6574	66.3426
3.00	20	65.0500	5.03122	1.12501	62.6953	67.4047
4.00	12	61.5833	4.96274	1.43262	58.4302	64.7365
Tota	59	63.7458	5.94977	.77459	62.1952	65.2963

Descriptives		
الاندماج المهني		
	Minimum	Maximum
1.00	48.00	74.00
2.00	43.00	70.00
3.00	56.00	78.00
4.00	52.00	67.00
Total	43.00	78.00

ANOVA					
الاندماج المهني					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	198.586	3	66.195	1.963	.130
Within Groups	1854.600	55	33.720		
Total	2053.186	58			

## Oneway

Descriptives						
الالتزام التنظيمي						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
1.00	15	64.1333	7.87280	2.03275	107.7735	116.4931
2.00	12	60.5000	9.77938	2.82307	100.7865	113.2135
3.00	20	62.3500	8.04772	1.79952	107.5836	115.1164
4.00	12	61.0000	9.86269	2.84711	98.7335	111.2665
Total	59	62.3729	9.01129	1.17317	107.0245	111.7212

Descriptives		
الالتزام التنظيمي		
	Minimum	Maximum
1.00	87.00	123.00
2.00	86.00	118.00
3.00	92.00	129.00
4.00	86.00	115.00
Total	86.00	129.00

ANOVA					
الالتزام التنظيمي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	489.513	3	163.171	2.126	.107
Within Groups	4220.283	55	76.732		
Total	4709.797	58			