

الدعم التنظيمي مدخل أساسي للالتزام التنظيمي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة جيجل

Organizational support is a key input to the organizational commitment of employees -An applied study on the staff of the Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences of Jijel University

أ. بوتالب جهيد¹ - أ. سليخ حورية²

1- جامعة جيجل - boutalebdjahid@gmail.com

2- جامعة بسكرة - houria.selikh@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2019/03/19 - تاريخ القبول: 2019/03/25 - تاريخ النشر: 2019/04/30

ملخص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر الدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي للموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث استخدم الاستبيان أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي قدرت بـ 32 موظفاً، وبعد تحليل البيانات باستخدام SPSS، تم التوصل إلى أنه لا يوجد أثر إيجابي للدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي للموظفين بالكلية، وبناءً على النتائج المتوصل إليها تم تقديم توصيات أهمها تحسين مستوى الحوافز المقدمة للموظفين.

المؤلف المرسل: حورية سليخ، البريد الإلكتروني: houria.selikh@univ-biskra.dz

كلمات مفتاحية: الدعم التنظيمي، العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز، دعم وتأكيد الذات، التدريب، الالتزام التنظيمي.

تصنيفات JEL: M12 ، I23

Abstract :

The study attempted to know the influence of the organizational support on the organizational commitment of the employees at the faculty of economics, commercial and management sciences in jijel university, in which the questionnaire is used as a means for collecting data from the members of the case study are about 32 employees and after analyzing the data obtained using spss, it is concluded that there no positive influence of the organizational support on the employees, there fore, a set of advice is given mainly the improvement of the motivations given to the employees.

Keywords

the organizational support; organizational justice; The leadership support; participation In taking decisions; the assurance and support of the ego; Incentives; the motivations; training; the organizational commitment.

Jel Classification Codes : M12, I23,

1- مقدمة:

تواجه المؤسسات الحالية عدّة تحديات تؤثر بشكل مباشر على بقائها واستمرارها في المنافسة، على غرار التطور التكنولوجي المتزايد باستمرار، شدة المنافسة، التغيير في أذواق المستهلكين وغيرها من العوامل التي أدت بالمؤسسات إلى إيجاد الدعايم اللازمة للتكيف مع هذه التحديات، وكما هو معلوم فإن المورد البشري في المؤسسة هو الركيزه الأساسية والمورد الأكثر أهمية لقدرته على تسيير مختلف العمليات فيها و حل المشاكل التي تواجهها، فهو يعتبر المورد الاستراتيجي للمؤسسة، بحيث تعمل المؤسسة جاهده للحفاظ عليه وتوفير الظروف المادية والمعنوية اللازمة للقيام بوظيفته بكل فعالية، فتوجيه سلوكيات الموظفين نحو ما ترغبه المؤسسة يعتبر تحدي بالنسبة لها نظرا لصعوبة معرفة سلوكيات الأفراد جميعا، ومع ذلك يمكن توفير جو تنظيمي يساهم في التأثير على الموظفين من خلال إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات والاهتمام من قبل المديرين بمشاكل الموظفين وتوفير حوافز مادية ومعنوية لهم، والمساهمة في إتاحة الفرصة للموظفين لإبراز قدراتهم ومهارتهم و التقدم الوظيفي من شأنه أن يشجع السلوكيات الإيجابية لديهم مثل الالتزام التنظيمي اتجاه المؤسسة التي يعملون بها.

1-2- إشكالية الدراسة

إن ضمان السير الحسن لل مؤسسة واستمرارها في تقديم خدماتها بكل كفاءة وفعالية إنما يتوقف على الدور الرئيسي لمواردها البشرية، فالموظفون هم حجر الأساس في المؤسسة لما يقومون به للتحكم في مختلف العمليات اليومية وحل المشاكل المتكررة وغيرها، وكلما شعر الموظف بأهميته في الم مؤسسة و تقديره و دعمه من طرف الرؤوسين كلما انعكس ذلك عليه ا إيجابيا، فمن أهم السلوكيات التي تضمن كفاءة وفعالية المؤسسة وتضمن الجودة في خدماتها التزام التنظيمي للموظفين، حيث تقودنا هذه الإشكالية الى البحث في مدى تأثير الدعم التنظيمي

في التزام الموظفين اتجاه مؤسساتهم، ومن خلال التطبيق على موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل نطرح التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر الدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي للموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى الدعم التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل من وجهة نظر الموظفين بها؟

- هل يوجد التزام تنظيمي لدى الموظفين اتجاه كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

- ما طبيعة أثر أبعاد الدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي للموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

1-3- فرضيات الدراسة : للإجابة على الإشكالية الرئيسية و تساؤلاتها المطروحة

وتحقيق اهداف البحث، تم صياغة مجموعة من الفرضيات التي تتناول أثر ابعاد الدعم التنظيمي "مجتمعة ومنفردة" على الالتزام التنظيمي، وهي ك ما يلي:

الفرضية الرئيسية : يوجد أثر للدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

ويندرج ضمن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي كالتالي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر لبعده العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- الفرضية الفرعية الثانية : يوجد أثر لبعث الدعم القيادي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد أثر لبعث المشاركة في اتخاذ القرارات في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الرابعة : يوجد أثر لبعث الحوافز في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الخامسة : يوجد أثر لبعث دعم وتأكيـد الذات لدي الموظفين في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية السادسة : يوجد أثر لبعث التدريب في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- 1-4-أهداف الدراسة:** يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفة طبيعة أثر الدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي للموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، كما تسعى أيضا لتحقيق الأهداف التالية :
- معرفة مستوى الدعم التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل من وجهة نظر الموظفين بها.
- التحقق من وجود التزام تنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- التعرف على طبيعة أثر أبعاد الدعم التنظيمي المتمثلة في (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز، دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين والتدريب) في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

2. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

1.2 مفهوم الدعم التنظيمي:

لم يتم تقديم المفهوم الرسمي للدعم التنظيمي حتى ثمانينات القرن العشرين، فقد كانت فكرة الدعم التنظيمي موجوده في الأدبيات الإدارية لما يقارب السبعين سنة (Malikeh Beheshtifar, 2010,p 30) ، وتعد نظرية الدعم التنظيمي الأساس والمنبع الذي انبثق منها مفهوم الدعم التنظيمي، وتحاول هذه النظرية التركيز على تحديد طبيعة العلاقة التبادلية بين العاملين والمنظمة على أساس نظرية المنفعة التبادلية وكذلك نظرية التبادل الاجتماعي التي تفسر الدوافع وراء الاتجاهات والسلوكيات التبادلية بين الأفراد كما تشير نظرية التبادل الاقتصادي إلى الجهد مقابل الأجر، وقد تحولت هذه الفكرة عبر السنين لتعتمد على نظرية التبادل الاجتماعي، أي الجهد مقابل الدعم، وتؤكد هذه النظرية إلى أن العاملين يطرحون مخرجات عمل إيجابية مقابل الموارد القيمة التي يحصلون عليها من أرباب العمل، وتفترض أيضا بأن العاملين يبنون اعتقادهم بخصوص مقدار تقييم واهتمام أرباب العمل بحسب حالهم وبمساهمتهم، كما تفسر هذه النظرية المنفعة المتبادلة بين الافراد بشكل عام منطلقا لنظرية الدعم التنظيمي المدرك من حيث تبادل المنفعة والمصالح بين كل من المؤسسة والعاملين فيها لتحقيق أكبر إنتاجية ممكنة بأعلى كفاءة ممكنة (الكعبي، 2017، ص 6).

وعليه يمكن تعريف الدعم التنظيمي بأنه " الدرجة التي يدرك الأفراد أن المنظمة تهتم بهم وتثمن مجهوداتهم ومساهماتهم وترعاهم " (العنزي، 2018، ص 53).

كما يشير الدعم التنظيمي إلى " القدر الذي تلتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملتهم بعدالة، مساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات والانصات لشكواهم" (العنزي ع.، 2014، ص 13).

ومما سبق يمكن تعريف الدعم التنظيمي بأنه تلك المساندة التي تلتزم المؤسسة بتقديمها للموظفين لديها سواء كانت مساندة مادية أو معنوية للتعبير عن اهتمامها بهم ودعمها لهم ودفعهم لتحقيق إنجازات في العمل، من خلال ابراز قدراتهم ومهارتهم من خلال منحهم أجور وعلاوات وترقيات الى جانب اشراكهم في اتخاذ القرارات وتفويض السلطة لهم والعمل جاهدً على تحسين مهاراتهم وتنميتها.

إن الموظفين يتطلعون دائما للحصول على الدعم من منظماتهم، وكما كانت توقعاتهم وانتظارهم تلبى في مؤسستهم هذا ما يدفعهم الى العمل أكثر من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية، لان تلبية توقعات الموظفين وتقدير جهودهم قد تؤدي بهم إلى إنتاج وتنمية سلوكياتهم الإيجابية اتجاه المؤسسة وهذا ما يدعمه الدعم التنظيمي الذي يوفر أيضا الاستقرار و السلامة للموظفين ، وهو أمر مهم لأن هذا الشعور يجعلهم يعتبرون أن مؤسستهم تقف وراء حمايتهم وأمنهم وسلامتهم، وعليه يمكن القول أن الدعم التنظيمي يساهم في تحقيق ال فعالية والإنتاجية لأي مؤسسة (Gunay, 2017, p 97)، فالدعم التنظيمي مهم جدا لأنه يضمن المساعدة التي تقدمها المؤسسة للتعامل مع الظروف الصعبة التي تواجه الموظفين سواء داخل المؤسسة التي يعملون بها أو خارجها، كما يسهل تنفيذ المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية، فقاعدة المعاملة بالمثل المطبقة من قبل كل من الموظف وصاحب العمل في علاقتهما مما يقودهم إلى تحقيق

اهدافهما معا أي المنفعة المتبادلة للطرفين.

كما تتجلى أهمية الدعم التنظيمي في تحقيق ما يلي (جلاب وآخرون، 2016، ص ص 146.147):

- يؤدي الدعم التنظيمي بالأفراد إلى زيادته اجتهادهم لأداء مهام وظيفية خارج ما هو مطلوب منهم، لتعزيز مشاركتهم في سلوكيات الدور الإضافية.
- يسهم الدعم التنظيمي في تعزيز إدارة التنوع الثقافي في المنظمات، حيث تعزز مبادرات المنظمة الداعمة والطوعية هذا المفهوم.
- يساهم الدعم التنظيمي في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للأفراد.

2.2 أبعاد الدعم التنظيمي: تعددت أبعاد الدعم التنظيمي واختلفت إذ لم يتم تحديد أبعاد بشكل موحد من قبل الباحثين، ولكن بعد الاطلاع على مختلف الدراسات التي

تناولت الموضوع تم تحديدها في العناصر التالية:

2.2-1 العدالة التنظيمية: لإدراك العدالة التنظيمية أثر بالغ الأهمية في

توجيه سلوك الأفراد العاملين بالمؤسسة، فإدراك العاملين لنزاهة المديرين في تعاملاتهم معهم وتواضعهم معهم والمس اواذ في توزيع العوائد سواء المادية او المعنوية بينهم يساهم في تنمية السلوكيات الإيجابية للعاملين اتجاه المؤسسة التي يعملون بها، وقد أكد آدمز (1963) على أن العدالة في نظرية الإنصاف تعطي وتستقبل بشكل متناسب، واقترحت النظرية أن يضع الموظفون وقتهم وجهدهم ومعرفتهم في العمل في مقابل تلقي الأجور والتعويضات، كما يتم الحكم على التوازن بين المدخلات والمخرجات بشكل ذاتي استنادا إلى التصورات الفردية، بحيث إذا كان العامل يعتقد أن النتيجة لا تناسب مدخلاته، فإن مفهوم عدم الإنصاف يظهر (Can, 2013, p 27)، وقد قام Greenberg (1987) بصياغة مصطلح العدالة التنظيمية حيث يعرف ها بأنها تصور الفرد ورد فعله على

الإنصاف في المنظمة، ويشير العدل أو العدالة إلى فكرة أن الفعل أو القرار صحيح أخلاقياً (Ardakani, 2012, p 337)، كما تعرف العدالة التنظيمية بأنها "النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة ونزيهة، بجانب معاملة العاملين باحترام، بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم" (دره، 2008، ص 32).

2-2-2 الدعم القيادي: إن نجاح المنظمات المعاصرة اليوم يتوقف أساساً على القيادة الفاعلة، حيث أصبح الاهتمام والدعم القيادي المقدم من طرف الرؤساء أمر مهم في الوقت الراهن، "حيث يشير إلى اعتقادات العاملين حول مدى اهتمام المدراء بقيمتهم ومساهماتهم وانجازاتهم، إذ يعتبر العاملون تعامل المدراء معهم كمؤشر حول دعمهم، ويعني الدعم القيادي مدى إدراك العاملين لاهتمام القادة بقيمتهم ومعتقداتهم ومساهماتهم، كونهم يمثلون أهم موارد المؤسسة ويتعاملون بشكل متكرر مع تقييم مساهمة العاملين وحول تحقيق أهداف المنظمة (أحمد، 2017، ص 249).

2-2-3 المشاركة في اتخاذ القرارات: من بين أهم الاتجاهات المعتمدة في مؤسسات اليوم التوجه نحو إشراك العاملين في وضع أهداف المؤسسة واتخاذ القرارات، فالموظفين في المستويات الوسطى والتشغيلية لهم القدرة على تقديم أفكار وآراء تساهم في تقليل التكاليف الناجمة عن سوء اتخاذ القرارات، "فالمشاركة في اتخاذ القرارات تعني مشاركة الموظفين للمديرين في معالجة المعلومات واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وهناك مشاركة في ممارسة السلطة بين مديري المؤسسات وبين الموظفين" (علياء، 2013، ص 22).

2-2-4 الحوافز: للحوافز دور مهم في توجيه سلوك الموظفين، سواء كانت حوافز مادية أو معنوية، فالموظف يتطلع باستمرار للحصول على مختلف المزايا والمكافآت في العمل من قبل الرؤساء، "ولا يوجد سلوك بدون دافع يكمن وراءه، لذا وجب تحريك تلك الدوافع عن طريق الحث والإثارة من خلال أدوات ووسائل

معينة يطلق ع ليها الحوافز، ومن هنا تأتي التفرقة بين الدوافع والحوافز، فالدوافع تمثل الطاقات الكامنة لدى الفرد أو التي تدفعه لسلوك معين، أما الحافز فهو المثير الخارجي الذي يحرك في نفس الفرد الدوافع للقيام بعمل معين، وتستخدم المؤسسة عادةً أكثر من نوع من الحوافز حيث يختلف ذلك بالنسبة للفرد الواحد حسب تدرجه الوظيفي ومدد عمله ومكانته ومستواه الإداري، كما تؤثر أيضا امكانيات المؤسسة وفلسفتها في نوع الحافز الممنوح، وتبقى المسؤولية على إدارة المؤسسة لاختيار تصنيفات الحوافز المناسبة" (بوخلوة، 2016، ص 6) .

2.2-5 دعم وتأكيذ الذات لدى الموظفين: يشير دعم وتأكيذ الذات إلى

اعتقاد الموظفين بالمنظمة أن بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهم عن طريق المشاركة الإيجابية في أدوار متنوعة في المنظمة، ولقد فرق الباحثون بين دعم وتأكيذ الذات لدى الموظفين، ودعم وتأكيذ الذات المرتبط بمهام محددة، ذلك أن تأكيذ الذات لدى الموظفين يرتبط بالكيان العام والشامل للفرد طيلة فترة داخل المؤسسة، بينما يشير دعم وتأكيذ الذات المرتبط بمهام محددة بأنه ذلك الذي ينتهي بمجرد الانتهاء من نشاط أو مهمة معينة أو دور محدد داخل المؤسسة (المغربي، 2007، ص 260).

2.2-6 التدريب: أن اعتماد المؤسسات اليوم على الموارد البشرية في أغلب مهامها

وأنشطتها وسعيها المستمر لمواكبة التحديات المختلفة والتغيرات التكنولوجية المتزايدة، يدفعها باستمرار لتحسين أداء موارد البشرية والعمل على تطوير مهاراتها ومعارفها بالقدر الذي يمكنها من أداء مهامها الحالية والمستقبلية بكفاءة وفعالية، ويمكن تعريف التدريب بأنه " جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري وسلوكي ومعرفي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيضاء بمتطلبات عمله او يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل" (ميا وآخرون، 2009، ص 7).

1.3 الالتزام التنظيمي

إن الاهتمام بالالتزام التنظيمي من قبل الباحثين بدأ منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، حيث ركزت الأبحاث بصفة عامة حول مسببات ومحددات الالتزام التنظيمي وما قد يترتب عليه من نتائج سلوكية قد تؤثر على مستقبل المؤسسة والعاملين فيها، لما له الأثر الكبير على تحقيق الأهداف المخطط لها بكفاءة وفعالية، وخير مثال على ذلك التجربة اليابانية والألمانية، حيث يعتبر الالتزام التنظيمي للأفراد العاملين أمر مقدس لديهم ويلتزمون بالعمل في مؤسساتهم إلى التقاعد ويحرصون على تقديم أفضل الخدمات لمؤسساتهم (فليج، 2010، ص 177).

ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه "ارتباط وثيق بأهداف المؤسسة وقيمتها، وقبول الأهداف والقيم والرغبة في بذل جهد معقول بالنيابة عن المؤسسة والرغبة القوية بالبقاء والاستمرار في عضويتها" (بازيد، 2014، ص 363)، كما يعرف بأنه "درجة استيعاب الموظف لخصائص المنظمة أو منظوراتها أو تبنيها بحيث يشعر الموظف بالفخر لكونه جزءاً منها ويقبل ويحترم إنجازاتها" (Anttila, 2014, p 7)، حيث يمكن تلخيص الالتزام التنظيمي للموظفين في ثلاثة مؤشرات الالتزام بالقيم التنظيمية وتقاسم أهدافها، بذل جهود تتجاوز التوقعات باسم المنظمة ورغبته في الحفاظ على عضويته فيها (bozlagan et al, 2010, p 30).

ومن خلال التعاريف السابقة الذكر يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه العمل على تقبل أهداف المؤسسة من قبل الموظفين والسعي لتحقيقها وبذل أكبر قدر من الجهد في سبيل نجاحها، كما يشمل تبني قيم واتجاهات المؤسسة والعمل وفق قواعدها بأمانة وإخلاص.

ويتصف الالتزام التنظيمي بالخصائص التالية (الخشروم، 2011، ص ص

:173.174)

- إن الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك الأفراد العاملين في التنظيم وتصرفاتهم والتي تجسد مدى ولائهم.

- إن الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.

- يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التحلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية.

- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة العوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.

2.3 أنماط الالتزام التنظيمي: حيث نجد عدده أنماط له وهي (ابتسام، ص 67):

- **النمط الوجداني للالتزام التنظيمي:** يقصد به شعور الفرد العامل بالارتباط بالمؤسسة والمساهمة فيها، أو هو توافق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المنظمة مما يؤدي إلى مشاركة الفرد في تحقيق الأهداف وتدعيم هذه القيم.

- **النمط الاستمراري للالتزام التنظيمي:** وهو مبني على التكاليف التي يرى العامل أن سببها هو تركه للمنظمة، وهو قوة الفرد ورغبته الجارحة في البقاء والاستمرار في المنظمة التي يعمل بها.

- **النمط المعياري للالتزام التنظيمي:** يشير إلى شعور العامل بالبقاء في المؤسسة وقد يعود ذلك إلى ضغوط الآخرين مثل الزملاء والرؤساء.

1.4 أثر الدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي للموظفين:

يعد مفهوم المعاملة بالمثل مفهوماً أساسياً يرتبط بالدعم التنظيمي، وبموجب نظرية الدعم التنظيمي فإن له تأثيراً إيجابياً على مواقف الموظفين وسلوكياتهم

لأنه يخلق شعورا بالالتزام داخل الافراد، وعملا بمفهوم المعاملة بالمثل لا بد أن يلتزم العاملون بضرورة الارتقاء برفاهية المؤسسة وتحقيق أهدافها.

فبسبب رعاية واهتمام المنظمة بهم ينشأ لديهم شعور بالالتزام بنفس مستوى الاهتمام والرعاية التي تقدمها المؤسسة (عاشور، 2016، ص 51)، "ويظهر الالتزام التنظيمي في شكل العناية بمتطلبات المؤسسة ومساعدتها في تحقيق أهدافها، كما يؤدي الدعم التنظيمي

إلى خفض معدل الدوران الاختياري، من خلال زيادة مستوى الالتزام العاطفي والالتزام الذاتي عن طريق الشعور بالالتزام والاندماج مع فريق العمل بالمنظمة" (المغربي، 2007، ص 261)

1.4 الدراسات السابقة

1.4-1-دراسة الشيباني، عامر علي حسين العطوي، إلهام ناظم، دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين، مجلة جامعة كربلاء العلمية، 2010؛

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور الدعم والثقة القيادية في بناء التزام العاملين وقد تم جمع البيانات من عينة مكونة من (122) موظف، العاملين بالمديرية العامة لتربية كربلاء في مختلف الاقسام، وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية في الوصف والتحليل الإحصائي تمثلت في التكرار والنسب، الوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الفا كرو زياخ ومعامل الارتباط، تحليل الانحدار المتعدد، و من أهم النتائج التي تم التوصل بأن الثقة القيادية والدعم القيادي يرتبط ويؤثر بشكل ايجابي في التزام العاملين كما تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة العمل على تثمين وتقييم اي جهد مثمر يبذل في العمل والاهتمام بالأفكار والآراء التي تطرح من قبل العاملين.

1.4-2-دراسة كريدي، باسم عباس، الانماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية 2010؛ هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير الأنماط القيادية المتمثلة في (النمط الديمقراطي والأوتوقراطي والحر) على الالتزام التنظيمي (المعياري، العاطفي والمستمر)، وقد تم توزيع 52 استماره على الاساتذة بكلية الادارة والاقتصاد بجامعة القادسية وتم استرجاع 34 استماره، وقد تم استخدام مجموعة من الاساليب الإحصائية لتحليل البيانات منها المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، واختبار t و f، ومن أهم النتائج التي تم التوصل اليها وجود علاقة وتأثير ذو دلالة احصائية بين النمط الأوتوقراطي والالتزام العاطفي، أما أهم التوصيات المقدمة فهي المحافظة على الكفاءات الحالية بالكلية والعمل على رفع مستوى الالتزام المستمر لديهم.

1.4-3-دراسة عاشور، ظاهر محسن منصور، محمود شاكر، الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا بين إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية والالتزام التنظيمي، مجلة الاقتصادي الخليجي، 2016؛ هدفت هذه الدراسة للكشف عن الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك بين إدارة الاحتواء العالي والالتزام التنظيمي، حيث تم اعتماد المنهج الاستنباطي وتم اعتماد المسح التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في هيئة شركة نفط الجنوب وبلغت عينة الدراسة 453 موظفا، كما تم اعتماد الاستبيان والمقابلة الشخصية والمعايشة الميدانية في جمع البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي للدراسة، وقد أظهرت النتائج وجود أثر معنوي وايجابي بين الدعم التنظيمي المدرك وبين الالتزام التنظيمي، أما أهم التوصيات المقترحة فهي ضرورة اهتمام الشركة بشكل كبير بالعوامل التي تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي مثل الاجور، تطوير قدرات الفرد نمط القيادة وغيرها.

1.4-4-دراسة Gunduz, Yuksel, The effect of organizational support on organizational commitment ,Anthropologist 2014: هدفت هذه الدراسة

معرفة تأثير الدعم التنظيمي للمعلمين على التزامهم التنظيمي، حيث تم جمع البيانات من 819 من معلمي المدارس الابتدائية في سبع مدن من جميع المناطق الجغرافية في تركيا، حيث تمثلت متغيرات الدراسة في الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي المدرك، ومن أهم النتائج المتوصل إليها أنه كلما زاد ادراك الدعم التنظيمي للمعلمين كلما زاد الالتزام التنظيمي لديهم، أما أهم التوصيات التي تم تقديمها فهي العمل على زيادة الالتزام التنظيمي للمعلمين وزيادة الدعم التنظيمي لهم من حيث الجودة والكمية والتركيز على العمل الداعم الذي يساعد المعلمين على تطوير الذات.

1.4-5-دراسة Ayers, Jennifer Parker ,Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment,2010:هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والمشاركة في الوظيفة والدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي بين المعلمين، حيث تم اجراء الدراسة في المدارس الابتدائية والثانوية وما بعد الثانوية، وشملت عينة الدراسة 900 معلما في جنوب الولايات المتحدة، واستخدمت ثلاثة انحدارات متعددة هرمية في تحليل البيانات، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة واضحة بين الرضا الوظيفي والمشاركة في الوظيفة والالتزام التنظيمي، أما أهم التوصيات فهي ضرورة تعزيز الحوار داخل المدارس لتحسين علاقا التبادل الاجتماعي والتزام المعلمين.

1.4-6-دراسة Alijanbour et al, Marziyeh,The relationship between the berceived organizational support and organizational commitment in :staff ,european jornal of experimental biology,2013

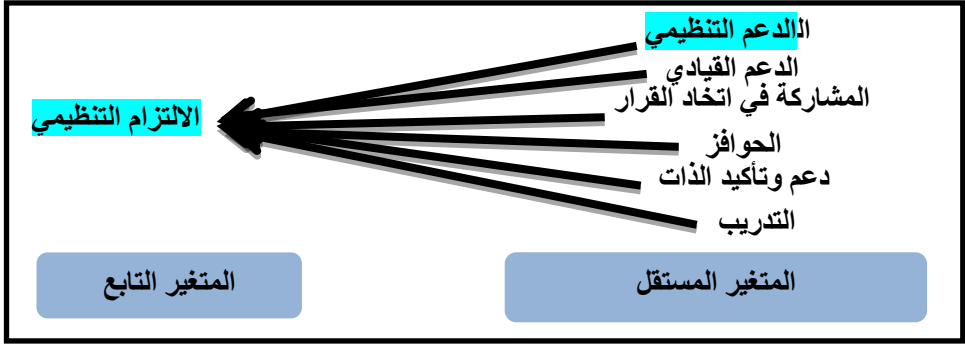
هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي لموظفي المكتب العام للرياضة والشباب في مقاطعة Mazandaran

حيث شملت عينة البحث جميع موظفي المكتب وكان عددهم 101 ، استرجعت 84 استماره، وقد تم اعتماد اثنين من الاستمارات لجمع البيانات، وتم استخدام الاحصاء الوصفي والاستدلالي لتحليل البيانات، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين الدعم التنظيمي المدرك لدى الموظفين بالمكتب العام للشباب والرياضة في مقاطعة Mazandaran والالتزام التنظيمي، أما التوصيات المقدمة فكانت أهمها أنه على المدراء تحسين الدعم التنظيمي أ إذا كانوا يعتزمون زيادة الالتزام التنظيمي.

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكن القول أن هناك دراسات تناولت بعض أبعاد التنظيمي ودرستها مع الالتزام التنظيمي، وهناك دراسات تناولت متغير الدعم التنظيمي كمتغير وسيط مع الالتزام التنظيمي، كما توجد دراسات اجنبية تناولت الأثر بين المتغيرين مباشرة ، حيث نجد أن هذه الدراسات تتشابه في بعض النقاط مع الدراسة الحالية من حيث دراسة المتغيرين معا أو جزء منهما، كما تشترك في أداء الدراسة التي تم استعمالها متمثلة في الاستماره، كما تختلف في عدة أمور من حيث مجتمع وعينة الدراسة والتي أجريناها على الموظفين بالكلية، وأيضا الأدوات الإحصائية وكذلك النتائج التي تم التوصل.

1.4-7- نموذج الدراسة: يمثل الشكل الموالي النموذج الخاص بالدراسة، حيث يوضح المتغير المستقل المتمثل في الدعم التنظيمي بأبعاده (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز، دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين، والتدريب) والمتغير المستقل ممثل بالالتزام التنظيمي.

الشكل 01: نموذج الدراسة لأثر الدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي.



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على دراسات سابقة.

2.4 منهجية الدراسة

2.4 1- أسلوب الدراسة : اعتمد الباحثين على الاستمارة لجمع البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية وكذلك المتعلقة بأثر الدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي من أفراد عينة الدراسة ، حيث تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على دراسات سابقة، وتضمن الاستبيان ثلاثة محاور المحور الأول تضمن البيانات الشخصية والوظيفية للموظفين من حيث (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مستوى الأجر، و سنوات العمل) أما المحور الثاني فتضمن عبارات أبعاد الدعم التنظيمي والمتمثلة في (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز، دعم وتأكيد الذات لـ دى الموظفين، التدريب)، أما المحور الثالث فتضمن عبارات متغير الالتزام التنظيمي.

2.4 2-مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع هذه الدراسة في الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل والبالغ عددهم 85 موظف في مختلف المستويات الوظيفية، حيث تم توزيع 40 استمارة بطريقة غير العشوائية أي عينة قصدية، وتم استرجاع 36 استمارة وبعد

المراجعة الأولية تم استبعاد 4 منها، وعليه قدرت عينة الدراسة بـ 32 موظفاً أي بنسبة قدرت بـ 37,65%.

2.4 3 -الأدوات الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي

قمنا بجمعها، تم استخدام برامج (SPSS)، واستخدام سلم ليكرت ذو الخمس درجات لتحديد دقة الإجابات الى جانب مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة أساسا في المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، معاملي الالتواء والتفطح، معامل التباين، والانحدار الخطي المتعدد.

2.4 4 -مقياس ليكرت الخماسي: يستخدم مقياس ليكرت لمعرفة اتجاهات

وأراء مواقف الأشخاص، والمنطلق في هذا المقياس هو معرفة الرأي الشخصي من العبارات التي يقرأها الشخص تحت الدراسة، ويمكن وصف مقياس ليكرت بأنه مجموعة من العبارات حول موضوع الدراسة بحيث تكون نصف هذه العبارات ايجابية والنصف الآخر سلبيًا، مع ملاحظة أن العبارات السلبية يجب أن تعكس درجاتها ويتم التعبير عن كل درجة من درجات الموافقة بقيمة عددية مع تساوي المسافات بين هذه القيم العددية (حافظ، 2004، ص 35)

الجدول 01: فئات سلم ليكرت الخماسي

الدلالة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
القيمة	5	4	3	2	1
فئة المتوسطات	4,21-5	3,41-4,2	2,61-3,4	1,81-2,6	1-1,8

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على سلم ليكرت الخماسي.

3. الجانب التطبيقي

1.3-ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة

نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج

الدعم التنظيمي مدخل أساسي للالتزام التنظيمي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة جيجل.

الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة (التلباني وآخرون، 2015، ص 448)، و لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونيباخ، حيث تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول رقم (3) حيث تراوحت قيم معامل ألفا كرونيباخ ما بين (623، -898)، حيث تشير هذه القيم إلى أن الاستبيان يتمتع بالمصداقية و الثبات الداخلي وأن عبارات ه التي وضعت تقيس ما وضعت لقياسه و يمكننا الاعتماد عليه في هذه الدراسة لإجابة على تساؤلاتها واختبار فرضياتها (عمور، 2014، ص 64).

الجدول 02: ثبات أداة الدراسة

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونيباخ	
أبعاد الدعم التنظيمي	العدالة التنظيمية	4	,707
	الدعم القيادي	5	,803
	المشاركة في اتخاذ القرارات	5	,776
	الحوافز	5	,898
	دعم وتأكيد الذات لهي الموظفين	5	,623
	التدريب	4	,814
الدعم التنظيمي	29	,864	
الالتزام التنظيمي	8	,795	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات spss v21.

2.3 - دراسة طبيعة توزيع العينة (اختبار التوزيع الطبيعي)

فيما يخص طبيعة توزيع البيانات فهي موزعة توزيع طبيعي حيث أن قيم معامل الالتواء محصورة بين 3- و 3 حيث تعتبر هذه القيم مقبولة، وكذلك معامل التفلطح أقل من 7 وهي أيضا مقبولة (أقطي، 2011، ص ص 13-14) والنتائج موضحة في الجدول رقم (04).

الجدول 04: معاملي الالتواء والتفطح.

معاملي التفطح	معاملي الالتواء	المتغيرات
-,665	,271	العدالة التنظيمية
-,905	-,175	الدعم القيادي
-,829	,119	المشاركة في اتخاذ القرارات
,854	,696	الحوافز
-,200	-,327	دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين
-,222	,186	التدريب
,702	-,288	الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات spss v21.

3.3- تحليل معاملي التباين والتباين المسموح

من أجل التأكد من أن المتغيرات المستقلة غير مرتبطة تم حساب معاملي التضخم للتباين والتباين المسموح كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 05: معاملي التضخم للتباين والتباين المسموح

التباين المسموح	معاملي تضخم التباين	المتغيرات
,630	1,587	العدالة التنظيمية
,464	2,157	الدعم القيادي
,495	2,021	المشاركة في اتخاذ القرارات
,458	2,184	الحوافز
,538	1,860	دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين
,682	1,466	التدريب

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات spss v21.

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن معاملي التضخم للمتغيرات المستقلة كانت قيمته محصورة بين 1,587 و 2,184 وهي أقل من 10، والتباين المسموح كانت قيمته محصورة بين 464، و 682، وهي أكبر من 0,1 وعليه يمكن القول إنه لا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة ولا تظهر مشاكل عند التحليل واختبار فرضيات الدراسة (مقرش، 2015، ص 200).

4.3- تحليل البيانات الشخصية والوظيفية للموظفين

يتم فيما يلي تحليل البيانات الشخصية والوظيفية من حيث الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مستوى الأجر، سنوات العمل.

الجدول 06: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مستوى الأجر، سنوات العمل).

الجنس	ذكر		أنثى	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
	14	43,75%	18	56,25%
العمر	أقل من 30 سنة	من 30 لأقل 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	من 50 سنة فما فوق
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
	4	23	4	1
	12,5%	71,9%	12,5%	3,1%
المؤهل العلمي	بكالوريا فأقل	ليسانس	ماستر	ماجستير
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
	12	17	3	-
	37,5%	53,1%	9,4%	-
مستوى الأجر	أقل من 30000 دج	من 30000 دج إلى أقل من 50000 دج	أكثر من 50000 دج	
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
	21	11	-	-
	65,6%	34,4%	-	-
سنوات العمل	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 15 سنة	من 15 سنة فما فوق
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
	6	20	5	1
	18,8%	62,5%	15,6%	3,1%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات spss v21.

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن نسبة أفراد عينة الدراسة من الإناث أكبر من الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث 56% أي 18 موظفة، وبلغ عدد الموظفين من الذكور 14، كما يبين الجدول أعلاه أن أغلب أعمار الموظفين تتراوح ما بين 30 سنة إلى غاية 40 سنة بنسبة 71.9%، ثم تليها نسبة 12% لكل من فئة أقل من 30 سنة وفئة من 40 سنة إلى 50 سنة وفي الأخير موظف واحد أكبر من 50 سنة، ويمكن القول من خلال ما سبق أن أغلب الموظفين من فئة

الشباب وهو ما تتطلبه طبيعة العمل في الكلية بحيث تعمل على توظيف موظفين قادرين على القيام بمختلف المهام الموكلة لهم، كما نلاحظ من خلال الجدول السابق أن أغلب الموظفين عينة الدراسة متحصلين على شهادة الليسانس بنبة قدرت بـ 53.1%، ثم تأتي بعدها نسبة الموظفين الذين يملكون مستوى تعليمي بكالوريا فأقل بنسبة قدرت بـ 37.5%، وفي الأخير نجد نسبة الموظفين الحاملين لشهادة الماستر بنسبة قدرت بـ 9.4%، وهو ما يشير إلى أن أغلب الموظفين يملكون مستوى تعليمي جيد، كما أن الاختلاف في المؤهلات يرجع لطبيعة المهام التي يقومون بها، حيث نجد وظائف تتطلب مهارات معينة كالتحكم في الحاسوب والعمليات المرتبطة به، كما نجد وظائف أخرى لا تتطلب مستوى تعليمي مرتفع، أما فيما يخص الأجر نلاحظ أن أغلب أجور الموظفين عينة الدراسة لا تتجاوز 30000 دج بنسبة بلغت 65.6%، كما بلغت نسبة الموظفين عينة الدراسة الذين تتراوح أجورهم ما بين 30000 دج و 50000 دج 34.4%، ويلاحظ من خلال ما تم ذكره أن أغلب أجور الموظفين ضعيفة ولا ترقى للمستوى المطلوب تماشياً مع المهام الموكلة لهم من جهة ومن جهة أخرى تدني مستوى المعيشة وارتفاع الأسعار، كما نلاحظ من خلال نفس الجدول أن نسبة الموظفين الذين لهم عدد سنوات عمل في الكلية من 5 سنة إلى أقل من 10 سنوات كانت مرتفعة وبلغت 62.5% ثم 18.8% للموظفين الذين لهم أقل من 5 سنوات عمل في الكلية، وبعدها نسبة 15.6% للموظفين الذين لهم عدد سنوات عمل تراوحت بين 10 سنة و 15 سنة، وفي الأخير موظف واحد أكبر من 15 سنة عمل بالكلية، حيث يمكن إرجاع هذه النتائج إلى سياسة التوظيف في الكلية وطبيعة المهام التي يقوم بها الموظفين والتي تتطلب التوازن بين الخبرة المهنية والمؤهلات العلمية، وكذلك تحقيق نوع من الاستقرار الوظيفي.

5.3- الإجابة على تساؤلات الدراسة

من خلال تحليل محاور الاستبانة بغية الإجابة على تساؤلات الدراسة، تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف

الدعم التنظيمي مدخل أساسي للالتزام التنظيمي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

المعياري (على مقياس ليكرت الخماسي) لإجابات أفراد عينة البحث من موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل عن عبارات الاستبانة المتعلقة بمحوري البحث والمتمثلين في الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي.

السؤال الأول: ما مستوى الدعم التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل من وجهة نظر الموظفين بها؟
للإجابة عن هذا السؤال يجب دراسة وتحليل اتجاهات أفراد العينة البحث فيما يخص الدعم التنظيمي والنتائج الموضحة في الجداول الآتية:

الجدول 07: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدعم التنظيمي أبعاد

متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
العدالة التنظيمية	2,773	682,	درجة موافقة متوسطة
الدعم القيادي	3,206	657,	درجة موافقة متوسطة
المشاركة في اتخاذ القرارات	2,956	652,	درجة موافقة متوسطة
الحوافز	1,993	710,	درجة موافقة منخفضة
دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين	2,925	569,	درجة موافقة متوسطة
التدريب	2,296	661,	درجة موافقة منخفضة
الدعم التنظيمي	2,725	416,	درجة موافقة متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات spss v21.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) اعلاه أن المتوسطات الحسابية لكل أبعاد الدعم التنظيمي جاءت بدرجة موافقة متوسطة ما عدا بعد التدريب والحوافز للذان قدرا بدرجة موافقة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لبعده العدالة التنظيمية (2,773) والانحراف المعياري بلغ (682,) ما يشير إلى أن درجة إدراك العدالة التنظيمية متوسط لدى الموظفين بالكلية، كما أن إجابات أفراد العينة كانت بدرجة قليلة جدا من التشتت، وبلغ المتوسط الحسابي لبعده الدعم

القيادي (3,206) أي أن الموظفين في الكلية يرون أن الدعم الذي يقدمه الرؤساء بالكلية يتميز بدرجة متوسطة، أما الانحراف المعياري فبلغ (657) أي أن الإجابات كانت تتميز بدرجة قليلة من التشتت، أما بعد المشاركة في اتخاذ القرارات فبلغ متوسطه الحسابي (2,956) وانحراف معياري (652)، حيث يمكن القول أن مشاركة الموظفين بالكلية في اتخاذ القرارات تتميز بدرجة متوسطة، كما كانت درجة الموافقة متوسطة لبعدهم دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين ومنخفضة لبعدهم التدريب بمتوسط حسابي على التوالي (2,925) و (2,296)، كما كانت درجة التشتت منخفضة جدا وبلغت على التوالي (569) و (661)، أما بعد الحوافز فبلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حوله (1,993) بانحراف معياري قدر ب (710)، أي درجة منخفضة من الموافقة عليه وأن أغلب الموظفين ليسوا راضين على الحوافز المقدمة لهم بالكلية.

أما فيما يخص المتغير المستقل الدعم التنظيمي فقد بلغ متوسطه الحسابي الكلي (2,725) وهذا ما يشير إلى درجة موافقة متوسطة لإدراك الدعم التنظيمي من قبل الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، كما بلغ الانحراف المعياري (416)، وهو ما يشير إلى أن درجة التشتت في إجابات أفراد العينة حول عبارات الدعم التنظيمي كانت منخفضة جدا.

ومنه يمكن القول بأنه يوجد مستوى متوسط من الدعم تنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل من وجهة نظر الموظفين بها.

السؤال الثاني: هل يوجد التزام تنظيمي لدى الموظفين اتجاه كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

للإجابة عن هذا السؤال يجب دراسة وتحليل اتجاهات أفراد العينة البحث فيما يخص الالتزام التنظيمي والنتائج الموضحة في الجداول الآتي:

الدعم التنظيمي مدخل أساسي للالتزام التنظيمي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

الجدول 08: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعث الالتزام التنظيمي

متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الالتزام التنظيمي	3,515	,615	درجة موافقة مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات spss v21.

يمكن القول من خلال نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للالتزام التنظيمي والذي بلغ (3,515) وهي درجة موافقة عالية، أما الانحراف المعياري فقد بلغ (,615)، وهو ما يشير إلى أن درجة التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة كانت منخفضة جداً، حيث أكد الموظفون بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير على أن لديهم التزام تنظيمي في العمل، وبناء على ما سبق نستنتج أنه: يوجد مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

6.3- اختبار صلاحية النموذج

من أجل التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين للانحدار Analysis of variance والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 09: نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى دلالة
الانحدار	4,605	7	,658	2,212	,070 ^b
الخطأ المتبقي	7,137	24	,297		
المجموع	11,742	31			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات spss v21.

❖ ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05) معامل الارتباط (R) = a

معامل التحديد (R2) = 0,392 معامل

التحديد المصحح (R2) = 0,215

من خلال النتائج الج دول نجد ان قيمة (F) بلغت (2,212) بمستوى دلالة ($0,070^b$)، وه ي أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، وبذلك نستدل على ملائمة وصلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

وبناء على صلاحية النموذج نستطيع اختبار الفرضية الرئيسية الأولى بفرعها المختلفة وهذا ما سيتم التطرق اليه في العنصر الموالي.

7.3- اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار الفرضيات نقوم باستخدام الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية والانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات الفرعية لها، والنتائج كما يلي:

الجدول 10: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لأثر الدعم التنظيمي بأبعاده في الالتزام التنظيمي.

sig	قيمة t المحسوبة	المعاملات غير نمطية		المتغيرات	
		Bêta	الخطأ المعياري		
,011	2,717	//	,675	1,835	الثابت
,178	1,378	,244	,160	,220	العدالة التنظيمية
,005	3,046	,486	,149	,455	الدعم القيادي
,001	3,517	,540	,145	,510	المشاركة في اتخاذ القرارات
,977	-,029	-,005	,158	-,005	الحوافز
,092	1,738	,302	,188	,327	دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين
,954	,058	,011	,170	,010	التدريب
,017	2,517	,418	,245	,617	الدعم التنظيمي بشكل عام

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات spss v21.

يتضح من خلال الجدول رقم (10) ما يلي:

- بالنسبة للفرضية الرئيسية، بلغ مستوى الدلالة 0,017، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0,05 وهذا يشير الى وجود أثر للدعم التنظيمي بأبعاده في

الالتزام التنظيمي للموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، وعليه فإن الفرضية الرئيسية المقبولة والتي تنص على أنه: يوجد أثر إيجابي للدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي للموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى، بلغ مستوى الدلالة 0,178 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0,05 وعليه يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى، التي تنص على: يوجد أثر إيجابي لبعده العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- فيما يخص الفرضية الفرعية الثانية، بلغ مستوى الدلالة 0,005 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0,05 وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على: يوجد أثر إيجابي لبعده الدعم القيادي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة، بلغ مستوى الدلالة 0,001 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0,05 وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على: يوجد أثر إيجابي لبعده المشاركة في اتخاذ القرارات في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- أما الفرضية الفرعية الرابعة فقد قدر مستوى الدلالة بـ 0,977 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0,05 وعليه يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة، التي تشير إلى أنه: يوجد أثر إيجابي لبعده الحوافز في الالتزام

التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- بلغ مستوى الدلالة بالنسبة للفرضية الفرعية الخامسة 0,092 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0,05 وبناء عليه يتم رفض الفرضية الفرعية الخامسة التي تشير إلى أنه: يوجد أثر إيجابي لبعدهم وتأكيدهم الذات لدي الموظفين في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- فيما يخص الفرضية الفرعية السادسة بلغ مستوى ال دلالة الخاص بها 0,954 وهو أكبر من مستوى ال دلالة المعتمد 0,05 وعليه يتم رفض الفرضية الفرعية السادسة التي تنص على أنه: يوجد أثر إيجابي لبعدهم التدريب في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

خاتمة:

وبناء على ما تم تقديمه نستنتج ان الدعم التنظيمي يؤثر ايجابيا بشكل مباشر او غير مباشر على الالتزام التنظيمي للموظفين، حيث يؤثر على مواقفهم وسلوكياتهم مما يخلق شعورا بالالتزام داخلهم، وهذا ما يدفعهم الى العمل على تحقيق اهداف المؤسسة. وتوصلت الدراسة الى النتائج الاتية:

- يوجد مستوى متوسط من ال دعم التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير بجامعة جيجل من وجهة نظر الموظفين بها، حيث يمكن تفسير ذلك بضعف إدراك الموظفين للعدالة في مكافئة الجهود المبذولة في العمل بما يقابلها من أجور وحوافز، حيث أشارت النتائج إلى أن أغلب الموظفين يتقاضون أجور أقل من 30000 دج، وهي أجور لا تتناسب والقدر الشرائية للمواطن

الجزائري، كما يمكن إرجاع درجة الموافقة المتوسطة لنقص البرامج التدريبية التي يتحصل عليها الموظفون بالكلية حيث أشارت أغلب الإجابات المقدمة من قبل الموظفين لعدم تلقيهم برامج تدريبية، وهو أمر مهم من أجل إكساب الموظف مهارات جديدة وتحسين أدائه في العمل، كما لا يمكن إغفال الدور المهم الذي يلعبه الرئيس في تشجيع العاملين والاهتمام بهم ودفعهم للمشاركة في اتخاذ القرارات والاستماع لآرائهم وأفكارهم، وإكسابهم الثقة في أنفسهم وقدراتهم وأهميتهم بالكلية.

- يوجد مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، ويمكن تفسير ذلك بأن الالتزام الموظفين ناتج عن أخلاقياتهم كون ان ديانتهم تحثهم على ضرورة الالتزام في العمل وتحمل المسؤولية واتقانه بكل إخلاص وأمانة، كما نشأ هذا الالتزام نتيجة للعلاقات الطيبة بين الموظفين في الكلية، حيث أشارت النتائج إلى أن الموظفين يسعون للحفاظ على ممتلكات الكلية ويساهمون في حل المشاكل ويقومون بإنجاز مهامهم بكفاءة.

- لا يوجد أثر إيجابي لبعده العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ، ويرجع ذلك لشعورهم بأن أجورهم ليست بنفس القيمة، حيث ان نظام الأجور محدد من الوظيف العمومي، فلا يملك رئيس القسم الحق في وضع معايير لتقييم أدائهم واعطائهم توضيحات حول عدالة الاجور، إضافة الى الاختلاف المؤهلات المطلوبة لكل وظيفة.

- يوجد أثر إيجابي لبعده الدعم القيادي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ، حيث يمكن إرجاع ذلك لا هتمام رؤساء الاقسام بمهام التدريس والبحث وغيرها من المهام

والأنشطة إضافة الى اهتمام بالموظفين من خلال تقديم التحفيز والدعم المعنوي الممثل بالتشجيعات واعترافات بجهود واعمال المتميزين منهم.

- يوجد أثر إيجابي لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث يمكن إرجاع ذلك إلى أن أغلب المهام الوظيفية الموكلة للموظفين واضحة وتتميز بنوع من البيروقراطية والرسمية، غير ان الرؤساء يهتمون بإشراك الموظفين في وضع الأهداف وحضور الاجتماعات والعمل على تفويض السلطة اليهم

- لا يوجد أثر إيجابي لبعد الحوافز في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل حيث أظهرت النتائج أن أغلب الأجور والحوافز المادية المقدمة للموظفين منخفضة ولا يمكن التغير فيها لأنها خارجة عن مسؤولية وسلطات إدارة الكلية ، كما ان أجور الموظفين لا ترقى للمستوى المطلوب خاصة مع ارتفاع الأسعار وخفض قيمة الدينار الجزائري، كما أنها لا تتناسب مع الكفاءات والمجهودات التي يبذلونها في العمل.

- لا يوجد أثر إيجابي لبعد دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، ويمكن تفسير ذلك بمحدودية المهام التي يقوم بها الموظفون لأنها اغلب الوظائف تنفيذية ومهام هاروتينية ولا يمكن التغيير ولا الابداع فيها وبالتالي تشعرهم بالملل ، إضافة الى أن التدرج في نظام الترقية محدود ما يشعرهم بالإحباط.

- لا يوجد أثر إيجابي لبعد التدريب في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، فأغلب الموظفين بعينة الدراسة لم يتحصلوا على برامج تدريبية، كما أشارت النتائج

كذلك الى نقص الاهتمام من قبل الكلية بتدريب الموظفين، فمن جهة هناك بعض الوظائف لا تتطلب دورات تدريبية وتكوينية لأن أنشطتها ومهامها بسيطة وواضحة، وهناك بعض الوظائف تتطلب بعض الدورات التدريبية خاصة تلك التي تعتمد على التكنولوجيا، وبالتالي تحتاج لتطوير لاكتساب مهارات جديدة ومواكبة تطورات التكنولوجيات الحديثة.

2.4- الاقتراحات: انطلاقا من النتائج التي تم التوصل اليها نقترح ما يلي:

- ضرورة العمل على تحقيق المساواة في التعامل مع الموظفين في الكلية وإعلامهم بمعايير تقييم أدائهم في العمل وتوضيح النظام المعتمد في منحهم الأجور والحوافز.

- العمل على رفع معنويات الموظفين والاحتكاك باستمرار معهم والاستماع لمشاكلهم في العمل ومنحهم درجة معينة من الحرية في ممارسة المهام الوظيفية الخاصة بهم.

- إشراك الموظفين في وضع أهداف الكلية وحل المشاكل الخاصة بالعمل والاستماع لآرائهم وأفكارهم وتشجيعهم على المشاركة البناءة والفعالة.

- العمل على تحسين مستوى الأجور والحوافز الممنوحة للموظفين من قبل الكلية، في إطار ما هو مخول لها خاصة التحفيز المعنوي والعمل دائما على خلق جوى مناسب للعمل.

- تشجيع الإثراء والتدوير الوظيفي بين الموظفين للتخفيف من الروتين والملل وإكسابهم مهارات متعددة.

- ضرورة منح الموظفين دورات تكوينية ومتابعة تنفيذها باستمرار لتحسين أدائهم وإكسابهم مهارات وكفاءات جديدة في العمل.

5. قائمة المراجع:

- المؤلفات:

1. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الاولى، (مصر: المكتبة العصرية، 2007)؛
2. عمر محمد درة، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، (مصر: دار الرضوان للنشر والتوزيع، 2008)؛
3. فوزي حبيب حافظ، القياس وتطبيقاته في البحوث الميدانية، (جدة: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، 2004)؛

- الاطروحات:

1. فوزية مقراش، أثر الإدارة بالذكاءات على التوجه الاستراتيجي للمؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015؛
2. عامر قيران مسدح الشمالي العنزي، الدعم التنظيمي المدرك ودوره في نقل أثر التدريب بإدارة مرور منطقة الرياض، كلية العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2014؛

- المقالات:

1. احسان دهش جلاب وآخرون، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 13، العدد 39، 2016؛
2. أحمد محمد بني عيسى، رياض احمد ابازيد، دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، دراسات العلوم الادارية، المجلد 2، العدد 41، 2014؛
3. أردان حاتم خضير، شهناز فاضل أحمد، الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني وأثرهما في خفض ظاهرة التهكم التنظيمي، مجلة الدنانير، العدد 10، 2017؛
4. باديس بوخلوة، سهيلة قمو، أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية العدد 5، 2016؛
5. حكمت محمد فليح، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83، 2010؛
6. حميد سالم غياض الكعبي، دور الدعم التنظيمي المدرك في تقليل التهكم التنظيمي، مجلة دراسات محاسبية ومالية، العدد 11، 2017؛

الدعم التنظيمي مدخل أساسي للالتزام التنظيمي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة جيجل.

7. ريم عمورة، أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعمال على نوايا ترك العمل، جامعة دمشق، 2014؛
8. سني علاء الدين نوح علياء، أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنين التنظيمية، جامعة الشرق الاوسط، 2013؛
9. الشيباني، عامر علي حسين العطوي، إلهام ناظم، دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعمال، مجلة جامعة كربلاء العلمية، 2010؛
10. صالح يعن الله القرني، حجي بن سليمان العنزي، مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنين التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 01، العدد 03، 2018؛
11. طاهر محسن منصور، محمود شاكر عاشور، الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا بين إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية والالتزام العاطفي، مجلة الاقتصادي الخليجي، العدد30، 2016؛
12. عاشور، طاهر محسن منصور، محمود شاكر، الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا بين إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية والالتزام التنظيمي، مجلة الاقتصادي الخليجي، 2016؛
13. عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية مجلة تاريخ العلوم، المجلد 03، العدد 06؛
14. كريدي، باسم عباس، الانماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية الاقتصادية، 2010؛
15. محمد مصطفى الخشروم، تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد27، العدد30، 2011؛
16. هاية عبد الهادي التلباني وآخرون، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 02، العدد 11، 2015؛

17. يونس ميا وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات-سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 01، العدد 31، 2009؛

-المدخلات:

1. فوزية مقراش، جوهره أقطي، تأثير تبني استراتيجية إدارة المعرفة في تحسين مستوى المهارات التفاعلية للموظف، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات العمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، 2011، جامعة الشلف، الجزائر؛

-Article:

1. Ahmet Can, organizational justice perception and its effects on knowledge sharing, university of north Texas, 2013;
2. Alijanbour et al, Marziyeh, The relationship between the perceived organizational support and organizational commitment in staff ,european jornal of experimental biology,2013;
3. Ayers, Jennifer Parker ,Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment,2010;
4. bozlagan et al ,organizational commitment, and case study on the union of municipalities of Marmara, regional and sectoral economic studies,2010;
5. Elina Anttila, components of organizational commitment.,the University of Tampere, 2014;
6. Gulsevrim Yumuk Gunay, The relationship between Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Alienation, International journal of business and Social Science,2017;
7. Gunduz, Yuksel,The effect of organizational support on organizational commitment ,Anthropologist ,2014;
8. Malikeh Beheshtifar, Elahe Zare, Effect perceived organizational support on employee attitudes toward work, Science series data report,2010 ;
9. Samad Ranjbar Ardakani, the impact of organizational justice on knowledge sharing intention, a journal of American science,2012;

6. ملاحق:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	32	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,864	28

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,707	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,803	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,776	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,898	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,623	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,814	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,795	8

Statistiques descriptives					
	N	Asymétrie		Kurtosis	
	Statistique	Statistique	Erreur std	Statistique	Erreur std
القيادي_الدعم	32	-,175	,414	-,905	,809
بعدالتدريب	32	,186	,414	-,222	,809
محورالالتزام	32	-,288	,414	,702	,809
بعدالعدالةالتنظيمية	32	,271	,414	-,665	,809
بعدالمشارككفيالقرارات	32	,119	,414	-,829	,809
بعدالتحفيز	32	,696	,414	,854	,809
بعددعمالذات	32	-,327	,414	-,200	,809
N valide (listwise)	32				

Coefficients ^a			
Modèle	Statistiques de colinéarité		
	Tolérance	VIF	
1	بعدالعدالةالتنظيمية	,630	1,587
	القيادي_الدعم	,464	2,157
	بعدالمشارككفيالقرارات	,495	2,021
	بعدالتحفيز	,458	2,184
	بعددعمالذات	,538	1,860
	بعدالتدريب	,682	1,466

a. Variable dépendante : محورالالتزام

الجنس					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	14	43,8	43,8	43,8
	انثى	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

العمر					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 من اقل	4	12,5	12,5	12,5
	سنة 40 الى سنة 30 من	23	71,9	71,9	84,4
	سنة 50 الى 40 من	4	12,5	12,5	96,9
	فوق فما سنة 50 من	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

العمى المؤهل					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	فأقل بكالوريا	12	37,5	37,5	37,5
	ليسانس	17	53,1	53,1	90,6
	ماستر	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

الدعم التنظيمي مدخل أساسي للالتزام التنظيمي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة جيجل.

الاجر مستوى				
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	30000 من اقل	21	65,6	65,6
	من اقل الى 30000 من 50000	11	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0

العمل سنوات				
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من اقل	6	18,8	18,8
	سنة 10 من اقل الى سنة 5 من	20	62,5	81,3
	سنة 15 من اقل الى سنة 10 من	5	15,6	96,9
	فوق فما سنة 15 من	1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
بعد العدالة التنظيمية	32	2,7734	,68203
بعد المشاركة في القرارات	32	2,9562	,65201
بعد التحفيز	32	1,9938	,71026
بعد عمال ذات	32	2,9250	,56966
بعد التدريب	32	2,2969	,66125
محور الالتزام	32	3,5156	,61545
محور الدعم التنظيمي	32	2,7254	,41674
القيادي_ الدعم	32	3,2063	,65743
N valide (listwise)	32		

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard			
1	(Constante)	1,835	,675		2,717	,011
	محور الدعم التنظيمي	,617	,245	,418	2,517	,017

a. Variable dépendante : محور الالتزام

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,626 ^a	,392	,215	,54532
a. Valeurs prédites : (constantes), محور الدعم والتنظيمي, بعدالمشاركتهبالقرارات, بعدالعدالةالتنظيمية, بعدالتدريب, بعدالتحفيز, القيادي_ الدعم, بعددعمالذات, بعدالعدالةالتنظيمية, بعدالتدريب				

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	4,605	7	,658	2,212	,070 ^b
	Résidu	7,137	24	,297		
	Total	11,742	31			
a. Variable dépendante : محور الالتزام						
b. Valeurs prédites : (constantes), محور الدعم والتنظيمي, بعدالمشاركتهبالقرارات, بعدالتدريب, بعدالعدالةالتنظيمية, بعدالتدريب, بعدالتحفيز, القيادي_ الدعم, بعددعمالذات						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,905	,456		6,371	,000
	بعدالعدالةالتنظيمية	,220	,160	,244	1,378	,178
a. Variable dépendante : محور الالتزام						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)		2,057	,489		4,210	,000
القيادي_ الدعم		,455	,149	,486	3,046	,005
a. Variable dépendante : محور الالتزام						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,008	,439		4,577	,000
	بعدالمشاركتهبالقرارات	,510	,145	,540	3,517	,001
a. Variable dépendante : محور الالتزام						

الدعم التنظيمي مدخل أساسي للالتزام التنظيمي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة جيجل.

Coefficientsa						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,525	,334		10,546	,000
	بعد التحفيز	-,005	,158	-,005	-,029	,977

a. Variable dépendante : محور الالتزام

Coefficientsa						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,560	,560		4,572	,000
	بعد عمالذات	,327	,188	,302	1,738	,092

a. Variable dépendante : محور الالتزام

Coefficientsa						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,493	,406		8,611	,000
	بعد التدريب	,010	,170	,011	,058	,954

a. Variable dépendante : محور الالتزام