

البنية العالمية لمقياس الالتزام التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية وفق نموذج الن وماير

دراسة تحليلية باستخدام التحليل العاملي

سماعين غليد^{1*} علي طاجين²

²¹جامعة عبد الحميد بن باديس. مستغانم (الجزائر)

The global structure of the organizational commitment scale among civil protection agents according to the Allen and Mayer model

An analytical study using factor analysis

Semain Ghelid 1,* Ali tadjin 2

Semain48@hotmail.fr alitadjine@yahoo.fr

1,2 Abdelhamid Ibn Badis University, Mostaganem(Algeria)

تاريخ الاستلام:2020/02/22: تاريخ القبول: 2020/12/09: تاريخ النشر: 2023/08/31

Abstract. This study aims to examine the factorial structure and psychometric properties of the organizational commitment scale by using construct validity. To reveal this structure and confirm the properties .The scale was applied to 240 civil protection agents in the Algerian environment. The results indicate that the organizational commitment scale has a triple factor structure represented in emotional commitment, normative commitment, and continuity commitment.

Key words: organizational commitment, emotional commitment, normative commitment, continuity commitment.

ملخص. تهدف هذه الدراسة الى التحقق من البنية العالمية لمقياس الالتزام التنظيمي والتأكد من دلالات الخصائص السيكومترية باستخدام الصدق البنائي، وللكشف عن هذه البنية والتأكد من الخصائص والمكونات تم تطبيق المقياس على 240 عون حماية مدنية في البيئة الجزائرية، وتوصلت النتائج الى ان مقياس الالتزام التنظيمي ذو بنية عاملية ثلاثية تتمثل في الالتزام العاطفي والالتزام المعياري والالتزام الاستمراري.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري.

*corresponding author

1. مقدمة

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لقت اهتماما واضحا في حقل علم النفس التنظيمي لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، ويعد المفتاح الأساسي لتفحص مدى انسجام افراد التنظيم مع بعضهم، وهو بمثابة عنصر يربط بين الافراد والمنظمة خاصة لدى المنظمات التي لا تستطيع تقديم الجوافز لموظفيها لدفعهم لتحقيق اعلى مستوى من الأداء.

واثبتت دراسات (مايو، روتلسبرج، ديكسون) انه عندما تكون اتجاهات العاملين نحو تقبل اهداف المنظمة فهذا يولد شعور بان المنظمة مكان يشعرون بالالتزام اليه، وقدم ليكرت (1964) ان المجموعات التي تمتاز بالالتزام الأكبر لجماعة العمل تتصف باندماج أكبر مع المجموعة وشعور اقوى بالتعبية لها، وتكوين أصدقاء اكثر بين افراد المجموعة وعلاقات أفضل، كما تمتاز بأهداف إنتاجية اعلى وفعالية، مع شعور اقل بالتوتر والضغط.

ويؤدي الالتزام التنظيمي الى قدر اقل من الضبط والاشراف وهذا ما يعكس الى خفض في الوقت والجهد والموارد ويرجع هذا بالدرجة الأولى الى إدراك العاملين الى أهمية تكامل الفرد مع الأهداف التنظيمية (كمال، 1995).

1.1. الإشكالية:

بالرغم من دراسة الالتزام التنظيمي وتحليل بنيته الا ان هذه الدراسات تبقى في معظمها اجنبية وتقع في بيئة غير البيئة المحلية للباحث ، وما تم من دراسات حول الالتزام التنظيمي في البيئة الجزائرية حسب اطلاع الباحث قد اقتصر على الوصف ودراسة العلاقات الارتباطية بينه وبين متغيرات أخرى ، ولم تهتم تلك الدراسات بإعادة بناء لمقياس الالتزام التنظيمي وذلك من خلال استخدام أسلوب التحليل العاملي بشقيه الاستكشافي والتوكيدي ، وهذا ما يسمى بالتمذجة بالمعادلات البنائية ، والتي تعتبر كمنهجية وأسلوب اكثر فعالية في تصميم واختبار النماذج النظرية ، وهو ما جعل الباحث يركز على استخدام هذا النوع من الأساليب وذلك في ظل العديد من التوصيات والدراسات الأجنبية والعربية على إعادة اختبار النماذج التي طرحتها الدراسات السابقة اذا ما تم استخدامها في بيئة ومجتمع مغاير، وعلى هذا الأساس كانت اشكالية الدراسة على النحو التالي :

- تساؤل الدراسة:

هل يتطابق نموذج قياس الالتزام التنظيمي كبنية مفاهيمه مكون من ثلاثة ابعاد (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) مع بيانات عينة الدراسة.

- فرضية الدراسة:

ينطوي مفهوم الالتزام التنظيمي على بنية مفاهيمه ثلاثية الابعاد.

2.1. أهداف الدراسة:

الكشف عن البنية العملية والتحقق من الخصائص السيكمترية لمقياس الالتزام التنظيمي لدى عينة من أعوان الحماية المدنية.

3.1. منهجية البحث:

تماشيا مع طبيعة وأهداف البحث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والذي نتمكن من خلاله دراسة الظاهرة ووصفها كما توجد في الواقع، ومن خلال المنهج الوصفي يمكننا كذلك الكشف عن طبيعة الالتزام التنظيمي السائد، وكذلك تم الاعتماد على استخدام التحليل العاملي بشقيه الاستكشافي لأجل معرفة تشعب الفقرات على العوامل واستخلاصها والتحليل العاملي

التوكيدي لأجل اختبار بيانات عينه الدراسة ومطابقتها مع النموذج النظري للالتزام التنظيمي وفق نموذج الن وماير في وحدات الحماية المدنية.

2. الجانب النظري:

1.2. مفهوم الالتزام التنظيمي:

لم يكن شائعاً في الكتابات الأولى للسلوك التنظيمي استخدام مصطلح الالتزام التنظيمي وذلك في الفترة من سنة 1940 الى سنة 1960، وكانت هناك مفاهيم قريبة نسبياً من الالتزام التنظيمي مثل الولاء الفردي والولاء التنظيمي الذي تحدث عنهم برنارد (Barnard 1938)، وكذلك مفهوم الانتماء التنظيمي الذي قدمه سيمون (Simon 1945)، والتوحد مع المنظمة الذي قدمه كل من مارش وسيمون 1958، وترتب على هذا الاختلاف حول حالة الالتزام في أماكن العمل طرح دراسات ومداخل نظرية مختلفة لوصف ظاهرة الالتزام واقترضوا ان التعريفات تنقسم الى ثلاثة مجموعات.

2.2. النماذج الأحادية البعد:

وتتباين في هذا المدخل الأحادي للالتزام التنظيمي نظرتين واحدة سلوكية والأخرى موقفية.

1.2.2.1. الالتزام السلوكي :

هو المدخل القائم على التبادلات وتمتله نظرية بيكر، وينظر هذا المدخل الى الالتزام التنظيمي كبعد واحد قائم على تبادل المنفعة بين الفرد والمنظمة فالموظف يتوقع الأجور والترقية والحوافز، اما المنظمة فتتوقع الولاء، والالتزام، والمهارات، وهذا ما اطلق عليه نظرية المراهات الجانبية، وبالتالي فان الالتزام السلوكي الذي قدمه بيكر يشير الى البقاء في المنظمة لوجود قدر كبير من الاستثمارات للفرد وسوف يفقدها اذا ما هو ترك المنظمة، وفي ظل هذا المدخل يزداد التزام الفرد نحو المنظمة كلما زاد تفضيله لعملية التبادل.

2.2.2. النظرة الوقفية للالتزام التنظيمي:

ظهرت دراسات بورتر وزملائه (1974) وماودي واخرون (1979) كمدخل موقفية اتجاهاً يتأسس على منظور نفسي يشير الى القوة النسبية لتوحد الفرد مع التنظيم واندماجه فيه، ويتحدد هذا الاتجاه بتلاته ابعاد رئيسية:

- قبول قيم المنظمة وأهدافها والإيمان القوى بها

- الاستعداد لبذل الجهد لصالح المنظمة

- الرغبة القوية لديمومة العضوية بالمنظمة

يركز هذا الاتجاه على ان الافراد يرغبون في قبول الأهداف التنظيمية ويعملون على تحقيقها إذا كانت تلك الأهداف تماثل أهدافهم الشخصية والتي سميت بنظرية التوحد كطرح لتفسير الالتزام التنظيمي.

يرى بوشنان (1974) على ان الالتزام التنظيمي هو الإحساس بالانتماء لوجود تطابق بين قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه والقيم السائدة في المنظمة وأهدافها (فلمبان، 2009).

يشير الهنداوي الى بروز نظرية أخرى من النظرة الموقفية الى جانب نظرية التوحد وهي نظرية الواجب التي طورها وينر والتي تفسر ظاهرة الالتزام لدى العاملين، فالموظف يلتزم لأنه يشعر بان ذلك هو الشيء الصحيح أخلاقياً، وعليه الإحساس بالواجب نحو المنظمة التي يعمل بها.

3.2. النماذج ثنائية البعد:

1.3.2. نموذج ماري شارمان (1992) :

افترض فيه وجود بعدين للالتزام التنظيمي هما:

أ-الالتزام القيمي :

عرف بأنه الإيمان بالأهداف التنظيمية وقبولها والرغبة في بذل جهد متميز لدفع المنظمة الى الامام والفرد ذو الدرجة العالية من الالتزام القيمي يكون لديه الدافع للإنتاجية، ويندمج في سلوكيات سوف تساعد المنظمة على انجاز أهدافها، بالإضافة الى ان الفرد الذي يؤمن بالأهداف التنظيمية ويعتقد أنها سوف كون أكثر رضا عن المنظمة.

ب-الالتزام البقائي:

هو الرغبة بالبقاء في المنظمة والمحافظة على العضوية فيها وبالتالي الفرد ذو الدرجة المرتفعة من الالتزام البقائي يتجنب السلوكيات التي يمكن ان تهدد استمرارية عضويته بالمنظمة ويرتبط إيجابا مع النية للبقاء وسلبا مع الغياب وحالات ترك العمل.

2.3.2. نموذج موتاز (1989):

حيث يرى ان الالتزام التنظيمي يعكس بعدين مختلفين هما، الالتزام الوجداني والالتزام السلوكي، ويتبنى وجهة نظر التي تقول لفهم الالتزام التنظيمي يجب ان نفرق بين الالتزام الوجداني والالتزام السلوكي، وعرف الالتزام الاتجاهي بدرجة انتماء الفرد الى المنظمة والتوجه الإيجابي نحوها، والإخلاص والشعور بالولاء لها، ويحدد المفهوم بتلات عوامل هي:

- قوة الاعتقاد بالأهداف التنظيمية والقيم التنظيمية وقبولها.

- لرغبة في المحافظة على عضوية الفرد بالمنظمة.

- الرغبة في بذل الجهد من اجل تحقيق صالح المنظمة.

3.3.2. نموذج الالتزام الأدبي والالتزام الحسابي:

يرى الباحثان فريس، أراني 1984 ان هناك اتجاهين في تعريف الالتزام أطلق عليهم الالتزام الأدبي والالتزام الحسابي، حيث نظر الى الالتزام على انه ظاهرة بنائية او تراكمية ويحدث نتيجة للمعاملات بين الفرد والمنظمة ويقاس الالتزام في هذا المدخل على سؤال المبحوثين ان يوضحوا رغبتهم في ترك المنظمة لعدم الزيادة في الأجور والحرية المهنية والمكانة والصدقة في العمل.

4.2. النماذج الثلاثية الأبعاد للالتزام التنظيمي:**1.4.2. نموذج كانتور (1986):**

حددت كانتور ان للالتزام في التنظيمات تلاته ابعاد وهي:

- الالتزام المستمر: ويعنى ان يكرس الفرد حياته ويضحي بمصالحه لبقاء الجماعة، ولا ينظر للمكاسب التي يمكن ان يحققها عندما يدع التنظيم الذي يعمل فيه الى تنظيم اخر غيره.

- الالتزام التلاحمي: وهو ارتباط الفرد بعلاقات إنسانية داخل المنظمة تضمن الاقبال على العمل وزيادة درجات الالتزام التنظيمي، وتظهر هذه العلاقات غالبا في شكل التنظيمات الغير رسمية التي تدعم عوامل الولاء والانتماء والالتزام وتعزز هذه العوامل مكان الفرد في المنظمة التي ينتمي اليها.

- الالتزام الموجه: هو الالتزام الموجه نحو مبادئ واهداف وقيم جماعة معينة، فهو يعبر عن مدى التزام الفرد بالمنظمة وأهدافها في إطار المبادئ والقيم الخاصة بجماعة معينة داخل المنظمة، حيث يخضع الفرد لسلطة هذه الجماعة والمعايير التي تحددها.

2.4.2. نموذج ما يروالن للالتزام التنظيمي :

اقترح ما يروالن سنة 1991 نمودجا شاملا لتفسير ظاهرة الالتزام التنظيمي واطلقا عليها مسعى النموذج ثلاثي المكونات للالتزام التنظيمي ويفسر هذا النموذج الالتزام التنظيمي باعتباره بنية معقدة تتألف من ثلاث مكونات رئيسية للالتزام ،وهي

الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام المستمر، وان هذه الأشكال الثلاثة تنظر للالتزام التنظيمي كحالة سيكولوجية تصف علاقة الموظف بالمنظمة وتنطوي على متضمنات قراره باستمرار العضوية في المنظمة او تركها. الا ان هناك اختلاف في الطبيعة السيكولوجية لكل شكل من ابعاد الالتزام التنظيمي، فالموظفون ذوا الالتزام الوجداني القوي يبقون بالمنظمة لانهم يرغبون ذلك ، اما ذوا الالتزام المستمر القوي يبقون لانهم يحتاجون الى ذلك ، في حين يبقى ذوا الالتزام المعياري القوي لانهم يشعرون بانه عليهم ان يفعلوا ذلك.

3. إجراءات الدراسة الميدانية:

1.3 مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جمع الاعوان بمختلف الرتب الذين يعملون بوحدات الحماية المدنية لولاية غليزان والبالغ عددهم 800 فرد وفقا لسجلات مديره الحماية المدنية لولاية غليزان سنة 2017.

2.3 عينة الدراسة:

حرصا من الباحث علي توفير الشروط اللازمة لعينة الدراسة اختيرت عينة عشوائية بلغ عدد افرادها 288 فرد من 10 وحدات الحماية المدنية تتوزع على ولاية غليزان.

3.3 حدود الدراسة :

تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في وحدات الحماية المدنية التابعة لولاية غليزان، اما الحدود الزمنية فتتمثل في الفترة ما بين 12 فيفري 2017 الي 20 سبتمبر 2017 اما الحدود البشرية فتتمثل في أعوان الحماية المدنية بجميع رتبهم.

4.3 أداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها:

تتمثل أداة الدراسة في مقياس الالتزام التنظيمي الذي أعده الن وماير 1992 والذي ترجمه احمد درويش سنة 2008، وتتكون الأداة من 18 فقرة موزعة علي ثلاثه ابعاد كل بعد تكون من ستة فقرات، واجاباته وفقا لمقاس ليكرت الخماسي غير موافق بشدة، غير موافق، أحيانا، موافق، موافق بشدة. وقد قام الباحث بتعديل بعض العبارات وحذف الأخر منها بناء على آراء عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة في علم النفس العمل والتنظيم وكذلك على مجموعة من ضباط الحماية المدنية لإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول مفردات الأداة.

4.4 الأساليب الإحصائية :

في ضوء فروض الدراسة وأهدافها ووفقا لطبيعة البيانات التي تم جمعها ميدانيا اعتمد الباحث علي الأساليب الإحصائية التالية.

1.4 التحليل العاملي الاستكشافي:

استخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد عدد العوامل ومعرفة مساهمة الفقرات في هذه العوامل والتخلص من الفقرات التي يقل تشبعها عن 0.40 حسب ما ورد عن تيغزة .

2.4 التحليل العاملي التوكيدي:

استخدم الباحث التحليل العاملي التوكيدي لاختبار العلاقات الارتباطية بين العوامل المستخرجة للمفهوم، والتأكد من صدق وثبات البنية العاملية للالتزام التنظيمي.

5.5 التأكيد من شروط وإجراءات التحليل العاملي:

1.5.1 اعتدالية التوزيع :

لمعرفة طبيعة توزيع العينة استخدم الباحث اختبار كولموجروف-سميرنوف، حيث بلغت قيمة إحصائي الاختبار 0.78 باحتمالية 0.57 وهي دالة عند 0,025 وهذا دليل على تمتع بيانات العينة بالتوزيع الطبيعي.

2.5 فحص مصفوفة الارتباطات:

من خلال معاينة نتائج التحليل الإحصائي لبيانات العينة نلاحظ خلو مصفوفة الارتباط من أي معامل ارتباط يتجاوز 0,90 ويقبل عن 0,40 او يساوي الصفر او وجود ارتباط تام.

3.5 الازدواج الخطي:

لقد بلغت قيمة محدد المصفوفة 0,000231 وهي أكبر من القيمة المحددة 0,000001 وهذا يعني عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين عوامل الالتزام التنظيمي.

4.5 كفاية حجم العينة:

من خلال معاينة نتائج التحليل الإحصائي لبيانات العينة تبين ان قيمة KMO بلغت 0.86 وهي أكبر من 0,50 بما يعبر عن كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي. اما فيما يخص اختبار بارليت فهو دال عند مستوي 0,000 وهو اقل من مستوي الدلالة المعتمدة 0,05 وهذا دليل على ان هذه المصفوفة لا تمثل مصفوفة وحدة.

6. التحليل العاملي الاستكشافي:

للكشف عن البنية العاملية ذات الدلالة النظرية لمفهوم الالتزام التنظيمي استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي، بتوظيف طريقة المحاور الأساسية واستخدام التدوير المتعامد بطريقة الفارماكس، ولاستخلاص عدد العوامل اعتمد الباحث علي محك كايزر الذي يعتمد في قبوله للعامل على ان تكون قيمة الجذر الكامن أكبر او تساوي الواحد.

1.6 استخلاص العوامل:

من خلال قراءة نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نجد ثلاثه عوامل تجاوزت قيمة الجذر الكامن لها الواحد الصحيح وفق محك كايزر، حيث فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة 64.42 بالمئة من التباين الكلي للمصفوفة العاملية حيث بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول 5.81 وتفسر 32.29% من التباين الكلي في حين بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني 3.56 وتفسر % 19.80 من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث 2.22 وتفسر 12.33% من التباين الكلي.

الجدول (1) توزيع الجذور الكامنة ونسب التباين المفسر للعوامل المستخلصة بعد التدوير

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين التراكمي
1	5.811	32.286	32.286
2	3.564	19.799	52.084
3	2.220	12.332	64.416

2.6 مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير:

يبين الجدول رقم 2 تشعبات العبارات على العوامل الثلاثة بعد إعادة توزيع التباين الذي يفسره كل عامل بالتدوير المتعامد بطريقة الفارماكس.

الجدول رقم (2) قيم تشبع الفقرات لمقياس الالتزام التنظيمي بالعوامل المستخلصة بعد التدوير

العوامل	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث
لفقرات			
ف3	.863		
ف15	.830		
ف12	.824		
ف9	.785		
ف1	.763		
ف6	.713		
ف16		.880	
ف13		.796	
ف18		.794	
ف7		.790	
ف10		.750	
ف2		.738	
ف4			.858
ف11			.823
ف8			.760
ف14			.736
ف17			.704
ف5			.651

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الجدول 3 نلاحظ بان تقديرات الاوزان الانحدارية لجميع مؤشرات النموذج دالة إحصائيا عند مستوي 0.05، وعليه تقبل بيانات هذا النموذج الثلاثي من الدرجة الأولى للالتزام التنظيمي.
3.6 تسمية العوامل:

اعتمادا على أدبيات البحث وبناء على مصفوفة العوامل التي تم الحصول عليها بعد التدوير المتعامد باستعمال طريقة الفارماكس من خلال الاطلاع على محتوى العبارات التي تشبع على العامل من المقياس يمكن تسمية العوامل الثلاثة كالتالي:

يتضمن العامل الأول الفقرات التي تشبع عليه ف3، ف15، ف12، ف9، ف1، ف6 والذي نسميه عامل الالتزام العاطفي، ويتضمن العامل الثاني الفقرات التي تشبع عليه ف7، ف8، ف9، ف10، ف11، ف12، والذي نسميه عامل الالتزام المعياري،

ويتضمن العامل الثالث الفقرات التي تشبعت عليه وهي ف4، ف11، ف8، ف14، ف17، ف5 والذي نسميه عامل الالتزام المستمر.

7. التحليل العاملي التوكيدي:

1.7 تصميم النموذج العاملي:

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي وبالاكتفاء على أدبيات الموضوع توصل الباحث الى تصميم نموذج عاملي من الرتبة الأولى يضم ثلاثة عوامل، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر.

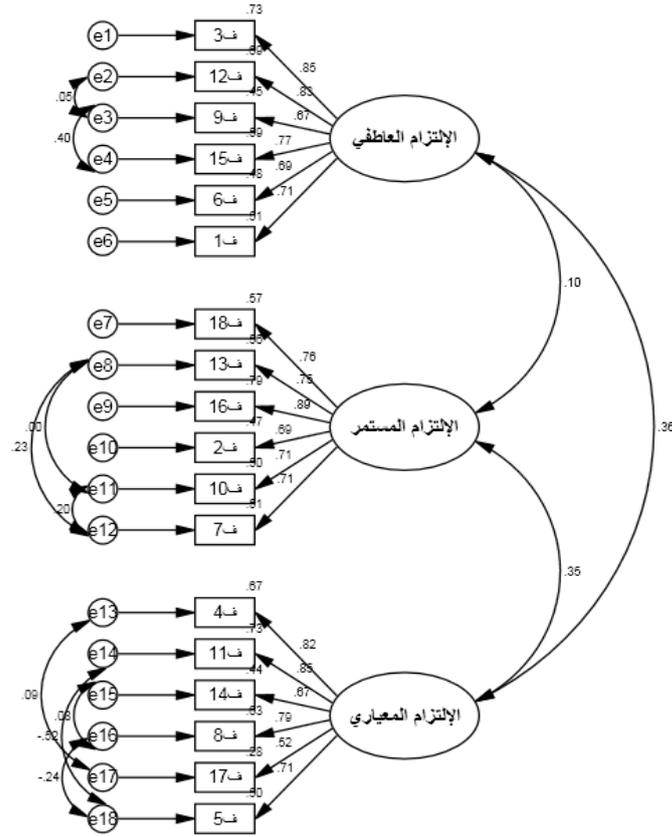
2.7 تقدير معالم النموذج:

وبعد عملية التحليل جاءت النتائج كما يبين الجدول 3. لتقدير معالم النموذج استخدمت طريقة الأرجحية العظمى.

جدول (3) الاوزان الانحدارية لمؤشرات الالتزام التنظيمي.

Estimate	S.E.	C.R.	P	
1.000				الإلتزام العاطفي <--- ف3
.926	.065	14.164	***	الإلتزام العاطفي <--- ف12
.968	.093	10.365	***	الإلتزام العاطفي <--- ف9
1.047	.082	12.733	***	الإلتزام العاطفي <--- ف15
.760	.069	11.051	***	الإلتزام العاطفي <--- ف6
.909	.079	11.543	***	الإلتزام العاطفي <--- ف1
1.000				الإلتزام المستمر <--- ف18
1.025	.095	10.798	***	الإلتزام المستمر <--- ف13
1.235	.095	12.991	***	الإلتزام المستمر <--- ف16
.911	.091	9.980	***	الإلتزام المستمر <--- ف2
.874	.086	10.131	***	الإلتزام المستمر <--- ف10
.969	.095	10.246	***	الإلتزام المستمر <--- ف7
1.000				الإلتزام المعياري <--- ف4
1.020	.075	13.652	***	الإلتزام المعياري <--- ف11
.817	.078	10.452	***	الإلتزام المعياري <--- ف14
.800	.064	12.568	***	الإلتزام المعياري <--- ف8
.732	.089	8.213	***	الإلتزام المعياري <--- ف17
.981	.099	9.871	***	الإلتزام المعياري <--- ف5

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الجدول 3 نلاحظ بان تقديرات الاوزان الانحدارية لجميع مؤشرات النموذج دالة إحصائيا عند مستوى 0.05، وعليه تقبل بيانات هذا النموذج الثلاثي من الدرجة الأولى للالتزام التنظيمي.



الشكل (1) يمثل النموذج العاملي الثلاثي للالتزام التنظيمي

المصدر: برنامج أموس إصدار 21

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الشكل نلاحظ بان تشعبات المؤشرات لكل بعد من ابعاد الالتزام التنظيمي تجاوزت القيمة 0.40 وهذا دليل على ان بيانات العينة الخاصة بمقياس الالتزام التنظيمي صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية.

8. ثبات البنية العاملية للنموذج:

واعتمد على الفالكرونباخ كمؤشر على الاتساق الداخلي للالتزام التنظيمي قام الباحث بحساب الثبات المركب، وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

جدول (4) الثبات المركب

الالتزام المستمر	الالتزام العاطفي	الالتزام المعياري	
0.887	0.889	0.874	CR
0.890	0.891	0.858	α

من خلال المقارنات لنتائج الجدول يتضح بان قم الثبات المركب مقبولة بالنسبة للأبعاد الثلاثة حيث تجاوزت قيم معامل لكل بعد من ابعاد الالتزام التنظيمي 0,70 وهذا مؤشر دال على ثبات البنية العاملية للنموذج. ومن خلال المقارنات لنتائج الجدول تضح بان قيم الثبات المركب مقبولة لجميع الأبعاد حيث تجاوزت قيم معامل ألفا لكرولبر لكل بعد من ابعاد الالتزام التنظيمي.

9. صدق البنية العاملية للنموذج: تم التأكد من صدق البناء عن طريق دلالات الصدق العاملي من خلال مؤشرات الصدق التقاربي والصدق التمايزي، حيث تم توصيف النموذج الموضح في الشكل باستخدام برنامج اموس اصدار 23 وللتحقق من ملائمة البيانات للنموذج تم تقدير البارامترات بطريقة الأرجحية العظمي باستخدام مؤشرات المطابقة المستخدمة في النمذجة بالمعادلة البنائية.

1.9 الصدق التقاربي: قام البحث بقياس متوسط التباين المستخرج لكل عامل من عوامل الالتزام التنظيمي وكانت النتائج حسب ما يظهره الجدول التالي.

جدول (5) الثبات المركب ومتوسط التباين المستخرج للالتزام التنظيمي

CR	AVE	
0.874	0.541	الالتزام المعياري
0.889	0.575	الالتزام العاطفي
0.887	0.569	الالتزام المستمر

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول تأكدنا من تمتع عوامل النموذج بالصدق التقاربي لان قيم متوسط التباين المستخرج لكل بعد تجاوز 0.50 وهو أصغر من الثبات المركب.

2.9 الصدق التمايزي: قام الباحث بقياس مربع التباين الأقصى المشترك بين العوامل ومتوسط مربع التباين المشترك وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

جدول (6) مؤشرات الصدق البنائي لنموذج الالتزام التنظيمي

ASV	MSV	AVE	
0.124	0.126	0.541	الالتزام المعياري
0.068	0.126	0.575	الالتزام العاطفي
0.066	0.122	0.569	الالتزام المستمر

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول جاءت قيم كل من مربع التباين الأقصى المشترك بين العوامل أصغر من قيم متوسط التباين المستخرج، وقيم متوسط مربع التباين المشترك أصغر من مربع التباين الأقصى المشترك لكل عوامل النموذج وهذا مؤشر دال علي تمتع النموذج بالصدق التمايزي.

جدول (7) مصفوفة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج للعوامل

الالتزام المعياري	الالتزام المستمر	الالتزام العاطفي	
		0.754	الالتزام العاطفي
	0.758	0.099	الالتزام المستمر
0.736	0.355	0.349	الالتزام المعياري

مثل القيم القطرية في الجدول الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج، ونلاحظ من خلال هذه النتائج ان القيم القطرية أكبر من باقي القيم في المصفوفة وهذا مؤشر يؤكد الصدق التمايزي حسب ما ذكره باركلاي وهولاند.

10. اختبار جودة المطابقة:

من خلال ما يظهره الجدول من نتائج مستخرجة بعد عملية التعديل على النموذج، قمنا بمقارنة قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة بقيم درجة القطع لهذه المؤشرات ضمن المجال المسموح. بما يسمح به

جدول (8) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي الثلاثي للالتزام التنظيمي

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
نسبة $\chi^2/دح$	1.105 P = 0.079	$0 \leq \text{نسبة } \chi^2/دح \leq 5$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.90	$0.90 \leq \text{GFI} \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR=0.04	$0.08 \geq \text{SRMR} \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.02	$0.08 \geq \text{RMSEA} \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.98	$0.90 \leq \text{TLI} \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.99	$0.90 \leq \text{CFI} \leq 1$

بلغت قيمة مربع كأي 215.681 وهي دالة إحصائيا عند مستوي 0.05 باحتمالية 0.079، وبلغت قيمة مربع كأي المعياري 1.105 وهي اقل من 2 مما يدل علي قبول النموذج المفترض، وفي المقابل نجد ان اغلب مؤشرات المطابقة وقعت ضمن المدي المتالي لكل مؤشر، حيث نجد اكثر مؤشرات المطابقة فعالية و هو جذر متوسط البواقي المعياري والذي بلغت قيمته 0.04 ، اما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب والت تدل القيمة التي تزيد عن 0,08 علي هذا المؤشر علي سوء المطابقة ، فقد بلغت قيمته في هذا النموذج 0.02 بالإضافة الي مؤشر المطابقة المعياري الذي بلغت قيمته 0.98 ، ومؤشر المطابقة المقارن والذي بلغت قيمته 0.99 ، ومؤشر جودة المطابقة الذي بلغت قيمته 0.90 وهي ضمن المدي المتالي ، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بان النموذج يتمتع بحسن جودة المطابقة.

11. نتائج الدراسة:

قامت الدراسة الحالية بفحص أداة لقياس الالتزام التنظيمي لدي أعوان الحماية المدنية لولاية غليزان، وبينت الدراسة ان مفهوم الالتزام التنظيمي هو مفهوم متعدد العوامل يضم ثلاث عوامل هي الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام المستمر، كما أظهرت النتائج ان هذه البنية العاملة المتعددة تنطوي تحت بنية عاملية هرمية من الدرجة الثانية للالتزام التنظيمي كعامل عام. وظهرت نتائج الدراسة تمتع البنية العاملة لمفهوم الالتزام التنظيمي بالصدق العاملي عن طريق دلالات الصدق البنائي والمتمثلة في مؤشرات الصدق التقاربي والصدق التمايزي .

اما فيما يخص ثبات البنية العاملة للنموذج فقد تم التحقق منها عن طريق الثبات المركب حيث تجاوزت قيمة الثبات المركب 0.70 لجميع العوامل، وهي أكبر من قيمة معامل الفا لكرو نباخ الذي اتخذه الباحث كمؤشر علي تمتع البنية باتساق داخلي.

وفيما يتعلق بجودة مطابقة النموذج لبيانات العينة جاءت مؤشرات جودة المطابقة في حدود المجال المسموح، وقد انطوت الثلاثة عوامل تحت نموذج عملي من الدرجة الثانية، ويعتبر النموذج مقبول بنائياً طبقاً لمؤشرات جودة المطابقة وهو ذو خصائص بنيوية مقبولة طبقاً لمؤشرات الصدق والثبات، وعلى هذه النتائج يمكن اعتماده في اجراء الدراسات والأبحاث التي تتعلق بالالتزام التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.

12. التوصيات:

القيام بأبحاث ودراسات للالتزام التنظيمي لدى فئات أخرى من المجتمع ومقارنة نماذجها من حيث عدد العوامل وطبيعة النموذج البنائي.

المراجع:

- الهنداوي، ياسر فتحي. (2012). ادارة المدرسة وإدارة الفصل أصول نظرية وقضايا معاصرة. مصر: المجلة العربية للتدريب والنشر.
- درويش، محمد أحمد. (2015). الانتماء. مصر: عالم الكتب.
- درويش، محمد أحمد. (2008). نظرية الالتزام التنظيمي. مصر: عالم الكتب.
- كمال، محمود مصطفى. (1995). الابعاد الاجتماعية للالتزام التنظيمي. مجلة الآداب والعلوم الإنسانية.
- فلمبان، ايناس فؤاد نواوي. (2009). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة ام القرى: المملكة العربية السعودية.
- تيغزة، امحمد. (2011). اختبار صحة البنية العاملية للمتغيرات الكامنة في البحوث منى التحليل والتحقق. مركز بحوث كلية التربية: جامعة الملك سعود.