



استخدام النمذجة بالمعادلات البنائية لقياس أثر بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي مع وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط – دراسة حالة عينة من موظفي مديرية التربية لولاية تبسة-

Using structural Equation Modeling to Measure the Effect of Work Environment on Organizational Commitment with job Satisfaction as an Intermediate Variable

- A Case Study of the Sample the Education's Directorate Staff of Tébessa-

¹ نايلي إسمهان : طالبة دكتوراه (إدارة اعمال بجامعة أم البواقي)

² توأيتية الطاهر (أستاذ محاضر -أ. بجامعة أم البواقي)

nailiismahane@yahoo.fr

¹ جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، مخبر (COFIFAS) (جامعة أم البواقي)،

² جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، مخبر الابتكار والهندسة المالية (INIF) (جامعة أم البواقي)، tahar0082@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2020-07-22؛ تاريخ المراجعة: 2021-07-02؛ تاريخ القبول: 2021-10-30

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على نظام البيئة الداخلية للمؤسسات، والتي تعتبر من أهم المواضيع التي شغلت الباحثين ونالت قسطا وافرا من الدراسات والأبحاث، لأن لها انعكاسات على العاملين ونشاط المؤسسة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ولعل أهم المتغيرات التي يمكن لبيئة العمل الداخلية أن تؤثر عليها هو الرضا الوظيفي الذي ينعكس بدوره مباشرة على الالتزام التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة قصدية (عمدية) مكونة من (50) مفردة من الإداريين بمديرية التربية لولاية، وهذا قصد الوصول إلى نتائج أكثر دقة، وتم في هذه الدراسة الاعتماد على أداة الاستبيان، حيث تضمن المحور الأول المتغيرات الديمغرافية، والثاني عبارات بيئة العمل الداخلية، والثالث عبارات الرضا الوظيفي، والرابع عبارات الالتزام التنظيمي، ولاختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستكشافي، وذلك من خلال الاعتماد على العديد من الأساليب الإحصائية، كاستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية واختبار المتغير الوسيط من خلال نموذج بارون كيني (1986) بين تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط، وقد خلصت الدراسة إلى أن أفراد العينة المستجوبة يعتبرون أن هناك علاقة قوية بين المتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية) و المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي).

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الداخلية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، النمذجة بالمعادلات الهيكلية.

تصنيف JEL: J83, M12, M54, C02

ABSTRACT: This study aims to identify work environment system, which is considered one of the most important topics that obtain a large share of studies, due to its effects on the behavior of individuals in organizations and its implications for its activity either directly or indirectly, and perhaps the most important variables that can the work environment affects them is job satisfaction which is reflected on the organizational commitment to achieve administrative creativity. To achieve the objectives of the study, a targeted sample of (50) administrators in the Directorate of Education in the Wilaya of Tébessa was selected, this study relied the questionnaire, as it included in the first axis the demographic variables, in the second work environment, in the third job satisfaction and in the fourth organizational commitment. To test the study hypotheses a descriptive analytical and exploratory experimental approach has been relied upon through many statistical methods such as structural equations modeling, and testing the intermediate variable through Baron Kenny model (1986), between the effect of the independent variable in the presence of the intermediate variable, the study concluded that there is a strong relationship between work environment and the organizational commitment in the presence of job satisfaction

Keywords: Work environment, job satisfaction, organizational commitment ,Structural Equation Modeling

JEL classification : J83, M12, M54,C02

* توأيتية الطاهر ، tahar0082@yahoo.fr

مقدمة

في ظل التحويلات والتغيرات الجديدة التي مست المؤسسات كالعولمة والتكنولوجيا والمنافسة، وجبت على هذه المؤسسات التأقلم والتكيف مع هذه المتغيرات حتى يسمح لها بالنجاح والاستمرار والبقاء، وهذا من خلال الاهتمام بالعنصر البشري لأنه يقضي أغلب أوقاته في مكان عمله، ولهذا أحست المؤسسات بأهمية بيئة العمل وضرورة ترقيتها باستمرار بما يلاءم اهتمامات موظفيها ورضاهم على كل قراراتها من أجل توطيد علاقتهم بالمؤسسة، وهذا ما ينعكس على التزامهم المستمر وتقيدهم بكل أهداف المؤسسة خاصة في ظل التغيرات المتسارعة في البيئة الخارجية من جهة وحدة المنافسة من جهة أخرى، وهذا لا يتم إلا بتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة على العمل وملبية لاحتياجات جميع الموظفين وتطلعاتهم سواء من الجوانب المادية أو المالية وحتى المعنوية.

1- الإطار المنهجي للدراسة

1-1-1 مشكلة الدراسة: أستقرت مشكلة الدراسة من خلال إلقاء الضوء على بيئة العمل الداخلية في إحدى المؤسسات الخدمية العمومية الجزائرية (مديرية التربية لولاية تبسة)، ولهذا أجرينا هذه الدراسة لمحاولة معرفة مدى التزام الموظفين بالمؤسسة عينة الدراسة بأبعاد البيئة الداخلية والدور الذي يمكن أن تساهم به في تفعيل الالتزام التنظيمي مع وجود قناعة ورضا من قبل المستجوبين على القرارات المتخذة من قبل المؤسسة، وتتجلى إشكالية هذه الدراسة في التساؤلات التالية:

1-1-1-1 هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي في وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المؤسسة؟

1-1-1-2 هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة عينة الدراسة؟

1-1-1-3 هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي في المؤسسة عينة الدراسة؟

1-1-1-4 هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في المؤسسة عينة الدراسة؟

1-2-1 فرضيات الدراسة: صيغت وصممت مجموعة من الفرضيات نرى أنها تشكل أكثر الإجابات احتمالا على الإشكالية المعتمدة في هذه الدراسة كالتالي:

1-2-1-1 يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

وللإجابة عن هذه الفرضية يمكننا طرح الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها المادية على الرضا الوظيفي في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها البيئية التنظيمية على الرضا الوظيفي في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها الوظيفية على الرضا الوظيفي في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

1-2-1-2 يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$)، وللإجابة عن هذه الفرضية يمكننا طرح الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها المادية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها البيئية التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها الوظيفية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

1-2-1-3 يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي في وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$)؟ وللإجابة عن هذه الفرضية يمكننا طرح الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة المادية على الالتزام التنظيمي في وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

4-2-1 يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة الوظيفية على الالتزام التنظيمي في وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

5-2-1 يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في وجود أبعاد بيئة العمل الداخلية كمتغير مستقل في المؤسسة عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$). وللإجابة عن هذه الفرضية يمكننا طرح الفرضيات الفرعية التالية:

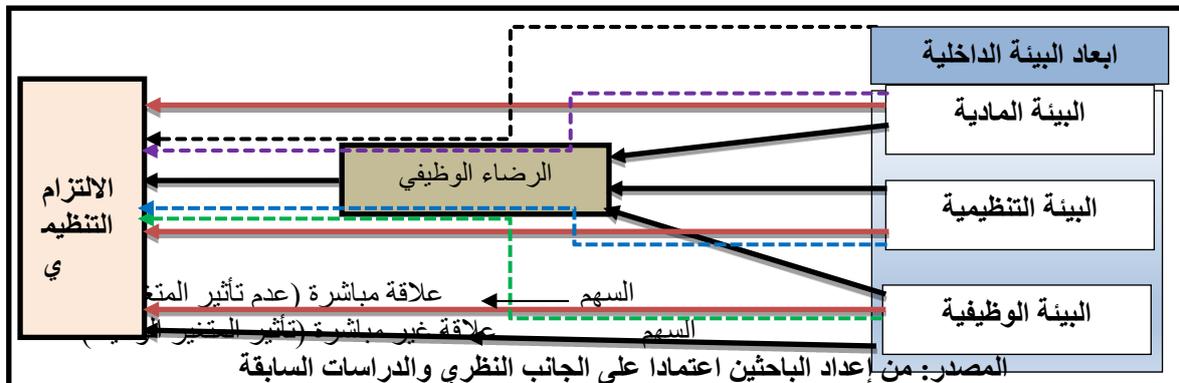
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في وجود بعد البيئة المادية كمتغير مستقل عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في وجود بعد البيئة التنظيمية كمتغير مستقل عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في وجود بعد البيئة الوظيفية كمتغير مستقل عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).

3-1 أهمية الدراسة: تحاول هذه الدراسة تقديم مساهمة بسيطة للمؤسسات الخدمية العمومية الجزائرية بشكل عام والمؤسسة عينة الدراسة بشكل خاص من خلال إلقاء الضوء على العلاقة السببية المباشرة وغير المباشرة التي تجمع بين ثلاثة متغيرات أساسية مترابطة مع بعضها البعض خاصة من الجانب النظري، ومحاولة اختبار هذه العلاقات في الجانب التطبيقي، لمعرفة مدى مساهمة المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) في الربط بين أبعاد البيئة الداخلية والالتزام التنظيمي.

4-1 - أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى إثراء الحقل المعرفي خاصة للمسؤولين على المؤسسات الخدمية الجزائرية العمومية من خلال معرفة تأثير بيئة العمل الداخلية بمختلف أبعادها على الالتزام التنظيمي عند إدخال في العلاقة الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، لكي نحدد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (البيئة الداخلية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) التي تعتبر جيدة وقوية من الجانب النظري، ولكن لا نعرف نوع الالتزام هنا إرادي أو قهري، لهذا أدخلنا (الرضا الوظيفي) كمتغير وسيط في العلاقة، وبهذا إذا كانت العلاقة قوية في وجود المتغير الوسيط بين المتغيرين التابع والمستقل فأنا حققتنا الالتزام الإرادي الذي يقود المؤسسات إلى الولاء الوظيفي وتحقيق الابتكار في المستقبل.

5-1 نموذج الدراسة: تم بناء نموذج شامل لهذه الدراسة لتشخيص العلاقة بين أبعاد البيئة الداخلية (المتغير المستقل) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي)، ويمكن وضع نوع متغيرات الدراسة حسب الشكل الموالي:

الشكل رقم 01: نموذج متغيرات الدراسة



6-1 مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة موظفي وعمال مديرية التربية بولاية تبسة البالغ عددهم (126) مفردة، تم اختيار عينة قصدية (عمدية) مكونة من (70) مفردة وهي تمثل جميع الإداريين بمديرية التربية لولاية تبسة، وعند توزيع الاستبيان على أفراد العينة لم نسترجع 10 استبيانات لأن الإداريين كانوا في فترة عطلة أكاديمية و 04 منهم امتنعوا على الإجابة، وبالتالي تم استرجاع 56 استمارة فقط، وبعد تفحص الاستبيانات تم استبعاد 06 استمارات نظرا لعدم تحقق الشروط المطلوبة فيها، وبذلك يكون حجم العينة القابلة للدراسة 50 مفردة.*

7-1 الاتساق الظاهري لأداة الدراسة: قمنا بعرض الاستبيان على ثلاثة أساتذة محكمين من ذوي الاختصاص لإبداء رأيهم في مدى وضوح فقرات الاستبيان ومدى مناسبتها لأهداف الدراسة، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارة الاستبيان، وقد تم اعتماد الفقرات التي أجمع عليها غالبية المحكمين في ضوء مقترحاتهم، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية ليتم تطبيقه على عينة الدراسة.

8-1- ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرو نباخ (alpha cronbakh's) والذي يشير إلى الصدق التكويني أو ما يسمى بالتجانس الداخلي لكل فقرة من فقرات الاستبيان، ويأخذ هذا المعامل قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، وقد يكون مقبولاً ابتداءً من 0,6، وعند استخراجنا لهذا المعامل على برنامج SPSS₂₅ كانت النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (1): يمثل نتائج اختبار معامل الثبات (معامل ألفا كرو نباخ) بعد التحليل العاملي التوكيدي

المحور	العنوان	عدد الفقرات قبل التعديل	عدد الفقرات بعد التعديل	معامل ألفا كرو نباخ
المحور الأول	بيئة العمل الداخلية	21	18	0.758
المحور الثاني	الرضا الوظيفي	10	09	0.820
المحور الثالث	الالتزام التنظيمي	12	10	0.834
المجموع	جميع فقرات الاستبيان	43	37	0.824

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS₂₅

يتضح من خلال الجدول رقم (1) أن معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة مقبولة؛ حيث حصل المحور الأول على نسبة مقدارها (75.8%) وهي نسبة مقبولة، أما المحور الثاني فبلغت نسبته (82.0%) والمحور الثالث فبلغت نسبته (83.4%) وهي كذلك نسب مقبولة لأنها أكبر من 60%، وقد بلغ معامل الثبات لجميع فقرات الاستبيان بشكل عام (82.4%)، وهذا ما يعني بأنها قيمة جيدة لثبات الاستبيان، ونسبة مقبولة لأغراض التحليل والقيام بالدراسة واختبار فرضياتها.

9-1- الدراسات السابقة: من خلال تفحصنا للعديد من الدراسات ضمن متغيرات هذه الدراسة في المجالات العلمية ضمن حقل هذه الدراسة، حيث كان لهذه الدراسات دور متميز في ضبط الإشكالية، ومن أهم هذه الدراسات نذكر البعض منها فيما يلي:
- دراسة بوقندورة و ابرييم (2019): **واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة: هدفت الدراسة إلى الإحاطة بالجوانب النظرية للالتزام التنظيمي، حيث حاولت الباحثتان تقديم تعريفات مختلفة للالتزام التنظيمي مع تحديد العوامل المؤثرة عليه، بالإضافة للطرق لأبعاد ومكونات الالتزام التنظيمي والعلاقة النظرية بين هذه الأبعاد.**

- دراسة (Cheng و Abdul-Kadir (2018): **Relationship between work environment and organizational commitment among private school teachers in Klang Valley**: هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الخاصة، حيث شملت عينة الدراسة 110 معلم بالمدارس الخاصة بماليزيا، وقد قام الباحث بالخروج بأهم نتيجة وهي وجود علاقة معتدلة بين بيئة العمل والالتزام التنظيمي في المدارس الخاصة مع عدم تسجيل فرق في النتائج بين الذكور والإناث.

- دراسة (Hanaysha (2016): **Testing the effect of employee engagement, work environment and organizational learning on organizational commitment**: هدفت الدراسة إلى اختبار آثار مشاركة التعليم التنظيمي وبيئة العمل على الالتزام التنظيمي في قطاع التعليم العالي بماليزيا، حيث شملت عينة الدراسة 242 عاملاً في الجامعات الأمريكية بماليزيا، حيث قام الباحث بتحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS والنمذجة بالمعادلات الهيكلية SEM، وقد أكدت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي لمتغيرات الدراسة على الالتزام التنظيمي.

- دراسة (Wssif (2016): **Understanding the concept of job satisfaction, measurement, theories and its significance in the recent organizational environment: Atheoretical framework**: هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مختلف الجوانب المتعلقة بالرضا الوظيفي وتأثير البيئة التنظيمية عليه، حيث قام الباحث إلى تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والعديد من المتغيرات الأخرى مثل الإنتاجية والالتزام التنظيمي والفاعلية والدوران الوظيفي.

2- الإطار النظري للدراسة:

2-1- مفهوم النمذجة بالمعادلات البنائية (Structural Equation Modeling): تعتبر من أحدث منهجيات البحث في الظواهر والأساليب الإحصائية لنمذجة العلاقات بين المتغيرات واختبار صحتها وتفسيرها تفسيراً شاملاً دون تجزئة، ويرتكز هذا النوع من النمذجة على المتغيرات الكامنة (غير المشاهدة) والمتغيرات المقاسة (المشاهدة)، ويعتمد على التباين في البيانات كمصدر أساسي لتأكيد العلاقات المفترضة واقتراح علاقات أخرى لتحسين القدرة التفسيرية للنموذج، ويعتبر هذا الأسلوب نظام متعدد المراحل يقيس تحليل المسار (PA) التحليل العاملي التوكيدي (CFA) وتحليل الانحدار المتعدد لنموذج أموس المتكامل (AMOS). (Rick & Hoyle, 2012, p. 3)

2-1-1- قياس جودة المطابقة للنموذج البنائي (الهيكلية): تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في النمذجة بالمعادلات البنائية، حيث يتم بها اختبار مدى تطابق البيانات مع النموذج المفترض (جودة النموذج) من خلال حساب بعض المؤشرات التي يخرجها لنا برنامج (AMOS).

- 1-1-1-2- الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الإقتراب (RMSEA): هو يعكس التساؤل إلى أي حد يقوى النموذج المفترض على تحقيق مطابقة مع مصفوفة التباين والتغاير للمجتمع؟ وقيمتها محصورة في المجال [0.05, 0.08].
- 2-1-1-2- مؤشر المطابقة المقارن (CFI): يقوم مبدأه على مقارنة مربع كاي لنموذج الدراسة بقيمة مربع كاي للنموذج المستقل، وتكون قيمته جيدة عندما يكون أكبر من (0.9).
- 3-1-1-2- مؤشر المطابقة المعياري (NFI): يعطي هذا المؤشر معلومات عن حسن المطابقة في حالة تطور النموذج في مكوناته وعوامله إلى نموذج أكثر تعقيداً، وتكون قيمته جيدة عندما يكون أكبر من (0.9). (أحمد، 2012، صفحة 139)
- 4-1-1-2- مؤشر توكر لويس (TLI): تقارن بين النموذج المفترض بالنموذج المستقل، وتكون قيمته جيدة عندما يكون أكبر من (0.9).
- 5-1-1-2- مربع كاي (Chi square) ((X²/df): يستخدم في قياس جودة المطابقة بين مصفوفة التباين والتغاير لمصفوفة العينة مع مصفوفة التباين والتغاير للمصفوفة المفترضة وقيمتها يجب أن لا تتعدى 5 وكلما قلت قيمتها كانت أفضل، والقيمة الاحتمالية (p) يجب أن تكون غير دالة أي (p>0.05).
- 6-1-1-2- مؤشر جودة المطابقة (GFI): يدل على نسبة التباين والتغاير التي تستطيع النموذج المفترض تفسيره (من العينة المدروسة) وهو يشبه في فلسفته معامل التحديد في معادلات الانحدار المتعدد، وتكون قيمته جيدة عندما يكون أكبر من (0.9).
- 7-1-1-2- مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI): هو نفسه مؤشر جودة المطابقة لكن يتم فيه حسابه الأخذ بعين الاعتبار عدد المعلمات الحرة بالنموذج النظري، وتكون قيمته جيدة عندما يكون أكبر من (0.8). (Chen, Chang, Kung, & Weng, 2015, pp. 363-364)
- 2-1-2- تعديل النموذج المفترض: يمكن من خلال المعاينة الفاحصة لقيم المؤشرات في النموذج الأولي خاصة إذا كانت المؤشرات غير مطابقة أن نقوم بتعديل النموذج من خلال مؤشرات التعديل التي يتبناها لنا برنامج (AMOS)، بحيث تساهم بشكل كبير في الكشف عن مواطن الخلل في النموذج المفترض، وبتطبيق بعض البدائل التي يعطيها لنا البرنامج مثل، إضافة علاقات بين المتغيرات أو حذف بعض الفقرات التي تكون درجة تشبعها أقل من (0.7) لأن المعامل الكامن الذي تنتسج عليه لم يقدر على تفسير جزء كبير من التباين الحاصل في الفقرة. (Hair & Anderson, 2010, p. 17)
- 2-2- تعريف بيئة العمل الداخلية: تعتبر بيئة العمل الداخلية فضاء يقضي فيه العاملون جزءاً كبيراً من أوقاتهم وتؤثر عليهم بطريقة أو بأخرى، ولهذا هذا يلعب رضا الموظفين عن بيئة عملهم دوراً كبيراً في تحقيق نتائج إيجابية للمؤسسة (B.Briner, 2000, p. 299)، حيث تعرف بأنها "البيئة التي يعمل فيها الناس معا لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يعني النظم والعمليات والهياكل والأدوات وجميع تلك الأشياء التي تتفاعل مع الموظفين وتؤثر بطريقة إيجابية أو سلبية على أدائهم، مثل موقع البناء أو مبنى المكتب وجودة الهواء ومستوى الضوضاء والمزايا الإضافية. (Akinyele, 2010, p. 301)
- ومما سبق يمكن تعريف بيئة العمل الداخلية إجرائياً بأنها مجموعة من العناصر والعوامل المادية والتنظيمية والوظيفية التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على نشاط ورضا العاملين في المؤسسة، وهذا ما يساهم في التزامهم الوظيفي تجاهها في المستقبل.
- 2-2-1- أبعاد بيئة العمل الداخلية: اتجهت الدراسات الحديثة إلى تحليل بيئة العمل الداخلية بجميع أبعادها المادية والتنظيمية والوظيفية لما لها من تأثيرات عليها، سواء بالإيجاب أو بالسلب على نشاط المؤسسة، حيث يمكن أن تكون مصدر رضا للعاملين، وبالتالي تلعب دور المحفز لأنشطتهم وتنقسم إلى:
- 2-2-1-1- بيئة العمل المادية: يتضمن مفهوم بيئة العمل المادية عناصر التصميم الداخلي مثل الأثاث والمعدات بما فيها التصميم المعماري والمساحات والألوان بالإضافة للظروف المحيطة مثل الضوء والصوت ودرجة الحرارة وجودة الهواء. (K. Srivastava, 2008, p. 43)
- 2-2-1-2- بيئة العمل التنظيمية: وتشمل الهيكل التنظيمي ونطاق الإشراف والقيادة وصنع القرار (جمال، 2014، صفحة 185)، كما تعرف بأنها مجموعة العوامل التي تمارس تأثيراً كبيراً على سلوك الأفراد مع نفسه ومع الآخرين وتشمل الهياكل التنظيمية واللوائح والقوانين وأنظمة التدريب والتوجيه والتقييم بالإضافة لمختلف العلاقات. (Hanaysha, 2016, p. 190)
- 2-2-1-3- بيئة العمل الوظيفية: تتضمن كافة ما يتعلق بالعاملين من أجور وحوافز مادية ومعنوية، ومكافآت، بالإضافة إلى سياسة إدارة الموارد البشرية، من استقطاب، اختيار وتعيين، ووصف للوظائف وتصميمها وتصنيفها وتدريبها. (الشمري، 2013، صفحة 25)
- 2-3- مفهوم الالتزام التنظيمي: يعد مفهوم الالتزام التنظيمي من المفاهيم ذات المضامين السيكولوجية والاجتماعية التي كانت محل اختلاف بين الباحثين ومن المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في علم الإدارة لما له من علاقة بإنجاز العمل ورغبة الفرد في البقاء بالمؤسسة (التميمي وسعيد، 2016، صفحة 102)، حيث يعرف بأنه "ارتباط الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها وتطابق أهدافه مع أهدافها والذي ينعكس على سلوكياته لبذل قصارى جهده لتحقيق أهدافها والحفاظ على بقائها واستمراريتها وتحقيق رسالتها" (بوقندورة و ابرييم، 2019، صفحة 88).
- كما يعرفه "Meyer & Allen" التوجه العاطفي نحو المؤسسة وإدراك التكاليف المرتبطة بترك العمل في المؤسسة (Jaros, 2007, p. 9)، وعرف أيضاً بأنه الرغبة في الحفاظ على عضوية المؤسسة (Hanaysha, 2016, p. 190)، وينطوي الالتزام التنظيمي على مجموعة من السلوكيات تتضمن استعداد قوي للأفراد للبقاء في المؤسسة وقبول قيمها وأهدافها مما يعكس ولاء الأفراد لمؤسساتهم (Eliyana & Muzakki, 2019, p. 145).

ويعرف إجرائيا بأنه سلوك الفرد داخل المؤسسة والذي يعكس انصهار أهدافه بأهداف المؤسسة، والشعور برغبة البقاء كعضو فيها مهما كانت الظروف.

2-3-1- أبعاد الالتزام التنظيمي: حصر الباحثان (Meyer & Allen) (1991) أبعاد الالتزام التنظيمي في ثلاثة أبعاد هي: 2-3-1-1- الالتزام العاطفي (Affective Commitment): يعبر عن الارتباط العاطفي بين أهداف الفرد وأهداف وقيم المؤسسة، والانغماس في أنشطة وأعمال المؤسسة، فالموظفون ذووا الالتزام العاطفي القوي يستمرون بالعمل في المؤسسة لأنهم يريدون بالفعل تكريس جهودهم لصالح العمل فيها، وهذا النوع من الالتزام يكون غالباً نتيجة للأحداث والسياسات التي تخلق بها المؤسسة روابط إيجابية بينها وبين العاملين لديها. (لايفة، 2018، صفحة 163)

2-3-1-2- الالتزام المستمر (Continuance commitment): يعكس الالتزام المستمر الاعتراف بالتكاليف المرتبطة بترك المؤسسة، فالعامل يملك عدة رهانات تربطه بالمؤسسة منها مسار العمل الذي يتطور مع تقدم الوقت وعليه فمغادرة المؤسسة يفرض عليه بذل جهد من أجل الحصول على مهارات جديدة، كما أن الالتزام المستمر يتأثر بعمر وخبرة العامل (Meyer & Allen, 1991, pp. 71-72)

2-3-1-3- الالتزام المعياري (Normative Commitment): يعبر الالتزام المعياري عن سلوك يتجاوز المتطلبات الأساسية للوظيفية إلى حد كبير (Markovits, 2011, p. 74)، إذ يعكس شعور العاملين بالالتزام الأخلاقي ودرجة توافق اعتقادات وقيم الفرد مع المؤسسة، وهذا نتيجة للتأثر بالقيم الاجتماعية والدينية والثقافية (لايفة، 2018، صفحة 163).

2-4- مفهوم الرضا الوظيفي: لم يتوصل الباحثون إلى تحديد تعريف نهائي للرضا الوظيفي، إلا أن (Hoppck) عرفه بأنه مزيج من العوامل النفسية والسيكولوجية والبيئية التي تجعل الشخص يقول بصدق أنه راض عن وظيفته (Aziri, 2011, p. 77)، حيث يتضمن مفهوم الرضا الوظيفي حالة الارتياح والقبول عن إشباع الرغبات التي توفرها بيئة العمل (الأجر ونظام الترقي والإشراف بالإضافة إلى العلاقة بين الزملاء) (Wassif, 2016, p. 103)، بالإضافة للردود الإيجابية الناتجة عن تحقيق غايات وأهداف الأفراد. (Cheng & Abdul-Kadir, 2018, p. 785)

3-1- تحليل خصائص عينة الدراسة: تم في هذا العنصر التطرق للخصائص والسمات الوظيفية التي يمتاز بها أفراد عينة الدراسة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب بعض المتغيرات الشخصية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	32	64%	المؤهل العلمي	ثانوي	16	32%
	انثى	18	36%		جامعي	26	52%
	المجموع	50	100%		دراسات عليا	8	16%
					المجموع	50	100%
العمر	أقل من 30 سنة	7	14%	الخبرة	أقل من 5 سنوات	7	14%
	من 30 إلى 40 سنة	23	46%		من 5 إلى 10 سنوات	14	28%
	من 40 إلى 50 سنة	12	24%		من 10 إلى 15 سنة	21	42%
	من 50 سنة فأكثر	8	16%		من 15 سنة فأكثر	8	16%
المجموع	50	100%	المجموع	50	100%		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS₂₅)

✓ **الجنس:** من خلال الجدول رقم (2) يتضح لنا توزيع النسب حسب الجنس لأفراد العينة تمثل نسبة 64 % ذكور، وما نسبة 36 % إناث، أي سيطرة الفئة الذكورية على الفئة الذكورية على الفئة الأنثوية في التوظيف داخل مديرية التربية لولاية تبسة

✓ **العمر:** من خلال الجدول رقم (2) يتضح لنا أن توزيع النسب حسب العمر لأفراد العينة كانت متنوعة مما يعكس وجود خبرات متنوعة، وهذا ما يخدم أهداف الدراسة.

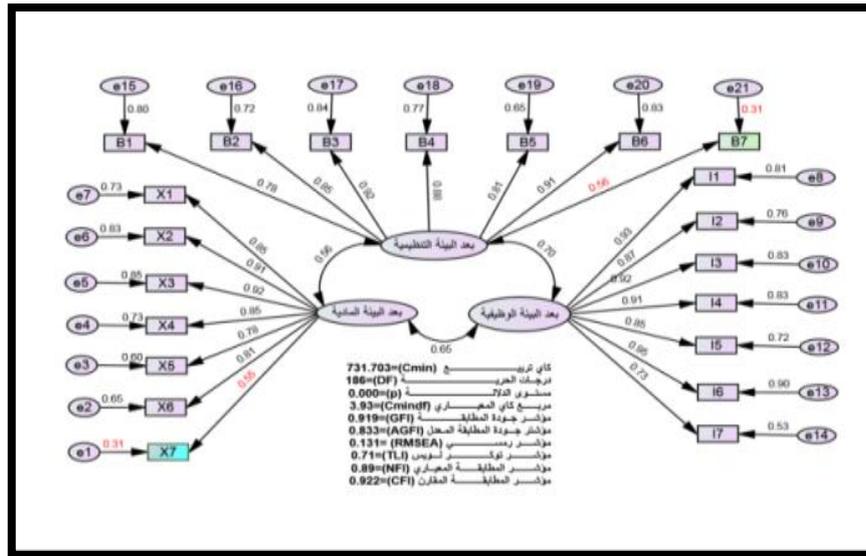
✓ **المؤهل العلمي:** يتبين من خلال الجدول رقم (2) أن فئة الجامعي والدراسات العليا مجتمعة تمثلان أكثر نسبة في العينة المستهدفة، وهذا ما يفسر أن أغلب إجابات أفراد العينة تنسم بالموضوعية.

✓ **سنوات الخبرة:** من خلال الجدول رقم (2) يتضح لنا أعلى نسبة سجلت كانت لدى الفئة من 10 إلى 15 سنة؛ أي أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بخبرة متوسطة تتوافق مع أعمارهم وطبيعة المناصب العملية التي يشغلونها، مما يجعلهم قادرين على تكوين آراء أكثر دقة في اتجاه موضوع الدراسة.

2-3- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) لمتغيرات الدراسة: سيتم في هذا العنصر تحليل ومناقشة محاور الدراسة من خلال النتائج المتوصل إليها من مخرجات برنامج (AMOS₂₃) الإحصائي، وحتى تكون الدراسة أكثر تأصيلاً تم استعمال أسلوب التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من صحة وجود مقاييس الدراسة وبنائها.

2-3-1- التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الأول (بيئة العمل الداخلية) للنموذج المفترض: يعرض الشكل التالي نتائج هذا التحليل.

الشكل رقم 02 : التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الأول (بيئة العمل الداخلية) للنموذج المفترض



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

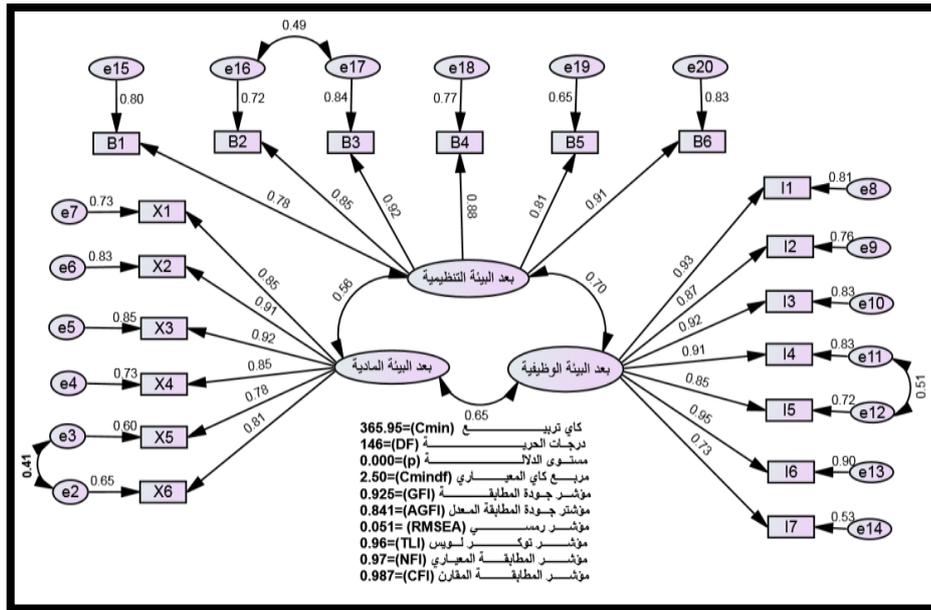
الجدول رقم 03: نتائج مؤشرات المطابقة للمحور الأول (بيئة العمل الداخلية) للنموذج المفترض											
مؤشرات المطابقة المتزايدة			مؤشرات المطابقة المطلقة			مؤشرات المطابقة الابتدائية					المؤشرات
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	مؤشر توكر لوييس (TLI)	مؤشر رمسي (RMSEA)	مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي مربع كاي المعياري ((X ² /df)	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)	كاي تربيع (Chi-square) (X ²)		
0.922	0.89	0.71	0.131	0.833	0.919	3.93	0.000	186	731,703	النتائج	
CFI ≥ 0.9	NFI ≥ 0.9	TLI ≥ 0.9	RMSEA ≤ 0.08	AGFI ≥ 0.8	GFI ≥ 0.9	(X ²)/DF ≤ 5	p-value ≥ 0.05	/	غير دال	شرط القبول	
جيدة	سيئة	سيئة	سيئة	جيدة	جيدة	جيد	سيئة	/	كلما قل أحسن	المطابقة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

نلاحظ أن مؤشرات مطابقة النموذج في الشكل رقم 02 والجدول رقم 03 لم تحقق حدود المطابقة الجيدة رغم أن قيمة مربع كاي تساوي (731.703) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) باحتمالية (p= 0.000) ودرجة الحرية (DF) تساوي (186) و مربع كاي المعياري بلغ (3.93) وهي قيمة أقل من (5)، وهذا ما يسمح لنا بالاحتفاظ بالنموذج المفترض، غير أن بعض مؤشرات المطابقة تدل على سوء مطابقة للنموذج الموضح في الجدول (04)، حيث نجد أقل مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هي مؤشر رمسي (RMSEA) حيث بلغت قيمته (0.131) وهي قيمة أكبر من (0.08) ومؤشر توكر لوييس (TLI) حيث بلغت قيمته (0.71) وكذلك مؤشر المطابقة المعياري (NFI) حيث بلغت قيمته (0.89) وهي قيم أقل من (0.9) لا تحقق شرط حسن مطابقة النموذج، أما مؤشرات المطابقة التي أعطت أحسن القيم هي مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) حيث بلغت قيمته (0.833) وهي أكبر من (0.8) ومؤشر جودة المطابقة (GFI) حيث بلغت قيمته (0.919) وكذلك مؤشر المطابقة المقارن (CFI) حيث بلغت قيمته (0.922) وهي قيم أكبر من (0.9)، ومن خلال الأدلة السابقة يمكن القول بأن النموذج لا يتمتع بحسن المطابقة، مما يتطلب تعديل النموذج بالاستعانة بمؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج لتحقيق مطابقة جيدة للنموذج، وذلك بالبحث في البداية عن أعلى المؤشرات التي يقترحها البرنامج لتعديل مسار العلاقات مراعين في ذلك المنطق النظري للدراسة، حيث يمكن للبرنامج اقتراح أحد المؤشرات التي تحقق مطابقة جيدة للنموذج ولكن لا يكون لها مدلول نظري .

2-2-3- التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الأول (بيئة العمل الداخلية) للنموذج المعدل: يعرض الشكل التالي نتائج هذا التحليل.

الشكل رقم 03 : التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الأول (بيئة العمل الداخلية) للنموذج المعدل



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

الجدول رقم 04 : نتائج مؤشرات المطابقة للمحور الأول (بيئة العمل الداخلية) للنموذج المعدل										
مؤشرات المطابقة المتزايدة			مؤشرات المطابقة المطلقة			مؤشرات المطابقة الابتدائية				المؤشرات
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	مؤشر توكس لوسيس (TLI)	مؤشر رمسي (RMSEA)	مؤشر المطابقة المعدل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي المعياري ((X ²)/df)	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)	كاي تربيع (Chi-square)	
0.987	0.97	0.96	0.051	0.841	0.925	2.50	0.000	146	365.98	النتائج المطابقة
جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	سيئة	/	أحسن	المطابقة
CFI ≥0.9	NFI ≥0.9	TLI ≥0.9	RMSEA ≤0.08	AGFI ≥0.8	GFI ≥0.9	(X ²)/DF ≤5	p-value ≥0.05	/	غير دال	شرط القبول

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

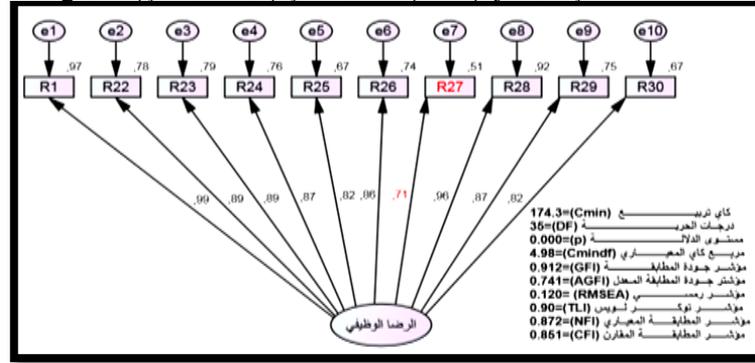
لتعديل النموذج المفترض هناك خيارين الأول وهو حذف العبارات التي تكون درجة تشبعها منخفض (أي تلك التي معامل ارتباطها أقل من 0.7 وهو ما يفسر أن العامل الكامن لم يقوى على تفسير درجة عالية من التباين الحاصل في تلك الفقرات التي تشبعت حوله والثاني من خلال الربط بين أخطاء المؤشرات في النموذج المفترض العالية القيمة (MI) خاصة إذا كانت أكبر من 15، وهذه الطريقة تستخدم لتحريره بارامتر حر عن طريق وضع ارتباط بين الأخطاء حتى يتسنى للبرنامج تقدير التغيرات ثم نقوم بتحليل مؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج ونكرر هذه العملية حتى يظهر لنا البرنامج أفضل مطابقة ممكنة وبأقل عدد من البارامترات، ويحذف العبارة (B7) من بعد البيئة التنظيمية ويتسبب يقدر بـ 0.56 وهي قيمة أقل من 0.7 وبخطأ يقدر بـ 0.31 وهي قيمة أقل من 0.4، ونحذف كذلك العبارة (X7) من بعد البيئة المادية بتسبب يقدر بـ 0.55 وهي قيمة أقل من 0.7 وبخطأ يقدر بـ 0.31 وهي قيمة أقل من 0.4، وأعدنا القياس فأعطت نتائج ضعيفة غير مطابقة لكل المؤشرات، فتوجهنا إلى جدول قيم مؤشرات التعديل (MI) التي يقترحها البرنامج فوجدنا بعض التكرار بين أخطاء القياس المتداخلة الأكبر من 15 مثل الأخطاء (e₁₁, e₁₂) و (e₂, e₃) و (e₁₇, e₁₆) بقيم 22.153، 24.232، 18.151 على الترتيب، فقمنا بربط هذه الأخطاء وجعلها كأنها تقديرات حرة، وتشغيل نتائج القياس من جديد، وتم تقدير نتائج مطابقة النموذج التي تعكس صلاحية البناء للنموذج في الشكل رقم 03 والجدول رقم (04). لقد أحدث التعديل اختلاف بين النموذجين الأول والثاني من حيث عدد البارامترات الحرة والتي أصبحت تساوي 44 بدل 45 بعد زيادة 1 بارامتر حسب مؤشرات التعديل التي اقترحها البرنامج وهذا أحدث تغييرا في درجة الحرية التي أصبحت تساوي 146 بدل 186 مما أضعف اقتصاد هذا النموذج للبارامترات ومن خلال هذا التعديل تغيرت مؤشرات المطابقة كما يظهره الجدول (05). وبمقارنة قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة للنموذج المعدل بالقيم السابقة في النموذج المفترض، وجدنا أن أغلب مؤشرات المطابقة سواء مؤشرات المطابقة الابتدائية مثل تحسن قيمة مربع كاي التي كانت في النموذج الأول قبل التعديل 731.703 ثم تحسنت وانخفضت إلى 365.98 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة مستوى الدلالة (0.05) باحتمالية (0.000) ، ودرجة الحرية (DF) انخفضت إلى 146 وقيمة مربع كاي المعياري انخفض إلى 2.50 وهي قيمة أقل من 5 ، ومؤشرات المطابقة المطلقة التي دلت على مطابقة جيدة حيث نجد قيمة مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) ارتفعت قيمته إلى (0.841) وهي أكبر من (0.8) ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ارتفعت قيمته إلى (0.925) ومؤشر رمسي (RMSEA) انخفضت قيمته إلى

استخدام النمذجة بالمعادلات البنائية لقياس أثر بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي مع وجود الرضا الوظيفي، (ص ص: 29 - 50)

(0.051) وهي قيمة اقل من (0.08)، وكذلك مؤشرات المطابقة المتزايدة منها مؤشر توكر لويس (TLI) حيث ارتفعت قيمته إلى (0.96) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) ارتفعت قيمته إلى (0.97) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ارتفعت قيمته إلى (0.987) وهي قيم اكبر من (0.9) تحقق شرط حسن مطابقة النموذج، ومن خلال هذه التعديلات نستطيع القول أن النموذج يتمتع بحسن المطابقة

3-2-3- التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) للنموذج المفترض: يعرض الشكل التالي نتائج هذا التحليل.

الشكل رقم 04 : التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) للنموذج المفترض



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

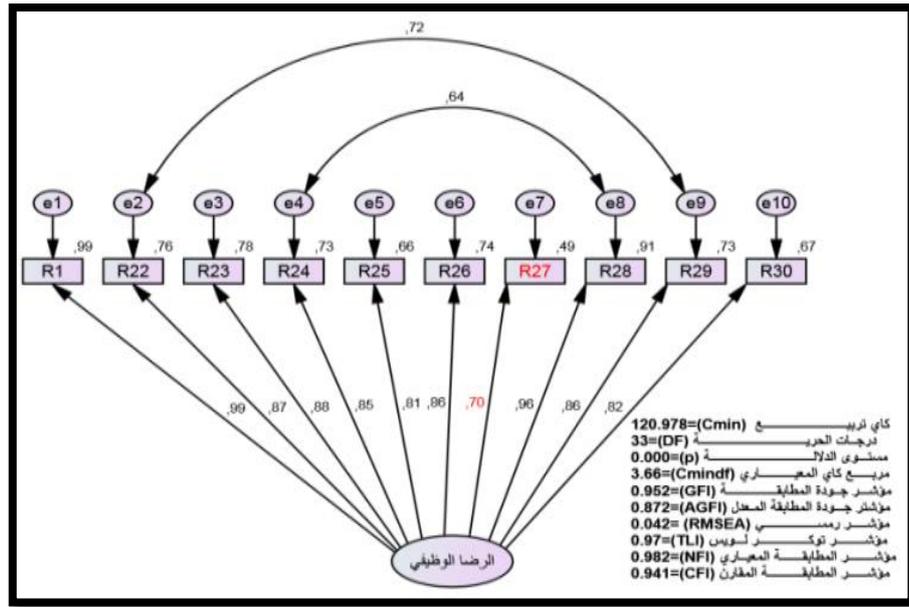
الجدول رقم 05 : نتائج مؤشرات المطابقة للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) للنموذج المفترض										
المؤشر	مؤشرات المطابقة المتزايدة			مؤشرات المطابقة المطلقة			مؤشرات المطابقة الابتدائية			
	مؤشر المقارن (CFI)	مؤشر المطابقة المعيارية (NFI)	مؤشر توكر لويس (TLI)	مؤشر رمسي (RMSEA)	مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي (X ²) / (df)	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)	كاي تربيع (Chi-square)
النتائج	0.851	0.872	0.90	0.120	0.741	0.912	4.98	0.000	35	174.3
شرط القبول	CFI ≥ 0.9	NFI ≥ 0.9	TLI ≥ 0.9	RMSEA ≤ 0.08	AGFI ≥ 0.8	GFI ≥ 0.9	(X ²) / DF ≤ 5	p-value ≥ 0.05	/	غير دال
المطابقة	سيئة	سيئة	جيدة	سيئة	سيئة	جيدة	جيدة	غير جيدة	/	كلما قل أحسن

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

نلاحظ أن مؤشرات مطابقة النموذج في الشكل 04 لم تحقق حدود المطابقة الجيدة، رغم أن قيمة مربع كاي تساوي 174.3 وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) باحتمالية (p=0.000)، ودرجة الحرية (DF) تساوي 35 ومربع كاي المعياري بلغ 4.98 وهي قيمة أقل من 5، وهذا ما يسمح لنا بالاحتفاظ بالنموذج المفترض، غير أن بعض مؤشرات المطابقة تدل على سوء مطابقة للنموذج الموضح في الجدول (05)، حيث نجد أقل مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هي مؤشر رمسي (RMSEA) حيث بلغت قيمته (0.120) وهي قيمة أكبر من (0.08) ومؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) حيث بلغت قيمته (0.741) وهي قيمة اقل من (0.8) ومؤشر المطابقة المعماري (NFI) حيث بلغت قيمته (0.872) وكذلك مؤشر المطابقة المقارن (CFI) حيث بلغت قيمته (0.851) وهي قيم اقل من (0.9) لا تحقق شرط حسن مطابقة النموذج، أما مؤشرات المطابقة التي أعطت أحسن القيم هي مؤشر جودة المطابقة (GFI) حيث بلغت قيمته (0.912) وكذلك مؤشر توكر لويس حيث بلغت قيمته (0.900) وهي قيم أكبر من (0.9)، من خلال الأدلة السابقة يمكن القول بأن النموذج لا يتمتع بحسن المطابقة مما يتطلب تعديل النموذج.

3-4-3- التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) للنموذج المعدل: يعرض الشكل التالي نتائج هذا التحليل.

الشكل رقم 05 : التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) للنموذج المعدل



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

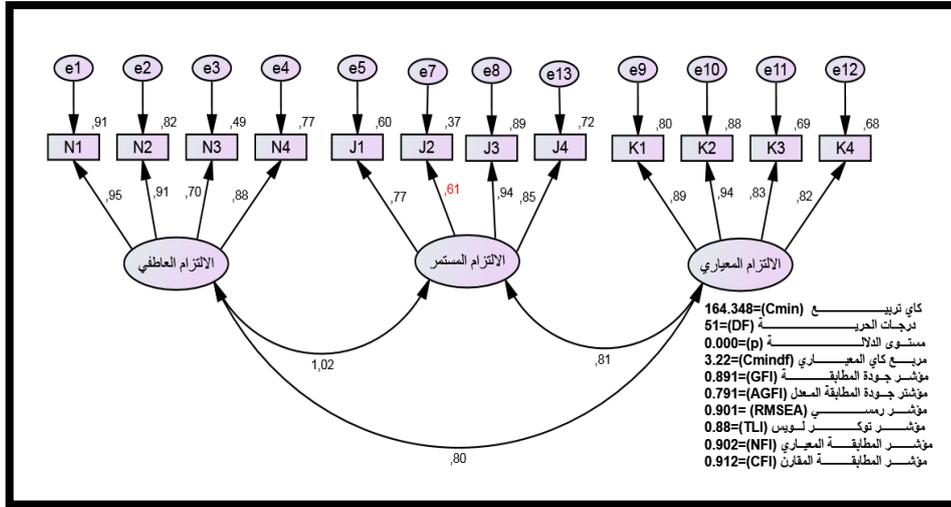
الجدول رقم 06 : نتائج مؤشرات المطابقة للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) للنموذج المعدل										
مؤشرات المطابقة المتزايدة			مؤشرات المطابقة المطلقة			مؤشرات المطابقة الابتدائية			المؤشرات	
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	مؤشر توكر لوييس (TLI)	مؤشر رمسي (RMSEA)	مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي معياري (X ² /df)	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)		كاي تربيع (Chi-square (X ²))
0.941	0.982	0.97	0.042	0.872	0.952	3.66	0.000	33	120.978	النتائج
CFI ≥ 0.9	NFI ≥ 0.9	TLI ≥ 0.9	RMSEA ≤ 0.08	AGFI ≥ 0.8	GFI ≥ 0.9	(X ²)/DF ≤ 5	p-value ≥ 0.05	/	غير دال	شرط القبول
جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	سيئة	/	أحسن	الحكم

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

نلاحظ أن درجة تشبعات العبارات اكبر من 0.7، أي نقوم بالربط بين أخطاء المؤشرات في النموذج المقترض العالية القيمة (MI) التي يقترحها البرنامج فوجدنا بعض التكرار بين أخطاء القياس المتداخلة الأكبر من 15 مثل الأخطاء (e₂,e₉) و (e₄,e₈) بقيم 23.441، 27.184 على الترتيب، فقمنا بربط هذه الأخطاء وجعلها كأنها تقديرات حرة، وشغلنا نتائج القياس من جديد، وتم تقدير نتائج مطابقة النموذج التي تعكس صلاحية البناء للنموذج في الشكل رقم 05 والجدول رقم 06، حيث أحدث التعديل اختلاف بين النموذجين الأول والثاني من حيث عدد البارامترات الحرة والتي أصبحت تساوي 22 بدل 20 بعد زيادة 2 بارامترات حسب مؤشرات التعديل التي اقترحها البرنامج، وهذا ما أحدث تغييرا في درجة الحرية (DF) التي أصبحت تساوي 33 بدل 35 مما أضعف اقتصاد هذا النموذج للبارامترات ومن خلال هذا التعديل تغيرت مؤشرات المطابقة كما يظهره الجدول (07). وبمقارنة قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة للنموذج المعدل بالقيم السابقة في النموذج المقترض، وجدنا أن أغلب مؤشرات المطابقة سواء مؤشرات المطابقة الابتدائية مثل تحسن قيمة مربع كاي التي كانت في النموذج الأول قبل التعديل 174.3 ثم تحسنت وانخفضت إلى 120.978 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) باحتمالية (p= 0.000)، ودرجة الحرية (DF) انخفضت إلى 33 وقيمة مربع كاي المعياري انخفض إلى 3.66 وهي قيمة أقل من 5، ومؤشرات المطابقة المطلقة التي كل مؤشراتنا دلت على مطابقة جيدة حيث نجد قيمة مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) ارتفعت قيمته إلى (0.872) وهي اكبر من (0.8) ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ارتفعت قيمته إلى (0.952) ومؤشر رمسي (RMSEA) انخفضت قيمته إلى (0.042) وهي قيمة اقل من (0.08)، وكذلك مؤشرات المطابقة المتزايدة منها مؤشر توكر لوييس (TLI) حيث ارتفعت قيمته إلى (0.97) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) ارتفعت قيمته إلى (0.982) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ارتفعت قيمته إلى (0.941) وهي قيم اكبر من (0.9) تحقق شرط حسن مطابقة النموذج، ومن خلال هذه التعديلات نستطيع القول أن النموذج يتمتع بحسن المطابقة الجيدة.

5-2-3- التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الثالث (الالتزام التنظيمي) للنموذج المفترض: يعرض الشكل التالي نتائج هذا التحليل.

الشكل رقم 06 : التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الثالث (الالتزام التنظيمي) للنموذج المفترض



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

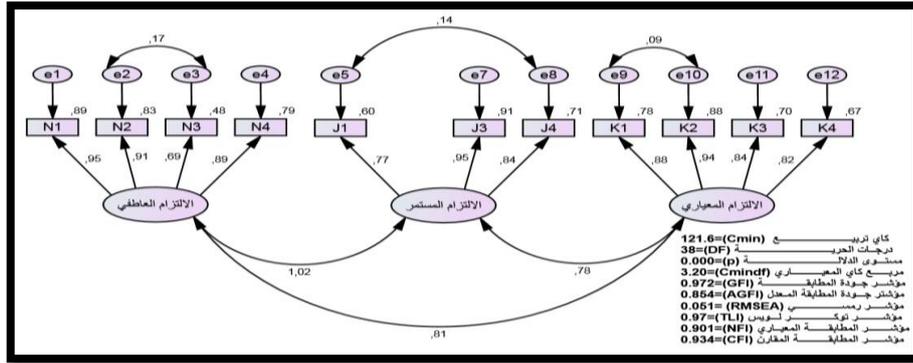
الجدول رقم 07 : نتائج مؤشرات المطابقة للمحور الثالث (الالتزام التنظيمي) للنموذج المفترض										
مؤشرات المطابقة المتزايدة			مؤشرات المطابقة المطلقة			مؤشرات المطابقة الابتدائية				
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	مؤشر توكير لوييس (TLI)	مؤشر رمسي (RMSEA)	مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي مربع كاي المعياري (X ² /df)	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)	كاي تربيع (Chi-square (X ²))	المؤشر انا
0.912	0.902	0.88	0.901	0.791	0.891	3.22	0.000	51	164.348	النتائج
CFI	NFI	TLI	RMSEA	AGFI	GFI	(X ²)/DF	p-value	/	غير دال	شرط القبول
≥0.9	≥0.9	≥0.9	≤0.08	≥0.8	≥0.9	DF≤5	≥0.05	/	كلمات احسن	الحكم
جيدة	جيدة	سيئة	سيئة	جيدة	سيئة	جيدة	غير جيدة	/		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

نلاحظ أن مؤشرات مطابقة النموذج في الشكل 06 لم تحقق حدود المطابقة الجيدة، رغم أن قيمة مربع كاي تساوي 143.5 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) باحتمالية (p= 0.000) ودرجة الحرية (DF) تساوي 51 ومربع كاي المعياري بلغ 3.22 وهي قيمة أقل من 5، وهذا ما يسمح لنا بالاحتفاظ بالنموذج المفترض غير أن بعض مؤشرات المطابقة تدل على سوء مطابقة للنموذج الموضح في الجدول (07)، حيث نجد أقل مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هي مؤشر رمسي (RMSEA) حيث بلغت قيمته (0.901) وهي قيمة أكبر من (0.08) ومؤشر توكير لوييس (TLI) حيث بلغت قيمته (0.88) ومؤشر جودة المطابقة (GFI) حيث بلغت قيمته (0.891)، أما مؤشرات المطابقة التي أعطت أحسن القيم هي مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) حيث بلغت قيمته (0.791) وهي أقل من (0.8) وكذلك مؤشر المطابقة المعياري (NFI) حيث بلغت قيمته (0.902) وهي قيم أكبر من (0.9) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) حيث بلغت قيمته (0.912) وهي قيم أكبر من (0.9)، ومن خلال الأدلة السابقة يمكن القول بأن النموذج لا يتمتع بحسن المطابقة مما يتطلب تعديل النموذج بالاستعانة بمؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج لتحقيق مطابقة جيدة للنموذج.

6-2-3- التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الثالث (الالتزام التنظيمي) للنموذج المعدل: يعرض الشكل رقم 07 نتائج هذا التحليل.

الشكل رقم 07 : التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للمحور الثالث (الالتزام التنظيمي) للنموذج المعدل



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

الجدول رقم 08 : نتائج مؤشرات المطابقة للمحور الثالث (الالتزام التنظيمي) للنموذج المعدل

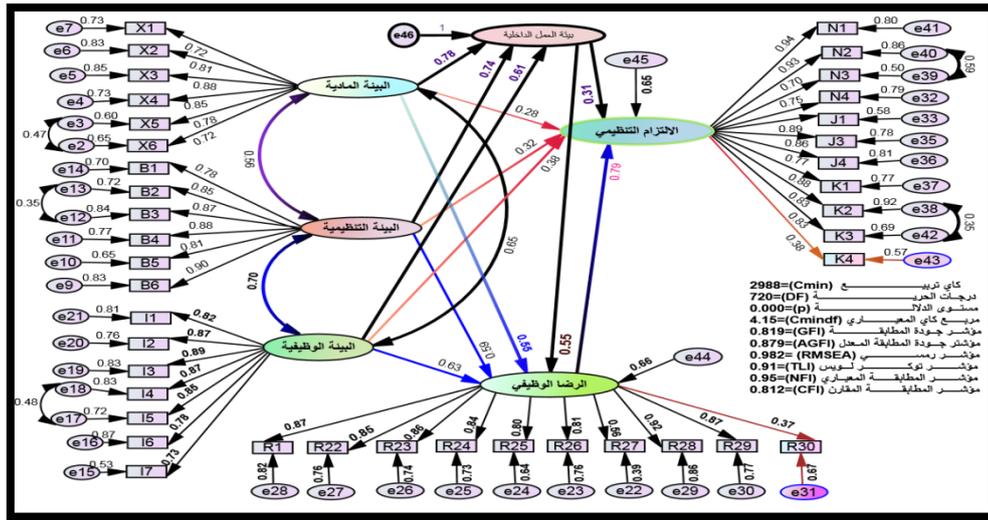
مؤشرات المطابقة المتزايدة		مؤشرات المطابقة المطلقة				مؤشرات المطابقة الأبتدائية				المؤشرات
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	مؤشر توكس (TLI)	مؤشر رسمي (RMSEA)	مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي (X ²) / (df)	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)	كاي تربيع (Chi-square)	
0.934	0.901	0.97	0.051	0.854	0.972	3.20	0.000	38	121.60	النتائج
CFI ≥0.9	NFI ≥0.9	TLI ≥0.9	RMSEA ≤0.08	AGFI ≥0.8	GFI ≥0.9	(X ²)/DF ≤5	p-value ≥0.05	/	غير دال	شرط القبول
جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	/	احسن	الحكم

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

نلاحظ من الشكل رقم 06 العبارة (J₂) من البعد الثاني الالتزام المستمر حققت تسبع 0.61 أقل من 07 وبخطأ يقدر بـ 0.31 وهو أقل من 0.4 لذا نقوم بحذفها من النموذج ، ونعيد القياس فأعطت نتائج ضعيفة غير مطابقة لكل المؤشرات، فتوجهنا إلى جدول قيم مؤشرات التعديل (MI) التي يقترحها البرنامج فوجدنا بعض التكرار بين أخطاء القياس المتداخلة الأكبر من 15 مثل الأخطاء (e₅,e₈) و (e₂,e₃) و (e₉,e₁₀) بقيم 23.158، 21.312، 19.542 على الترتيب، فقمنا بربط هذه الأخطاء وجعلها كأنها تقديرات حرة، وتشغيل نتائج القياس من جديد، وتم تقدير نتائج مطابقة النموذج التي تعكس صلاحية البناء للنموذج في الشكل رقم 07 والجدول رقم 09. لقد أحدث التعديل اختلاف بين النموذجين الأول والثاني من حيث عدد البارامترات الحرة والتي أصبحت تساوي 38 بدل 51 بعد زيادة 13 بارامترات حسب مؤشرات التعديل التي اقترحها البرنامج وهذا أحدث تغييرا في درجة الحرية التي أصبحت تساوي 51 بدل 38 مما أضعف اقتصاد هذا النموذج للبارامترات ومن خلال هذا التعديل تغيرت مؤشرات المطابقة كما يظهره الجدول (08). وبمقارنة قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة للنموذج المعدل بالقيم السابقة في النموذج المفترض، وجدنا أن أغلب مؤشرات المطابقة سواء مؤشرات المطابقة الأبتدائية مثل تحسن قيمة مربع كاي التي كانت في النموذج الأول قبل التعديل 164.348 ثم تحسنت وانخفضت إلى 121.6 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) باحتمالية (p= 0.000)، و درجة الحرية (DF) انخفضت إلى 38 وقيمة مربع كاي المعياري انخفض إلى 3.20 وهي قيمة أقل من 5، ومؤشرات المطابقة المطلقة التي كل مؤشراتنا دلت على مطابقة جيدة حيث نجد قيمة مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) ارتفعت قيمته إلى (0.854) وهي أكبر من (0.8) ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ارتفعت قيمته إلى (0.972) ومؤشر رسمي (RMSEA) انخفضت قيمته إلى (0.051) وهي قيمة أقل من (0.08)، وكذلك مؤشرات المطابقة المتزايدة منها مؤشر توكس (TLI) حيث ارتفعت قيمته إلى (0.97) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) ارتفعت قيمته إلى (0.901) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ارتفعت قيمته إلى (0.934) وهي قيم أكبر من (0.9) تحقق شرط حسن مطابقة النموذج، ومن خلال هذه التعديلات نستطيع القول أن النموذج يتمتع بحسن المطابقة الجيدة.

7-2-3- التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للنموذج البنائي المفترض للدراسة: يعرض الشكل التالي نتائج هذا التحليل.

الشكل رقم 08: التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للنموذج البنائي المفترض للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

الجدول رقم 09 : نتائج مؤشرات المطابقة للنموذج الكلي المفترض للدراسة

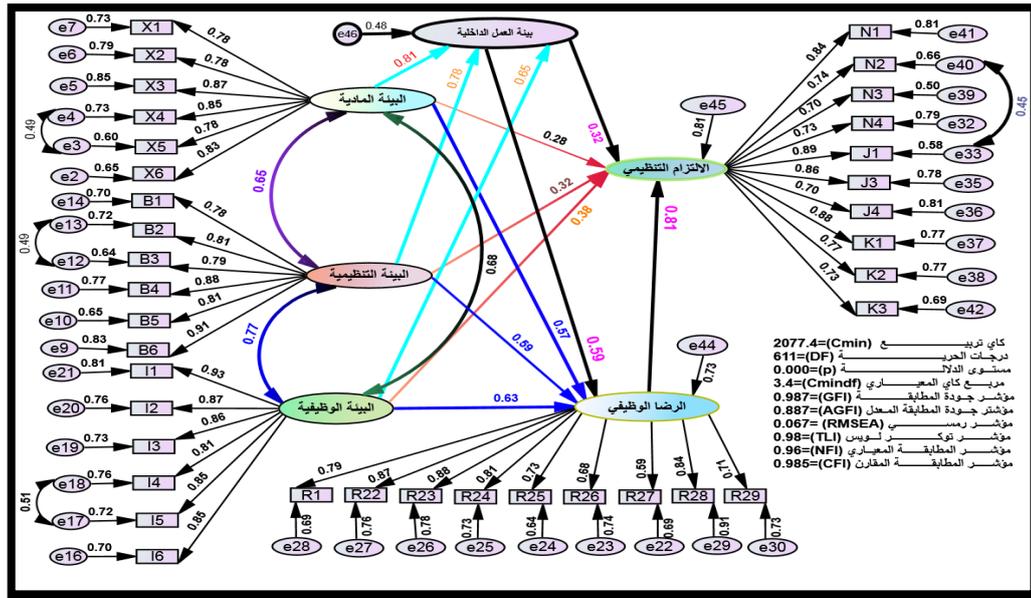
مؤشرات المطابقة المتزايدة			مؤشرات المطابقة المطلقة			مؤشرات المطابقة الإبتدائية				المؤشرات
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	مؤشر توكر لويس (TLI)	مؤشر رسمي (RMSEA)	مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي المعياري (X ²)/ (df)	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)	كاي تربيع (Chi-square (X ²))	
0.812	0.95	0.91	0.982	0.879	0.819	4.15	0.000	720	2988	النتائج
CFI ≥ 0.9	NFI ≥ 0.9	TLI ≥ 0.9	RMSEA ≤ 0.08	AGFI ≥ 0.8	GFI ≥ 0.9	(X ²)/ DF ≤ 5	p-value ≥ 0.05	/	غير دال	شرط القبول
سيئة	جيدة	جيدة	سيئة	جيدة	سيئة	جيد	سيئة	/	كلما قل أحسن	المطابقة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

في الشكل رقم 08 قمنا بدمج جميع المتغيرات (المستقلة والوسيطية والتابعة في شكل واحد) وهو ما يعرف بنموذج أموس المتكامل، حيث استخدمنا نتائج التحليل العاملي التوكيدي ذات المطابقة الجيدة لمحاور الدراسة، ويعكس لنا هذا الشكل جميع الآثار المباشرة وغير المباشرة لهذه المتغيرات، ونقوم بتحليلها وفق الطرق لسابقة في التحليل العاملي التوكيدي، ونلاحظ أن مؤشرات مطابقة النموذج في الشكل رقم 08 والجدول رقم 10 لم تحقق حدود المطابقة الجيدة، رغم أن قيمة مربع كاي تساوي 2988 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) باحتمالية (p= 0.000) ودرجة الحرية (DF) تساوي (720) ومربع كاي المعياري بلغ (4.15) وهي قيمة أقل من (5) ، وهذا ما يسمح لنا بالاحتفاظ بهذا النموذج للدراسة. غير أن بعض مؤشرات المطابقة تدل على سوء مطابقة للنموذج الموضح في الجدول (09) ، حيث نجد أقل مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هي مؤشر رسمي (RMSEA) حيث بلغت قيمته (0.998) وهي قيمة أكبر من (0.08) مؤشر جودة المطابقة (GFI) حيث بلغت قيمته (0.819) وكذلك مؤشر المطابقة المقارن (CFI) حيث بلغت قيمته (0.812) وهي قيم أقل من (0.9) ، وهي قيم لا تحقق شرط حسن مطابقة النموذج، أما مؤشرات المطابقة التي أعطت أحسن القيم هي مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) حيث بلغت قيمته (0.879) ومؤشر توكر لويس (TLI) حيث بلغت قيمته (0.91) ، وكذلك مؤشر المطابقة المعياري (NFI) حيث بلغت قيمته (0.95) وهي قيم أكبر من (0.9) ، ومن خلال الأدلة السابقة يمكن القول بأن النموذج لا يتمتع بحسن المطابقة مما يتطلب تعديل النموذج بالاستعانة بمؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج لتحقيق مطابقة جيدة للنموذج، وذلك بالبحث في البداية عن أعلى المؤشرات التي يقترحها البرنامج لتعديل مسار العلاقات مراعين في نتائج التحليل العاملي التوكيدي لإبعاد ومحاور للدراسة.

التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للنموذج الكلي المعدل للدراسة: يعرض الشكل التالي نتائج هذا التحليل.

الشكل رقم 09: التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للنموذج البنائي المعدل للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

الجدول رقم 10 : نتائج مؤشرات المطابقة للنموذج الكلي المعدل للدراسة

مؤشرات المطابقة المتزايدة			مؤشرات المطابقة المطلقة			مؤشرات المطابقة الابتدائية				المؤشرات
مؤشر المقارن (CFI) المطابقة	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	مؤشر توكر لويس (TLI)	مؤشر رمسي (RMSEA)	مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي (X ² /df) المعياري	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)	كاي تربيع (Chi-square)	
0.985	0.96	0.98	0.067	0.887	0.987	3.4	0.000	611	2077.4	النتائج
CFI ≥0.9	NFI ≥0.9	TLI ≥0.9	RMSEA ≤0.08	AGFI ≥0.8	GFI ≥0.9	(X ²)/DF ≤5	p-value ≥0.05	/	غير دال	شرط القبول
جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	/	أحسن	المطابقة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

من خلال النتائج المبينة في الشكل رقم 08 نجد أن العبارة (R₃₀) من المحور الثاني (الرضا الوظيفي) حققت تشبع 0.67 أقل من 07 وبخطأ يقدر بـ 0.37 وهو أقل من 0.4 لذا نقوم بحذفها من النموذج، وكذلك العبارة (K₄) من المحور الثالث (الالتزام التنظيمي) حققت تشبع 0.57 أقل من 07 وبخطأ يقدر بـ 0.38 وهو أقل من 0.4 لذا نقوم بحذفها من النموذج، وأعدنا القياس فأعطت نتائج ضعيفة غير مطابقة لبعض المؤشرات، فتوجهنا إلى جدول قيم مؤشرات التعديل (MI) التي يقترحها البرنامج فوجدنا بعض التكرار بين أخطاء القياس المتداخلة في بعض أبعاد ومحاور الدراسة الأكبر من 15 مثل الخطأ (e₁₇,e₁₈) من بعد البيئة الوظيفية بقيمة تقدر بـ 18.45 والخطأ (e₁₃,e₁₂) من بعد البيئة التنظيمية بقيمة تقدر بـ 19.32 والخطأ (e₃,e₄) من بعد البيئة المادية بقيمة تقدر بـ 21.71 وأخيرا الخطأ (e₄₀,e₃₃) من محور الالتزام التنظيمي بقيمة تقدر بـ 23.52، فقمنا بربط هذه الأخطاء وجعلها كأنها تقديرات حرة، وتشغيل نتائج القياس من جديد، وتم تقدير نتائج مطابقة النموذج التي تعكس صلاحية البناء للنموذج في الشكل رقم (09) والجدول رقم (11)

لقد أحدث هذا التعديل اختلاف بين النموذجين الأول والثاني من حيث عدد البارامترات الحرة والتي أصبحت تساوي 92 بدل 100 بعد زيادة 8 بارامترات حسب مؤشرات التعديل التي اقترحها البرنامج، وهذا أحدث تغييرا في درجة الحرية (DF) التي أصبحت تساوي 611 بدل 720 مما أضعف اقتصاد هذا النموذج للبارامترات ومن خلال هذا التعديل تغيرت مؤشرات المطابقة كما يظهره الجدول (10). وبمقارنة قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة للنموذج المعدل بالقيم السابقة في النموذج المفترض، وجدنا أن أغلب مؤشرات المطابقة سواء مؤشرات المطابقة الابتدائية مثل مربع كاي التي كانت قيمته 2988 ثم تحسنت وانخفضت إلى 2077.4 وهي دالة إحصائيا، وقيمة مربع كاي المعياري انخفض إلى 3.4 وهي قيمة أقل من 5، ومؤشرات المطابقة المطلقة التي دلت على مطابقة جيدة حيث نجد قيمة مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) ارتفعت قيمته إلى (0.887) وهي أكبر من (0.8) ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ارتفعت قيمته إلى (0.987) ومؤشر رمسي (RMSEA) انخفضت قيمته إلى (0.067) وهي قيمة أقل من (0.08)، وكذلك مؤشرات المطابقة المتزايدة منها مؤشر توكر لويس (TLI) حيث ارتفعت قيمته إلى (0.98) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) ارتفعت قيمته إلى (0.96) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ارتفعت قيمته إلى (0.985) وهي قيم أكبر من (0.9) تحقق شرط حسن مطابقة النموذج للقياس.

3-3- اختبار فرضيات الدراسة: سيتم اختبار فرضيات هذه الدراسة من خلال اختبار بارون كيني والذي تم اكتشافه سنة 1986 والذي مفاده يؤثر النموذج المستقل على النموذج التابع (هذا الشرط الأول)؛ أما الشرط الثاني فهو أن يؤثر النموذج المستقل على النموذج الوسيط والنموذج الوسيط يؤثر على النموذج التابع. ثم توجد علاقة بين النموذج المستقل والنموذج التابع من خلال النموذج الوسيط، وهذا بتطبيق مخرجات برنامج (SPSS₂₅) ، بالإضافة إلى الاستشهاد بنتائج مخرجات برنامج (AMOS₂₃) بالنسبة لنموذج أموس المتكامل (النموذج الكلي المعدل للدراسة) ، وهذا من خلال الجداول:

الجدول رقم 11 : نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى						
المتغير الوسيط: الرضاء (Med)						
(الوظيفة)						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	.4964	.4051	.3001	.2901	1,0000	48,0000
قيمة أثر المتغير المستقل (X) (بيئة العمل الداخلية) على المتغير الوسيط (Med) (الرضاء الوظيفي)						
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2385	,6265	5,1693	,0000	1,9789	4,4982
X	.5913	,1797	3,5386	.0005	,2646	,4582
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss ₂₅)						

سيتم هذه الفرضية من خلال نتائج في الجدول (11) والشكل رقم (09) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.4964) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة طردية متوسطة بين المتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية) والمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (11) والشكل رقم (09) والمقدر بـ (0.5913) وهو يمثل أثر إيجابي فوق المتوسط وبدلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية على الرضاء الوظيفي، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.4051)، وهذه النتيجة تشير إلى أن (40.51%) من التغيرات في بيئة العمل الداخلية في المؤسسة المبحوثة تعزى إلى متغير (الرضا الوظيفي)، والباقي (59.49%) تعزى إلى عوامل أخرى تؤثر على متغير (الرضا الوظيفي)، وهذا يعود حسب رأينا إلى مركزية القرارات خاصة في المؤسسات العمومية، أي أنه كل ما يتعلق بمتغير (الرضا الوظيفي) تتحكم فيه جهات أخرى خارج المؤسسة مثل سلطات الوصاية (وزارة التربية)، وهذا ما يفسر ضعف تأثير متغير (بيئة العمل الداخلية) على متغير (الرضا الوظيفي) في مثل هذا النوع من المؤسسات. أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0005$) وهي دالة إحصائياً، ونتائج المعادلة الهيكلية للنموذج النهائي المقترح للدراسة (مؤشرات المطابقة) الموضحة في الشكل رقم (09) والذي يظهر لنا قيمة الأثر (coeff) لـ (بيئة العمل الداخلية) على متغير (الرضا الوظيفي) والمقدر بـ 0.55 وهو متوسط يسمح لنا بقبول صحة هذه الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية على الرضاء الوظيفي في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$).

الجدول رقم 12 : نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الأولى						
المتغير الوسيط: الرضاء الوظيفي (Med)						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	.4777	.3899	.2936	1,3647	1,0000	48,0000
قيمة أثر البعد الأول من المستقل (X) (البيئة المادية) على المتغير الوسيط (Med) (الرضاء الوظيفي)						
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,0032	,4940	6,0791	,0000	2,0099	3,9965
H1	.5691	,4423	5,1682	.0001	1,1199	2,4525
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss ₂₅)						

سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال نتائج الجدول (12) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.4777) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة طردية متوسطة بين البعد الأول للمتغير المستقل (البيئة المادية) والمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (12) والمقدر بـ (0.5691) وهو يمثل أثر إيجابي متوسط بدلالة إحصائية ، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.3899)، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (38.99%) من التغيرات في البيئة المادية تعزى إلى متغير (الرضا الوظيفي)، والباقي (61.01%) تعزى إلى عوامل أخرى ، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0001$) وهي دالة إحصائياً، وهذا ما يقودنا إلى قبول صحة هذه الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة المادية على الرضاء الوظيفي في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) .

الجدول رقم 13 : نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى						
المتغير الوسيط: الرضاء (Med)						
(الوظيفة)						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	.4879	.3982	.2977	.6764	1,0000	48,0000
قيمة أثر البعد الثاني من المستقل (X) (البيئة التنظيمية) على المتغير الوسيط (Med) (الرضاء الوظيفي)						
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8772	,3775	10,2715	,0000	3,1183	4,6362
H2	.5812	,1092	3,8224	.0012	2,3094	2,1298

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss25)

سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال نتائج في الجدول (13)، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.4879) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة طردية متوسطة بين البعد الثاني للمتغير المستقل (البيئة التنظيمية) والمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (13) المقدر بـ (0.5812) وهو يمثل أثر إيجابي فوق المتوسط بدلالة إحصائية، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.3982)، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (39.82%) من التغيرات في البيئة التنظيمية تعزى إلى متغير (الرضا الوظيفي)، والباقي (60.18%) تعزى إلى عوامل أخرى، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0012$) وهي دالة إحصائية، وهذا ما يقودنا إلى قبول صحة هذه الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$).

الجدول رقم 14 : نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى						
Med						
المتغير الوسيط: الرضاء (الوظيفي)						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.5518	.4285	.2893	2.0939	1,0000	48,0000	.1544
قيمة أثر البعد الثالث من المستقل (X) (البيئة الوظيفية) على المتغير الوسيط (Med) (الرضاء الوظيفي)						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,7197	,5948	4,5723	,0000	1,5237	3,9157
H3	.6281	,3654	7,4470	.0011	1,0932	2,1721
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss25)						

سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال نتائج في الجدول (14)، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.5518) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة طردية متوسطة بين البعد الثالث للمتغير المستقل (البيئة الوظيفية) والمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (14) المقدر بـ (0.6281) وهو يمثل أثر إيجابي فوق المتوسط بدلالة إحصائية، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.4285)، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (55.18%) من التغيرات في البيئة التنظيمية تعزى إلى متغير (الرضا الوظيفي)، والباقي (44.82%) تعزى إلى عوامل أخرى، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0011$) وهي دالة إحصائية، وهذا ما يقودنا إلى قبول صحة هذه الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة الوظيفية على الرضا الوظيفي في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$).

الجدول رقم 15 : نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية						
Dep						
المتغير المستقل						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2682	.2198	.0919	95,6109	1,0000	48,0000	.0000
قيمة الأثر المباشر للمتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي)						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,1223	,3466	,3527	,7259	-,5747	,8192
X	.3195	,2994	9,7781	.0612	,7724	1,1723
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss25)						

سيتم اختبار هذه الفرضية الرئيسية من خلال نتائج في الجدول (15) والشكل رقم (09)، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.2682) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بين المتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (15) والشكل رقم (09) والمقدر بـ (0.3195) وهو يمثل أثر إيجابي ضعيف غير دال إحصائياً، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.2198)، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (21.98%) من التغيرات في بيئة العمل الداخلية في المؤسسة المبحوثة تعزى إلى متغير (الالتزام التنظيمي)، والباقي (78.02%) تعزى إلى عوامل أخرى تؤثر على متغير (الالتزام التنظيمي)، وهذا ما يؤيد الإطار النظري للدراسة أنه في حالة عدم وجود رضا لا يمكن أن يكون هناك التزام، وهذا ما يفسر ضعف تأثير متغير (بيئة العمل الداخلية) على متغير (الالتزام التنظيمي). أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0612$) وهي غير دالة إحصائياً، ونتائج المعادلة الهيكلية للنموذج النهائي المقترح للدراسة (مؤشرات المطابقة) الموضحة في الشكل رقم (09) والذي يظهر لنا قيمة الأثر (coeff) أي أثر متغير (بيئة العمل الداخلية) على متغير (الالتزام التنظيمي) والمقدر بـ 0.31 وهو ضعيف لا يسمح لنا بقبول صحة هذه الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$).

الجدول رقم 16 : نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية						
Dep						
المتغير المستقل						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p

استخدام النمذجة بالمعادلات البنائية لقياس أثر بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي مع وجود الرضا الوظيفي، (ص ص: 29 - 50)

الجدول رقم 16: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية						
المتغير المستقل						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	.2360	.1926	.1763	26,8439	1,0000	48,0000
	قيمة الأثر المباشر للبعد الأول من المتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي)					
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,5262	,3828	3,9868	,0002	,7565	2,2960
H1	.2812	,1103	3,1811	.0751	,1497	,4933
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss ₂₅)						

سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال نتائج في الجدول (16) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.2360) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة طردية ضعيفة بين البعد الأول للمتغير المستقل (البيئة المادية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (16) المقدر بـ (0.2812) وهو يمثل أثر إيجابي ضعيف غير دال إحصائياً ، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.1926)، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (19.26%) من التغيرات في البيئة المادية تعزى إلى متغير (الالتزام التنظيمي)، والباقي (80.74%) تعزى إلى عوامل أخرى ، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0751$) وهي غير دالة إحصائياً، وهذا ما يقودنا إلى رفض صحة هذه الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة المادية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) .

الجدول رقم 17: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية						
المتغير المستقل						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	.2540	.2025	.0704	139,5279	1,0000	48,0000
	قيمة الأثر المباشر للبعد الثاني من المتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي)					
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,3639	,1835	7,4329	,0000	,9950	1,7329
H2	.3138	,1531	8,8122	.0681	,2204	,3340
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss ₂₅)						

سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال نتائج في الجدول (17) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.2540) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة طردية ضعيفة بين البعد الثاني للمتغير المستقل (البيئة التنظيمية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (17) المقدر بـ (0.3138) وهو يمثل أثر إيجابي ضعيف غير دال إحصائياً ، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.2025)، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (20.25%) من التغيرات في البيئة التنظيمية تعزى إلى متغير (الالتزام التنظيمي)، والباقي (79.75%) تعزى إلى عوامل أخرى ، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0681$) وهي غير دالة إحصائياً، وهذا ما يقودنا إلى رفض صحة هذه الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) .

الجدول رقم 18 : نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية						
المتغير المستقل						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	.2517	.2054	.2551	3,7263	1,0000	48,0000
	قيمة الأثر المباشر للبعد الثالث من المتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي)					
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,4164	,5585	4,3263	,0001	1,2934	3,5394
H ₃	.2999	,1554	1,9304	.0695	-,0125	,6122
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss ₂₅)						

سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال نتائج في الجدول (18) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.2517) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة طردية ضعيفة بين البعد الثالث للمتغير المستقل (البيئة الوظيفية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (18) المقدر بـ (0.2999) وهو يمثل أثر إيجابي ضعيف غير دال إحصائياً، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.2054)، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (20.54%) من التغيرات في البيئة التنظيمية تعزى إلى متغير (الالتزام التنظيمي)، والباقي (79.46%) تعزى إلى عوامل أخرى، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0695$) وهي غير دالة إحصائياً، وهذا ما يقودنا إلى رفض صحة هذه الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة الوظيفية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) .

الجدول رقم 19: نتائج اختبار الفرضيتان الثالثة والرابعة						
المتغير المستقل						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	.8266	.6833	.0889	50,7054	2,0000	47,0000
	المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss ₂₅)					

قيمة الأثر غير المباشر للمتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) Model ₁						
قيمة أثر المتغير الوسيط (Med) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي) Model ₂						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,5328	,4254	1,2524	,2166	-,3231	1,3887
X	,8059	,0981	10,0353	,0000	,7872	1,1820
Med	,4851	,1786	6,6138	,0113	,2848	,0313

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss₂₅)

سيتم اختبار هذه الفرضيتين الرئيسيتين من خلال نتائج في الجدول (19) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.8266) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (19) والشكل رقم (09) والمقدر بـ (0.8059) وهو يمثل أثر إيجابي قوي دال إحصائياً لمتغير (بيئة العمل الداخلية) على (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.6833) ، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (68.33%) من التغيرات في بيئة العمل الداخلية في المؤسسة المبحوثة تعزى إلى متغير (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، والباقي (31.67%) تعزى إلى عوامل أخرى تؤثر على متغير (الالتزام التنظيمي) ، ونلاحظ أيضاً أن قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (20) والمقدر بـ (0.4851) وهو يمثل أثر إيجابي متوسط دال إحصائياً لمتغير (الرضا الوظيفي) على (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضيتين الرئيسيتين يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0000$) وهي دالة إحصائياً للفرضية الرئيسية الثالثة وقيمة ($p = 0.0113$) وهي دالة إحصائياً للفرضية الرئيسية الرابعة ، وهذا ما يسمح لنا بقبول صحة الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) ، وكذلك الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير المستقل (بيئة العمل المادية) في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) .

الجدول رقم 20 : نتائج اختبار الفرضيتين الأولى والثالثة من الفرضيتين الرئيسيتين الثالثة والرابعة							
Dep المتغير المستقل							
Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6228	,3878	,1719	14,8882	2,0000	47,0000	,0000
قيمة الأثر غير المباشر للبعد الأول من المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط Model							
قيمة أثر المتغير الوسيط (Med) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي) Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,0225	,5028	4,0222	,0002	1,0109	3,0341	
H1	,5990	,1104	5,4233	,0000	,3768	,8212	
Med	,2512	,2104	2,5965	,07812	,3874	,0569	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss₂₅)

سيتم اختبار هذه الفرضيتين من خلال نتائج في الجدول (20) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.6228) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين البعد الأول للمتغير المستقل (البيئة المادية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (20) والشكل رقم (09) والمقدر بـ (0.5990) وهو يمثل أثر إيجابي فوق المتوسط دال إحصائياً للبعد الأول للمتغير المستقل (البيئة المادية) على (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.3878) ، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (38.78%) من التغيرات في البيئة المادية في المؤسسة المبحوثة تعزى إلى متغير (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، والباقي (61.22%) تعزى إلى عوامل أخرى تؤثر على متغير (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، ونلاحظ أيضاً أن قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (21) والمقدر بـ (0.2512) وهو يمثل أثر إيجابي ضعيف غير دال إحصائياً لمتغير (الرضا الوظيفي) على (الالتزام التنظيمي) ، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضيتين يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0000$) وهي دالة إحصائياً للفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثالثة وقيمة ($p = 0.0781$) وهي غير دالة إحصائياً للفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الرابعة ، وهذا ما يسمح لنا بقبول صحة هذه الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية (للبيئة المادية) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) ، وعدم صحة الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود البعد الأول للمتغير المستقل (البيئة المادية) في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) .

الجدول رقم 21 : نتائج اختبار الفرضيتين الثانية من الفرضيتين الرئيسيتين الثالثة والرابعة							
المتغير المستقل							
Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5538	,4188	,0716	68,7047	2,0000	47,0000	,0000
قيمة الأثر غير المباشر للبعد الثاني من المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط Model							
قيمة أثر المتغير الوسيط (Med) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي)							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	1,2407	,3309	3,7493	,0005	,5750	1,9064	
H2	,6301	,0539	11,6848	,0000	,5216	,7385	
Med	,4215	,1708	8,4492	,0241	,4106	,6741	
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)							

سيتم اختبار هذه الفرضيتين من خلال نتائج في الجدول (21) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.5538) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين البعد الثاني للمتغير المستقل (البيئة التنظيمية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (21) والشكل رقم (09) والمقدر بـ (0.6301) وهو يمثل أثر إيجابي فوق المتوسط دال إحصائياً للبعد الثاني للمتغير المستقل (البيئة التنظيمية) على (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.4188) ، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (41.88%) من التغيرات في البيئة التنظيمية في المؤسسة المبحوثة تعزى إلى متغير (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، والباقي (58.12%) تعزى إلى عوامل أخرى تؤثر على متغير (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، ونلاحظ أيضاً أن قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (22) والمقدر بـ (0.4215) وهو يمثل أثر إيجابي قريب من المتوسط دال إحصائياً لمتغير (الرضا الوظيفي) على (الالتزام التنظيمي) ، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضيتين يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0000$) وهي دالة إحصائياً للفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p = 0.0241$) وهي دالة إحصائياً للفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الرابعة، وهذا ما يسمح لنا بقبول صحة هذه الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية (للبيئة التنظيمية) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) ، وكذلك صحة الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود البعد الثاني للمتغير المستقل (البيئة التنظيمية) في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$).

الجدول رقم 22 : نتائج اختبار الفرضيتين الثانية من الفرضيتين الرئيسيتين الثالثة والرابعة							
المتغير المستقل							
Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4566	,3584	,2560	2,2678	2,0000	47,0000	,1148
قيمة الأثر غير المباشر للبعد الثالث من المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط Model ₁							
قيمة أثر المتغير الوسيط (Med) على المتغير التابع (Y) (الالتزام التنظيمي)							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,7514	,6704	4,1039	,0002	1,4027	4,1001	
H3	,4294	,1590	2,0716	,0318	,0095	,6492	
Med	,3772	,4358	5,9072	,0461	,3963	,4500	
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)							

سيتم اختبار هذه الفرضيتين من خلال نتائج في الجدول (22) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.4566) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين البعد الثالث للمتغير المستقل (البيئة التنظيمية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (22) والشكل رقم (09) والمقدر بـ (0.4294) وهو يمثل أثر إيجابي قريب من المتوسط دال إحصائياً للبعد الثالث للمتغير المستقل (البيئة الوظيفية) على (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.3584) ، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (35.84%) من التغيرات في البيئة التنظيمية في المؤسسة المبحوثة تعزى إلى متغير (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، والباقي (64.16%) تعزى إلى عوامل أخرى تؤثر على متغير (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) ، ونلاحظ أيضاً أن قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (23) والمقدر بـ (0.3772) وهو يمثل أثر إيجابي قريب من المتوسط دال إحصائياً لمتغير (الرضا الوظيفي) على (الالتزام التنظيمي) ، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضيتين يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0318$) وهي دالة إحصائياً للفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية

الرئيسية الثالثة وقيمة ($p = 0.0461$) وهي دالة إحصائياً للفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الرابعة ، وهذا ما يسمح لنا بقبول صحة هذه الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على انه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية (للبيئة الوظيفية) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) ، وكذلك صحة الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على انه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود البعد الثالث للمتغير المستقل (البيئة الوظيفية) في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$).

4-3- الخلاصة:

لقد تناولت هذه الدراسة العلاقة بين 03 مفاهيم أساسية في إدارة الأعمال (البيئة الداخلية) (الرضا الوظيفي) (الالتزام التنظيمي) وعرفنا العلاقة السببية المباشرة وغير المباشرة التي تجمع بينهم من الجانب النظري، وتم اختبار صحتها في الجانب التطبيقي، وعرفنا مدى مساهمة المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) في الربط بين أبعاد البيئة الداخلية والالتزام التنظيمي من خلال اختبار (Baron Kenny) بارون كيني (1986) في المؤسسة عينة الدراسة.

4-3-1- نتائج الدراسة: على ضوء ما عرض في هذه الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات، والتي نوردتها على النحو الآتي:

✓ توجد علاقة إحصائية دالة للمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وجود المتغير المستقل (بيئة العمل المادية) في المؤسسة.

✓ توجد علاقة إحصائية دالة لبيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي في المؤسسة المبحوثة.

✓ لا توجد علاقة إحصائية دالة مباشرة لبيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة المبحوثة.

✓ توجد علاقة إحصائية قوية ودالة لبيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة المبحوثة في وجود المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي)

✓ يساهم المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) بشكل قوي في الربط بين أبعاد البيئة الداخلية والالتزام التنظيمي وهذا ما يجعلنا أن نحدد نوع الالتزام في المؤسسة المبحوثة والذي يعتبر التزام إرادي وليس التزام قهري (الالتزام القوانين الإدارية السارية).

✓ توجد علاقة إحصائية دالة مباشرة لكل أبعاد بيئة العمل الداخلية (المادية، الوظيفية، والتنظيمية) على الالتزام التنظيمي في المؤسسة المبحوثة.

5-3-1- توصيات الدراسة: من خلال ما جاء في هذه الدراسة، يمكننا تقديم بعض التوصيات التي نراها تتماشى مع ما تم التوصل إليه على النحو التالي:

✓ تحسين وتأهيل الطاقم المؤثر للمؤسسات الخدمية العمومية، من خلال تنظيم دورات تدريبية وتكوينية وإعادة الرسكلة، لتنمية الموارد البشرية، فالارتباط وثيق بين رفع مستوى الأفراد ومردودية المؤسسات.

✓ تعظيم عوامل القوة وتقليل عوامل الضعف في البيئة الداخلية، ومحاولة زيادة قدرة المؤسسات على استغلال الفرص المتاحة وتحديد ما يرافقها من تحديات في البيئة الخارجية.

✓ ضرورة توفير الخدمات الاجتماعية، والترفيهية داخل المديرية، التي من شأنها ان نعزز روابط الصداقة والاخوة بين الموظفين.

✓ مراجعة أجور الموظفين وتحسينها بالتناسب مع القدرة الشرائية لديهم.

✓ تقليص مستويات الضوضاء المكتنبة بالتخلص من مسبباتها كتغيير الات الباعة التقليدية.

✓ المزيد من الانفتاح على التكنولوجيا والرقمنة من خلال فتح مواقع خاصة بهذه المصالح تتيح لجميع المتعاملين الاطلاع على المستجدات وتقديم اقتراحاتهم.

6-3-1- أفاق الدراسة: في الأخير لا نزع عن أنفسنا قد أحطنا بكل جوانب الموضوع، وأننا ألممنا بكل تفاصيله، إما بسبب عجزنا وضعفنا الذي لا يخلو منه أي جهد بشري، ورغم ذلك فإننا نعتبر هذه الدراسة محاولة نرجو أن تكون ثمرة جهود مثمرة سواء للمسؤولين في الجزائر أو للطلبة من خلال الاستفادة منها في بحوثهم ومذكراتهم المستقبلية، ولهذا يبقى موضوع هذه الدراسة إشكالية يمكن معالجتها بطرق أخرى في الدراسات التي سيقوم بها الطلبة والباحثين مستقبلاً.

1 قائمة المصادر والمراجع

- 1- B.Briner, R. (2000). Relationships between Work Environments, psychological Environments and psychological well-being. (U. o. London, Ed.) Occuo Med(5).
- 2- Chen, S., Chang, C., Kung, J., & Weng, H. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff (1 ed., Vol. 15). BMC health services research.
- 3- Hair, J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis: a global perspective. United States: Prentice Hall: 7th (Global Edition) ed.).

- 4- K. Srivastava, A. (2008, 01). Effect of perceived Work Environment on Employees' Job Behaviour and Organizational Effectiveness. *Journal of the Indian Academy of psychology*(34), pp. 1889-1906.
- 5- Rick, H., & Hoyle, R. (2012). *Handbook of Structural Equation Modeling*. New York, USA,: The Guilford Press.
- 6- Almanae, M. (2007). Organizational environment and its effects on performance applied study in insurance companies in Libya. *Mendel Brun* (3), 9-22. Retrived from <http://www.acta.mendelu.cz/media/pdf/actaun> (visited 12/7/2020 at 21:00)
- 7- Awen, A., & Talique, T. (2015). Ipmact of working environment on employess productivity a case study of banks and insurance companies in pakistan. *Europen Journal of Business and Management* , 7 (1), 83-109. Retrived from <http://iiste.org/viewFilePDF> (visited 9/7/2020 at 9:30)
- 8- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice* , 3 (4), 77-86. Retrived from <http://www.researchgate.net/publication/2221003547> (visited 11/07/2020 at 9:30)
- 9- Cheng, N., & Abdul-Kadir, S. (2018). Relationship between work environment and organizational commitment among private school teachers in Klang Valley. *Interntional Journal of Academic Research in Business & Social Sciences* , 8 (7), 781-793. Doi:10.6007/IJARBS/V8-i7/4419. Retrived from <http://hrmars.com/index.php/pages/detail/IJARBS> (visited 9/7/2020 at 10:30)
- 10-Eliyana, A., & Muzakki, S. M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics* (25), 144-150. Doi: 10.1016/J.iedeen.2019.05.001 Retrived from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S24448834100196.pdf> (visited 10/7/2020 at 15:15)
- 11-Hafeez, I., Mansour, R., Hafeez, S., & Cheema, K. (2019). Impact of work place environment on employee performance : Mediating role on employee health. *Business Management and Education* , 17 (2), 173-193. Doi: 10.3846/bme.2019.10379 Retrived from <http://www.researchgate.net/publication/3375591> (visited 13/7/2020 at 09:48)
- 12-Hanaysha, J. (2016). Testing the effect of employee engagement, work environment , and organizational learning on organizationa commitment. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* (229), 287-297. Doi: 10.1016/J.sbspro.2016.07.139 Retrived from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S18770042816310746.pdf> (visited 13/7/2020 at 10:15)
- 13-Jaros, S. (2007). Mayer & Allen model of organizational commitment: Measurment issue. *Journal of Organizational Behavior* , 6 (4), 9. Retrived from <http://www.semanticschomar.org/paper> (visited 10/7/2020 at 14:15)
- 14-Markovits, Y. (2011). Normative commitment and loyal boosteriem: Does job satisfaction mediate this relation?. *MIBES Transactions* , 5 (1), 73-89. Retrived from <http://www.researchgate.net/publication/258226973> (visited 13/7/2020 at 10:03)
- 15-Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three compeonent conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* , 1 (1), 61-89. Doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z Retrived from <http://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/10534822190011Z> (visited 13/7/2020 at 10:30)
- 16-wassif, A. (2016). Understanding the concept of job satisfaction, measurement, theories and its signifiacne in the recent organizational environment: Atheoretical framework. *Archives of Busines Research*, 4(1), 100-111. Doi: 10.14738/abr.41.1735. Retrived from <http://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article> (visited 14/7/2020 at 14:33)
- 17- عدنان لايقة. (2018). دور الإلتزام التنظيمي والفاعلية التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، 40 (4)، 176-157. تم الإسترجاع من <http://91.144.21.197/index.php/econlaw/article/view/4741> بتاريخ 2020/7/12 الساعة 21:30
- 18- وسام خالد التميمي، و هديل سعيد. (2016). إنعكاس تبادلية القائد العضو في الإلتزام التنظيمي بحث ميداني في وزارة الدفاع العراقية. *مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية* (22)، 90-123. تم الإسترجاع من <http://www.jeasiq.uobaghdad.edu.iq/index.php/JEASIQ/issue/view> بتاريخ 13.07.2020 على الساعة 10:20
- 19- يمينة بوقندورة، و سامية ابريغم. (2019). واقع الإلتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة. *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية* ، 6 (1)، 84-104. تم الإسترجاع من <http://www.asjp.cerist.dz/en/article/9304&ved> بتاريخ 2020/7/12 على الساعة 17:05
- 20- بوزيان تيفزة أمحمد. (2012). التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي. عمان ، الاردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- 21- عايد رحيل عيادة الشمري . (2013). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود الشمالية. رسالة مجسنة غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 22- محمد جمال . (2014). بيئة العمل التنظيمية. عمان: دار المعتر للنشر والتوزيع.