

## أثر دوافع العمل على التزام العاملين في مركب تمييع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " بوهران

### The impact of work motives on the commitment of employees of the natural gas liquefaction compound "GNL1 / Z" in Oran

كرومي سعيد<sup>1</sup>، فراح العربي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أستاذ محاضر (أ)، مخبر الدراسات الاقتصادية والتنمية المحلية في الجنوب الغربي ، جامعة طاهري

محمد، بشار، الجزائر، kerroumi.said@univ-bechar.dz

<sup>2</sup> أستاذ محاضر (ب)، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، larbiferrah@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/1/15 تاريخ القبول: 2021/4/20 تاريخ النشر: 2021/7/1

#### ملخص:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن أثر دوافع العمل على الالتزام التنظيمي لدى موظفي مركب تمييع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " بوهران؛ حيث تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية مكونة من 99 عامل، تم تفرغ وتحليل الإجابات بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (spss). وباستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات الانحدار البسيط والمتعدد تم اختبار فرضيات الدراسة. خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لدوافع العمل على الالتزام التنظيمي للموظفين العاملين في المؤسسة، ويرجع هذا الأثر إلى الدوافع المهنية والنفسية دون بقية الدوافع.

**الكلمات المفتاحية:** التزام تنظيمي؛ دوافع العمل؛ دوافع مهنية؛ دوافع نفسية؛ دوافع الاقتصادية.

**تصنيف JEL :** M12؛ M52؛ M54

#### Abstract:

This study aimed to uncover the effect of work motives on organizational commitment of the natural gas liquefaction compound employees "GNL1 / Z" in Oran. Where a questionnaire was distributed to a random sample of 99 workers, the answers were unpacked and analyzed, depending on the statistical program (SPSS). And by using the arithmetic means, standard deviations, simple and multiple regression tests, the study hypotheses were tested. The study concluded that there is a statistically significant effect of work motives on the organizational commitment of the employees working in the organization, and this effect is due to professional and psychological motives without the rest of the motives.

**Key words:** organizational commitment; Work motives; Professional motives; Psychological motives; Economic motives.

**Jel Classification Codes:** M12; M52; M54.

#### 1. مقدمة:

تشكل الدافعية للعمل إحدى مقومات النجاح والتميز في منظمات الأعمال، ذلك باعتبارها قوة محرّكة لأنماط السلوك المختلفة لدى الفرد، فهي تمدّه بالطاقة التي تعمل على زيادة استثارته ليسلك سلوكاً في اتجاه معين يحقق هدفاً محدداً، وذلك بدوره ينعكس على الرضا والأداء والإنتاجية لهؤلاء الأفراد وبالتالي نجاح المنظمة. فتعتبر الدافعية للعمل لدى الكثير من الباحثين والمهتمين بالسلوك التنظيمي من أكثر العوامل التي تنبئ بالالتزام التنظيمي، بينما يعتبرها البعض السمة السيكولوجية البشرية الهامة والتي تحدد بشكل كبير الدرجة التي يملكها الفرد من الالتزام التنظيمي، ويؤكد الباحثون في عدد من الدراسات أن الأشخاص ذوي الإلتزام التنظيمي العالي هم أولئك ذوي الدافعية العالية والذين يسخرون طاقاتهم القصوى في سبيل تحقيق أهداف منظماتهم .

**إشكالية الدراسة:** تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد ضمن المنظمات على اختلاف أشكالها ومصدراً لقدراتها التنافسية وما يعول عليه بشكل بارز لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، مما يفرض على المنظمة الاهتمام بها وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب لتنمية تلك القدرات ودفعها للالتزام بالعمل ضمنها وهذا ما لا يتأتى إلا من خلال تبني منهجية علمية صحيحة تنطلق من النظر بشكل خاص إلى طبيعة تلك العوامل التي تدفع بالأفراد إلى العمل ضمن المنظمة والتي تتعدى أن تكون اقتصادية فقط، وضرورة دراسة وتحليل تأثير تلك العوامل على اختلافها على الإلتزام التنظيمي للعاملين ضمن المنظمة وتحقيق أهدافها، وهذا ما تهدف الدراسة الحالية للبحث فيه إنطلاقاً من صياغة الإشكالية الرئيسية القائلة:

هل يوجد تأثير لدوافع العمل على الإلتزام التنظيمي للموظفين العاملين ضمن مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوة- أرزيو - ولاية وهران ؟

**فرضيات الدراسة:** كإجابة أولية لإشكالية الدراسة يمكن الانطلاق من الفرضيات الآتية:

- **الفرضية الرئيسية:** والتي تقول أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0,05 \geq \alpha$ ) لدوافع العمل على الإلتزام التنظيمي للموظفين العاملين في مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوة- أرزيو - ولاية وهران ."
- **الفرضيات الفرعية:** ونجد فيها:
  - **الفرضية الفرعية الأولى:** تشكل العوامل الاقتصادية أبرز العوامل دون العوامل الأخرى المهنية والعلمية والاجتماعية التي تدفع بالموظفين للعمل في مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوة- أرزيو - ولاية وهران ."
  - **الفرضية الفرعية الثانية:** يتمتع موظفي مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوة- أرزيو- ولاية وهران بدرجة عالية من الإلتزام نحو مؤسساتهم وتحقيق أهدافها.

**أهداف الدراسة:** يتمثل هدف الدراسة في محاولة إبراز التأثير الذي تحدثه دوافع العمل في الإلتزام التنظيمي لدى الموظف الجزائري، بمعنى كيف ومتى تكون الدوافع عاملاً في تنشيط وتنمية الإلتزام لديه من جهة؟ ومتى تكون عاملاً في إخماده من جهة أخرى؟ وبالتالي يمكن إدراج أهداف الدراسة فيما يلي:

- توضيح الخلفية النظرية لكل من دوافع العمل والإلتزام التنظيمي؛
  - التعرف على أنواع دوافع العمل ومعرفة مستوى الإلتزام التنظيمي لدى موظفي مركب تجميع الغاز الطبيعي "GNL1/Z" ببطينة- أرزيو- ولاية وهران؛
  - بيان مدى الأثر والعلاقة بين متغيرات البحث؛
  - الوقوف على مدى أهمية دوافع العمل في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى موظفي مركب تجميع الغاز الطبيعي "GNL1/Z" ببطينة- أرزيو- ولاية وهران.
- منهجية الدراسة:** بهدف الوصول إلى نتائج البحث سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، ومنهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي عن طريق إجراء دراسة تحليلية للبيانات المتجمعة من خلال الإجابة عن إستبانه موجهة إلى موظفي مركب تجميع الغاز الطبيعي "GNL1/Z" ببطينة- أرزيو- ولاية وهران، و استخدام الطرق الإحصائية المناسبة للوصول إلى النتائج.

## 2. مفهوم دوافع العمل:

- الدوافع هي حالة داخلية تثير سلوك الفرد لتحقيق الهدف، وفي هذا الصدد يوجد عدد كبير من الباحثين اللذين حاولوا تعريف الدوافع، يمكن ذكر بعضهم كما يلي:
- يعرفها "العيسوي" على أنها: "حالة داخلية أو استعداد داخلي فطري أو مكتسب، شعوري أو لا شعوري، عضوي أو اجتماعي أو نفسي يثير السلوك ذهنياً كان أو حركياً ويوصله ويسهم في توجيهه إلى غاية شعورية أو لا شعورية، فمن الدوافع ما هو فطري وما هو مكتسب، ثم ما هو شعوري وما شعوري لا شعوري . (خلفوني، 2010 ، صفحة 55)
  - كما تعرف الدافعية "على أنها ذلك العنصر الذي يفيد في فهم العناصر التي تؤثر في رفع حماس ودافعية الأفراد للعمل وفي التسلح ببعض المهارات التي يمكن من خلالها رفع الروح المعنوية. (الصيرفي، 2005، صفحة 6)
  - يعرفها كل من "موريس روشلين" "Maurice REUCHLIN" على أنها: "عوامل تحرك العضوية وتدفعها للقيام بالسلوك بسهولة وذلك تحت تأثير المثبرات سواء كانت داخلية أو خارجية حتى يتحقق الهدف، أو يتوقف عن النشاط ". (بن غنام، 2007، صفحة 22)

وبناء على ما تقدم ورغم تعقد واتساع مفهوم الدافعية إلا أنه يوجد شبه اتفاق بين العلماء السلوك التنظيمي على أن الدافعية "مجموعة من العمليات التي يمكن من خلالها تحريك وتوجيه والمحافظة على السلوك البشري في الوصول إلى هدف معين.

## 2.2. أهمية الدوافع:

تحظى الدوافع بأهمية كبيرة من خلال فوائدها المختلفة، والتي يمكن الإشارة إلى بعضها كما يلي: (محمد عباس، 2003، صفحة 167)

- عنصر مهم في رفع إنتاجية وكفاءة الموظفين، كما يعد دافع العمل أمرا مهما للغاية في التأثير على الأشخاص لتنشيط تفكيرهم والتغلب على المشاعر السلبية.
- تقوم الدوافع بوظيفة اختبار نوع النشاط وتحديده، فالميل والدوافع تجعل الفرد يستجيب لبعض المواقف ويهمل البعض الآخر، كما أنها تحدد بدرجة كبيرة الكيفية التي تستجيب بها وهنا يظهر مدى ارتباط وظيفة الاختبار التي تقوم بها الدوافع بتوجيه السلوك من أجل تحقيق أهداف وأغراض معينة والتقليص من حيرة وارتباك العاملين، نظرا لوضوح اختصاصاتهم وأعمالهم.
- يؤخر الدافع القوي عموما ظهور التعب والملل، بذلك فهو يزيد من يقظة الفرد وقدرته على حصر الانتباه ومقاومة التشتت الذهني.
- تؤدي الدوافع الإيجابية إلى زيادة إبداع الأفراد في العمل، إذ أن استثمار القدرات الكامنة سيزداد بزيادة الدوافع الإيجابية.
- يعد تشخيص الدوافع ذات أهمية كبيرة للمنظمة في إعداد و تصحيح البرامج التدريبية المؤثرة في الدافع و تنميتها.

### 3.2. أنواع دوافع العمل:

يمكن تصنيف الدوافع إلى: (الحناوي و سلطان، 1997، الصفحات 209-212)

- أ. **الدوافع الأولية:** يطلق عليها اسم الدوافع الفسيولوجية أو البيولوجية وهي التي تعمل على قيام الفرد بأنواع الأنشطة التي تهدف إلى المحافظة على بقائه.
  - ب. **الدوافع الثانوية:** تعد أهم الدوافع سابقة الذكر عند دراسة سلوك الانسان، وترتبط هذه الدوافع بمفاهيم التعلم وبالذات مبدأ التدعيم ومن أهم هذه الدوافع دافع القوة والسلطة والتحصيل ودافع الانتماء ودافع الأمان وأخيرا المركز الاجتماعي، وكل هذه الدوافع لها آثار على السلوك الانساني بصفة عامة وعلى السلوك التنظيمي بصفة خاصة.
- وهناك تصنيف آخر للدوافع كما يلي: (يوسف حجيم، مؤيد عبد الحسين، و هاشم فوزي، 2006، الصفحات 368-369)
- أ. **الدوافع النفسية:** وتشير إلى نتائج العمليات النفسية الداخلية لدى الأفراد، والتي تثير حماسهم وإصرارهم واندفاعهم للقيام بعمل معين وتشمل رغبة الأفراد في قيادة الآخرين والإشراف عليهم وتحقيق طموحاتهم الشخصية من خلال نموهم الشخصي.
  - ب. **الدوافع المهنية:** وتشير إلى القوى الدافعة للفرد من أجل تحقيق التفوق والانجاز والكفاح من أجل النجاح بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في القيام بمهام صعبة وتحمل مسؤولية أكبر.
  - ت. **الدوافع الاقتصادية:** وتشير إلى الميولات الفردية التي تدفع بهم للعمل، من أجل إشباع حاجاتهم الاقتصادية والمتعلقة بالبحث عن الأجور العليا وفرص الترقية وتأكيدهم على حجم العوائد التي يشعرون بأنهم يجب أن يحصلوا عليها نتيجة لتحقيق مستوى معين من الأداء وتتضمن المكافآت، الأجور والحوافز.
  - ث. **الدوافع الاجتماعية:** وهي الرغبات التي تدفع الأفراد وتثير حماسهم للعمل من أجل بلوغ الانتماء والعاطفة والشعور والميل الاجتماعي من قبل الآخرين وتعميق التفاهم

المشترك وتتضمن الرغبة في الشعور بالاحترام ومساعدة الآخرين وتحسين المركز الاجتماعي.

**ج. الدوافع العلمية:** تشير إلى الميول الذي يدفع الفرد إلى تطوير قدراته الكامنة، المعرفة والمهارة وتحقيق أقصى طموح من خلال البحث عن ما هو جديد في مجال تخصصه، وتشمل البحث عن التعمق في التخصص ومواكبة التغيرات في مجال عمله لتطوير نفسه وذلك بالتعرف على أساليب عمل جديدة.

### 3. مفهوم الالتزام التنظيمي:

يرى "Porter" بأن الإلتزام التنظيمي هو: "إستعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة. (كعوان، 2015، صفحة 548)

حسب دجو "Joo" و شيم "Shim" بأنه " انتماء الفرد وتعلقه الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة ". (محمد فارس، 2014، صفحة 170).

- كما عرفه كل من موداي "Mowday"، بورتر "Porter" و ستيروز "Steers" على أنه يمثل " اعتقادا قويا وقبولا من جانب الأفراد لأهداف المنظمة وقيمها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعملون بها مع الرغبة في الاستمرار في عضويتها" (البقي، 2012، صفحة 11).

وعليه فالإلتزام التنظيمي يعبر عن استئثار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية ويترتب عليه أن يقدم أكثر مما هو متوقع منه تقديمه والمرغوب فيه من جانب المنظمة ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالأستعداد لبذل مجهود كبير والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية.

### 1.3. أهمية الإلتزام التنظيمي:

إن أهمية الإلتزام التنظيمي لا تقتصر على ما يترتب عليه من آثار تتعلق بالموظف أو المنظمة، وإنما هي أوسع من ذلك حيث تشمل المستوى الاجتماعي والمستوى القومي. فعلى المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي يعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، والشعور بالإستقرار الوظيفي لديهم. أما على مستوى المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوى الإلتزام للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أدائهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفعالية. أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة. وفيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للإلتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة. (سامي ابراهيم، 2002، صفحة 16)

### 2.3. أبعاد الإلتزام التنظيمي:

طرح بعض الباحثين الذين اهتموا بدراسة الإلتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية عددا من الأبعاد التي توضح طبيعة ومفهوم الإلتزام التنظيمي وهي ما يلي:

**أ. الإلتزام العاطفي أو الوجداني:** ويعني أن الأفراد يكونون إرتباطهم الرئيسي بالمنظمة النابع من شعورهم العاطفي تجاهها، فهم يستمرون في العمل، ويتطور هذا الشعور عندما يشارك العامل في اتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية، ويدرك أهمية وقيمة الإرتباط بالمنظمة، ويستمد هويته من إرتباطه بالمنظمة، فمثلا: يشعر العامل بالإلتزام العاطفي حينما يشعر أن المنظمة تعامله بعدالة واحترام وتؤازره وتسانده. (حريم، 2013، صفحة 391)

**ب. الإلتزام الأخلاقي أو المعياري:** يشير إلى الإلتزام المستوجب أو الأخلاقي للعامل بالبقاء في المنظمة، وهو ينتج عن شعور العامل بأن المنظمة أحسنت إليه، ولذا فهو مدين لها، ويتطور هذا البعد حينما تنمو داخل العامل و تزرع فيه قيم ومعايير المنظمة من خلال التطبيع، ويجني الفوائد التي تحثه على الشعور بالحاجة التبادلية أو قبول شروط وبنود العقد النفساني؛ أي بمعنى أن العامل يشعر بالإلتزام اتجاه المنظمة. (حريم، 2013، صفحة 391)

**ج. الإلتزام الإستمراري:** ويشير إلى الإلتزام القائم على نظرة العامل وموقفه القائم على التكاليف الناجمة عن مغادرته للمنظمة، فكلما كان للفرد حاجات يسعى لإشباعها عبر المنظمة كلما أظهر مستوى مرتفع من الإلتزام المستمر. (طويهر و رفاعي، 2018، صفحة 35).

#### 4. الدراسة الميدانية:

بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة على صعيد البحث الميداني، تم إجراء دراسة تحليلية للبيانات المجمعّة من خلال الإجابة عن الاستبانة الموجهة، وذلك من خلال استخدام الطرق الإحصائية المناسبة للوصول إلى النتائج المرجوة.

#### 1.4. مجتمع وعينة الدراسة:

بهدف قياس أثر دوافع العمل على الإلتزام التنظيمي من خلال دراسة استجابات موظفي مركب تمييع الغاز الطبيعي "GNL1/Z" ببطيوة- أرزيو - ولاية وهران، والتابع لشركة سونطراك، تم إعداد ثم توزيع استبيان على عينة عشوائية قدر حجمها الكلي بـ (120) موظف من مجتمع الدراسة المكون من كافة الأفراد العاملين في المركب والبالغ عددهم 893 موظفاً؛ وقد تم استرجاع (100) استبانة، استبعد واحد (01) منها لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (99) استبيانا لتشكل ما نسبته 99% من عينة الدراسة المبحوثة.

#### 2.4. متغيرات الدراسة:

- **متغير الدراسة المستقل:** يتمثل في دوافع العمل والتي حددتها الدراسة قياسا إلى دراسات سابقة في هذا الجانب؛ بحيث يتجزأ هذا المتغير إلى خمس أبعاد أو محاور وهي الدوافع النفسية، المهنية، الاقتصادية، الاجتماعية والعلمية وقد اوضحت الدراسة سابقا مفهوم كل منها على حدى.
- **متغير الدراسة التابع:** والمتمثل في الإلتزام التنظيمي هو الآخر جاء قياسه من خلال ثلاث أبعاد وهي الإلتزام العاطفي، الإلتزام الاستمراري والإلتزام المعياري.

وقد تم تصنيف الإجابات وفق مقياس (ليكرت) الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وقد أعطيت الدرجات التالية على التوالي (1,2,3,4,5)؛ وبهدف تحديد الاتجاهات تم تعديل المقياس الخماسي إلى آخر فنوي ثلاثي حيث حدد طول كل فئة من خلال القانون التالي:

$$(الحد الأعلى - الحد الأدنى) / عدد الفئات أي:  $1,33 = 3 / (5-1)$$$

ليصبح مقياس التحليل وفق ما يوضحه الجدول التالي:

**الجدول 1: مقياس التحليل المصحح**

الفئة	قيم المتوسط الحسابي	مستوى الاتجاه
الأولى	من 1 إلى أقل من 2,33	ضعيف
الثانية	2,33 إلى أقل من 3,66	متوسط
الثالثة	3,66 إلى 5	عالي

المصدر: من إعداد الباحثين

وقد تم التعرف على ثبات فقرات الاستبيان من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي (Cronbach-Alpha) لكل محور على حدى، وكانت النتائج كما يبينها الجدول الموالي:

**الجدول 2: قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لكل متغير بابعاده**

رقم الفقرة في الاستبيان	اسم المتغير أو البعد	قيم معامل (-) Cronbach (Alpha)
23-1	دوافع العمل	--
4-1	الدوافع النفسية	0,67
9-5	الدوافع المهنية	0,74
14-10	الدوافع الاقتصادية	0,79
19-15	الدوافع الاجتماعية	0,72
23-20	الدوافع العلمية	0,63
35-24	الالتزام التنظيمي	--
27-24	الالتزام العاطفي	0,79
31-28	الالتزام الاستمراري	0,77
35-32	الالتزام المعياري	0,71

المصدر: بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

ويتبين من خلال الجدول رقم(2) أن معاملات الثبات لجميع المتغيرات بأبعاده جاءت مرتفعة، حيث بلغت مختلف النسب أكثر من معامل الثبات المقبول 60% مما يدل على استقرار المقياس و عدم تناقضه.

### 3.4. الأدوات الإحصائية المستخدمة:

بهدف وصف خصائص عينة الدراسة تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك من خلال الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على طبيعة اتجاهات الموظفين عينة الدراسة نحو كل بعد من أبعاد الدراسة. كما عملت الدراسة على تقديم تبريرات إحصائية لبيان توزع بيانات محاور الاستبيان توزيعاً طبيعياً، وهو ضروري لاختبار فرضيات الدراسة لإثبات وجود علاقة بين المتغيرات من خلال حساب معامل

الارتباط (Pearson) واختبارات الانحدار بهدف الإجابة على فرضية وجود أثر بين دوافع العمل والالتزام التنظيمي لدى الأفراد المبحوثين عينة الدراسة.

#### 4.4. عرض نتائج الدراسة:

ويمكن ذلك من خلال:

##### 1.4.4. اختبار التوزيع الطبيعي:

تشير الدراسات في هذا الجانب إلى ان هذا الاختبار هو ضروري في حال العينات الصغيرة والتي تحدد في الغالب بأقل من 30 مشاهدة، أما في حالة العينات الكبيرة فإنه يمكن الاستغناء عن هذا الاختبار لأنه وفقا لنظرية الحد المركزية نجد في حالة العينات الكبيرة أن التوزيعات الاحتمالية للبيانات المراد تحليلها تؤول إلى التوزيع الطبيعي وهو ما كان في الدراسة الحالية التي بلغت عينتها 39 مفردة صالحة للتحليل؛ وبناء على هذه النتيجة يمكن للدراسة استخدام اختبارات الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة.

##### 2.4.4. اختبار فرضيات الدراسة:

قبل الشروع في اختبار الفرضية الرئيسية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0,05 \geq \alpha$ ) لدوافع العمل على الالتزام التنظيمي للموظفين العاملين مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوة- أرزيو - ولاية وهران، كان ولا بد من اختبار تلك الفرضيات الفرعية التي وضعتها الدراسة وذلك انطلاقا من نتائج التحليل الوصفي للبيانات التي توصلت إليها الدراسة وقد جاء عرض تلك النتائج مناقشتها كما يلي:

**أ. الفرضية الفرعية الأولى:** "تشكل العوامل الاقتصادية وحدها دون العوامل الأخرى النفسية، المهنية، الاجتماعية والعلمية في الوسط المهني أبرز دافع أساسي للعمل لدى الموظفين ضمن مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوة- أرزيو - ولاية وهران". وبهدف اختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول العوامل التي تمثل دوافع تولد لدى الموظفين رغبة في مزاوله نشاطهم في المؤسسة المبحوثة، وقد جاء عرض تلك النتائج على النحو التالي:

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد العينة نحو دوافع العمل

رقم البعد	البعد أو المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	أندفع للعمل لرغبتني في قيادة الآخرين	2,52	1,137	4	متوسط
2	أندفع للعمل لتنمية شعوري بأهمية كعامل في إنجاز أهداف المؤسسة	4,03	0,801	2	عالي
3	أندفع للعمل لرغبتني في تحمل المسؤولية	3,51	1,024	3	متوسط
4	أندفع للعمل لأنه يعزز من إمكانية تحقيق طموحاتي	4,17	0,869	1	عالي
	الدوافع النفسية	3,55	0,68	الرابعة	متوسط



أثر دوافع العمل على التزام العاملين في مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " بوهران

عالي	3	0,92	4,00	أندفع للعمل لكونه يساهم في نمو شخصيتي	5
عالي	2	0,90	4,08	أندفع للعمل لتحسين مركزي الوظيفي	6
عالي	1	0,67	4,41	أندفع للعمل لتنمية قدراتي ومهاراتي المهنية	7
عالي	4	0,86	3,87	أندفع للعمل لأنه يتيح لي فرص لنقل الأفكار للآخرين	8
عالي	5	0,88	3,87	أندفع للعمل للمساهمة في اتخاذ قرارات مناسبة	9
<b>عالي</b>	<b>الأولى</b>	<b>0,59</b>	<b>4,04</b>	<b>الدوافع المهنية</b>	
عالي	2	0,92	4,14	أندفع للعمل لتحسين وضعي المادي	10
متوسط	4	1,12	3,56	أندفع للعمل لتوافر الحوافز و المكافآت	11
متوسط	5	1,10	3,54	أندفع للعمل لتوافر فرص الترقية	12
عالي	1	0,71	4,40	أندفع للعمل للحصول على خبرة جديدة	13
عالي	3	0,85	3,85	أندفع للعمل للمساهمة في استثمار القدرات و الطاقات البشرية	14
<b>عالي</b>	<b>الثالثة</b>	<b>0,70</b>	<b>3,89</b>	<b>الدوافع الاقتصادية</b>	
عالي	2	0,70	3,69	أندفع للعمل لتحسين وتوثيق العلاقات الإجتماعية في العمل	15
متوسط	4	0,85	3,42	أندفع للعمل للمساهمة في حل المشكلات البيئية المحتملة	16
عالي	1	0,76	3,94	أندفع للعمل لتحسين مركزي الإجتماعي	17
متوسط	3	0,74	3,47	أندفع للعمل للمساهمة في تحقيق تكافؤ الفرص بين العاملين	18
متوسط	5	1,02	2,93	أندفع للعمل لمساهمة في نقل نقل مشاكل وهموم العمال	19
<b>متوسط</b>	<b>الخامسة</b>	<b>0,56</b>	<b>3,49</b>	<b>الدوافع الاجتماعية</b>	
عالي	1	0,81	4,15	أندفع للعمل لرفع كفاءة المعرفية	20
عالي	2	0,68	4,14	أندفع للعمل لتبادل الخبرات مع الآخرين	21
عالي	3	0,66	4,03	أندفع للعمل لتوظيف معارفي بشكل أوسع في مجال تخصص العمل	22

متوسط	4	0,95	3,60	أندفع للعمل لتوافر فرص لإجراء البحوث	2 3
عالي	الثانية	0,54	3,97	الدوافع العلمية	
عالي	--	0,49	3,79	الدوافع إجمالاً	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

### التعليق:

النتائج المبينة من خلال الجدول رقم (3) توضح أن المتوسط الكلي لفقرات كان مرتفع بمتوسط حسابي (3,79) وبانحراف معياري (0,49)، وهنا إشارة إلى أن الأفراد العاملين داخل المؤسسة لهم دوافع عمل بمستوى عال يولد لديهم الرغبة في العمل ضمن المؤسسة. ومن خلال نفس الجدول يلاحظ أن الدوافع المهنية احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4,04) وانحراف معياري بقيمة (0,59) وهذا يدل على أن هذه الدوافع تعتبر ذات أهمية عالية في تحفيز العاملين في المؤسسة. ويأتي في المرتبة الثانية الدوافع العلمية بمتوسط حسابي (3,97) وانحراف معياري بقيمة (0,54) وهذا يدل على أن للدوافع العلمية تأثير إيجابي على حفز العاملين لتقديم مجهودات أكبر. ثم تليها الدوافع الاقتصادية بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3,89) وبانحراف معياري بقيمة (0,70) وهذا يدل على أن هذا النوع من الدوافع كان له أهمية معتدلة في تحفيز العاملين للعمل ضمن المؤسسة. في حين احتلت الدوافع النفسية المركز الرابع بمتوسط حسابي قدره (3,55) وبانحراف معياري بقيمة (0,68)، وهذا يدل على أن للدوافع النفسية دور هام في رفع مستوى دافعية العمل لدى العمال في المؤسسة، ويظهر هذا من خلال الفقرة المتعلقة " بتعزيز إمكانية تحقيق طموحاتي " التي تحصلت على متوسط حسابي بقيمة (4,17) وبانحراف معياري (0,86) والفقرة المتعلقة "بتنمية شعوري بأهمية كعامل في إنجاز أهداف المؤسسة" تحصلت على متوسط حسابي بلغت قيمته (4,03) وبانحراف معياري (0,80). أما الدوافع الاجتماعية فقد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قيمته (3,49) وبانحراف معياري قدره (0,56)، ويمكن ارجاع سبب ذلك إلى نقص الخبرة الفنية وكذلك نقص الجاهزية العالية في التنسيق والتكامل.

وبناء على هذه النتائج يظهر أن تلك العوامل الدافعة التي تجعل من الأفراد العاملين ينجذبون للعمل ضمن المؤسسة هي على العموم عالية، وأن تلك الدوافع متنوعة العوامل ولا تقتصر على نوع واحد كما افترضت الدراسة على أن العوامل الاقتصادية هي فقط ما يدفع الفرد للعمل ضمن المؤسسة محل الدراسة الحالية، وبالنظر إلى هذه النتيجة نرفض الفرضية الأولى القائلة: "بأن العوامل الاقتصادية وحدها دون العوامل الأخرى النفسية، المهنية، الاجتماعية والعلمية في الوسط المهني تشكل أبرز دافع أساسي للعمل لدى الموظفين ضمن مركب تمييع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوه- أرزيو - ولاية وهران".

**ب. الفرضية الفرعية الثانية:** "يتمتع موظفي مركب تمييع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوه- أرزيو - ولاية وهران بدرجة عالية من الالتزام نحو مؤسساتهم وتحقيق أهدافها".

وبهدف اختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول تلك الأبعاد الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري والالتزام المعياري) التي تمثل مجملها درجة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين لدى المؤسسة المبحوثة، وقد جاء عرض تلك النتائج على النحو التالي:

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد العينة نحو مستويات الإلتزام التنظيمي

رقم البعد	البعد أو المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يسرني تكريس حياتي المهنية مستقبلا لخدمة هذه المؤسسة	3,53	1,09	2	متوسط
2	يسرني الحديث عن هذه المؤسسة مع الأفراد الذين لا تربطهم صلة بها	3,23	1,12	4	متوسط
3	يربطني شعور عاطفي بهذه المؤسسة دفعني للانتماء إليها	3,51	0,90	3	متوسط
4	أشعر بالفخر كوني طرف من هذه المؤسسة	3,80	0,92	1	عالي
	<b>الالتزام العاطفي</b>	<b>3,51</b>	<b>0,80</b>	<b>الأولى</b>	<b>متوسط</b>
5	سيكون من الخسارة لي ترك العمل في هذه المؤسسة	3,27	1,08	3	متوسط
6	لدي الرغبة الدائمة في مواصلة العمل في هذه المؤسسة	3,37	1,07	1	متوسط
7	أرى ان فرص الحصول على وظائف بديلة ستكون قليلة في حال قررت ترك هذه المؤسسة	3,13	1,11	4	متوسط
8	جملة المزايا التي توفرها لي هذه المؤسسة مقارنة بباقي المؤسسات هو ما يدفعني للبقاء فيها	3,27	1,00	2	متوسط
	<b>الالتزام الاستمراري</b>	<b>3,26</b>	<b>0,82</b>	<b>الثالثة</b>	<b>متوسط</b>
9	أرى أنه من غير الأخلاقي ترك العمل في هذه المؤسسة والانتقال للعمل في مؤسسة أخرى	2,85	0,99	4	متوسط
10	أخلاقي وقيمي تدفعني للولاء للمؤسسة ومواصلة العمل فيها	3,41	1,14	3	متوسط
11	تعلمت على أن أكون مخلصا للمؤسسة التي أعمل فيها	4,16	0,71	1	عالي
12	أرى أنه من الأفضل بقائي في هذه المؤسسة لتطوير مساري المهني	3,41	1,08	2	متوسط
	<b>الالتزام المعياري</b>	<b>3,45</b>	<b>0,72</b>	<b>الثانية</b>	<b>متوسط</b>
	<b>الالتزام التنظيمي</b>	<b>3,41</b>	<b>0,66</b>	<b>--</b>	<b>متوسط</b>

المصدر: بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

### التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول (4) أن المتوسط الكلي لفقرات الالتزام التنظيمي كان متوسط بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3,41) و بانحراف معياري كلي بلغت قيمته (0,66). ولقد احتل الالتزام العاطفي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,51) و بانحراف معياري (0,80) وهذا يفسر على أن العاملين لديهم الالتزام وشعور بالانتماء إلى المؤسسة، يلي الالتزام العاطفي الالتزام المعياري بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3,45) و بانحراف معياري (0,72). وفي الأخير يأتي الالتزام الاستمراري في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (26,3) و بانحراف معياري (0,82).

وبناء على هذه النتائج يتبين أن هناك إلتزام لدى الموظفين إتجاه المؤسسة التي يعملون فيها حتى ولو كان بدرجة متوسطة وأن ذلك الإلتزام منشأه عاطفي من خلال الأحاسيس والمشاعر التي يحملها الفرد العامل، وأيضا مادي كون الفرد يفكر ويرغب في الاستمرار مع المؤسسة التي يعمل في نتيجة الاستثمارات التي وضعها فيها أو كونها فرصة لعمله فيها لا يمكن الاستغناء عنها، كما أن ذلك الإلتزام يتعزز ويتوطد كونه ينبع من قيم ومبادئ تشبع بها الفرد أو تعلمها خلال مساره المهني أو التعليمي.

إلا أن ذلك الإلتزام لم يكن بالدرجة العالية كما افترضته الدراسة الحالية وهو ما يعني رفض تلك الفرضية الفرعية الثانية القائلة: "بأن موظفي مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوة- أرزيو - ولاية وهران يتمتعون بدرجة عالية من الإلتزام نحو مؤسساتهم وتحقيق أهدافها ". ومن جانب آخر يفرض على المؤسسة التعامل مع هذه النتيجة وجعلها تهتم بكل محور من تلك المحاور التي تبني أو بالأحرى تعزز ذلك الإلتزام التنظيمي لدى عاملها خصوصا وأن مصدر ذلك الإلتزام بدرجة أولى هو داخلي وجداني.

### ج. الفرضية الرئيسية:

تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance) للتأكد من صلاحية نموذج الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الرئيسية القائلة: "بوجود أثر لدوافع العمل على الإلتزام التنظيمي للموظفين العاملين في مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوة- أرزيو - ولاية وهران" وكانت النتائج كما يشير إليها الجدول رقم (5) التالي:

الجدول 5: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لأثر دوافع العمل إجمالاً على الإلتزام التنظيمي

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الخطأ المفسر Regression	1	10,016	10,016	29,363	0,000
الخطأ غير المفسر Residual	97	33,087	0,341		
الخطأ الكلي Total	98	43,102			

معامل التحديد  $(R^2) = 0,232$

المصدر: بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

### التعليق:

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم(5) إثبات صلاحية النموذج لاختبار فرضية وجود أثر بين دوافع العمل والالتزام التنظيمي، وذلك استنادا إلى قيمة F المحسوبة والبالغة (29,363) والتي تبين أنها أكبر من قيمتها الجدولية بحكم أن مستوى الدلالة لهذا الاختبار والبالغ مقدارها (0,000) جاءت أقل من مستوى الدلالة  $(0,05 \geq \alpha)$ .

ويتضح من نفس نتائج الجدول وبالتحديد من خلال معامل التحديد  $(R^2)$  البالغ قيمته (0,232) أن المتغير المستقل دوافع العمل كمتوسط عام في هذا النموذج يفسر ما مقدار (23,2%) من التباين الحاصل في المتغير التابع الالتزام التنظيمي وهي قوة تفسيرية ضعيفة نسبيا. وبناءً على صلاحية النموذج والقوة التفسيرية المحصل عليها نستطيع تأكيد صحة الفرضية الرئيسية القائلة: "بوجود أثر عند مستوى الدلالة  $(0,05 \geq \alpha)$  لدوافع العمل على الإلتزام التنظيمي للموظفين العاملين مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطيوحة- أرزيو - ولاية وهران".

و بهدف التعرف على مدى تأثير كل بعد من أبعاد دوافع العمل على الإلتزام التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد وقد جاءت تلك النتائج كما يعرضها الجدول (6) و(7) التاليين:

الجدول 6: تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لأثر أبعاد دوافع العمل على الإلتزام التنظيمي

مستوى الدلالة	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	المصدر
0,000	7,797	2,546	12,731	5	الخطأ المفسر Regression
		0,327	30,371	93	الخطأ غير المفسر Residual
			43,102	98	الخطأ الكلي Total
معامل التحديد $(R^2) = 0,295$					

المصدر: بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

### التعليق

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم(6) إثبات صلاحية النموذج لاختبار فرضية وجود أثر بين أبعاد دوافع العمل والالتزام التنظيمي، وذلك استنادا إلى قيمة F المحسوبة والبالغة

(7,797) والتي تبين أنها أكبر من قيمتها الجدولية بحكم أن مستوى الدلالة لهذا الاختبار والبالغ مقدارها (0,000) جاءت أقل من مستوى الدلالة ( $0,05 \geq \alpha$ )، إلا أن الملاحظ هنا قوة النموذج استناد إلى قيمة اختبار F كانت أضعف إذا ما قورنت بمثيلتها في الاختبار الأول القائم بين دوافع العمل إجمالاً والالتزام التنظيمي، وهنا إشارة إلى أن هناك عدد من الأبعاد لم يكن لها تأثير ذو دلالة إحصائية تم إدراجها في هذا النموذج الجديد وبهدف التعرف على تلك الأبعاد كان ولا بد من النظر إلى نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد دوافع العمل على الالتزام التنظيمي المبينة في الجدول (7) التالي:

الجدول 7: نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد دوافع العمل على الالتزام التنظيمي

أبعاد دوافع العمل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الدوافع النفسية	0,262	0,117	0,271	2,240	0,027
الدوافع المهنية	0,354	0,146	0,320	2,417	0,018
الدوافع الاقتصادية	-0,107	0,115	0,114 -	-0,930	0,335
الدوافع الاجتماعية	0,175	0,134	0,149	1,304	0,195
الدوافع العلمية	-0,032	0,147	0,026 -	-0,218	0,828

المصدر: بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

### التعليق:

الملاحظ لنتائج الجدول (7) وبعد متابعة قيم معاملات (Beta) وكذا قيم اختبار (t) يجد أن دوافع العمل ليست بأبعادها كلها تؤثر على الالتزام التنظيمي، حيث يظهر أن الدوافع النفسية والمهنية هما فقط ما يعرض ذلك التأثير فنجد أن قيمة (t) المحسوبة لهذين البعدين على التوالي قد بلغت (2,240) و (2,417) وهي أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى الدلالة ( $0,05 \geq \alpha$ ) كما تشير إلى ذلك قيم مستوى الدلالة المعنوية للاختبار والمقدرة على التوالي بـ (0,027) و (0,018).

أما فيما يخص الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والعلمية لم تبد أي تأثير ذو دلالة إحصائية يذكر.

وبهدف تعزيز نموذج التأثير تم بناء نموذج آخر لتوضيح الأثر الحاصل بين البعدين الدوافع النفسية والدوافع المهنية وحدهما دون الأبعاد الأخرى على الالتزام التنظيمي فجاءت نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتأكد من صلاحية النموذج كما يعرضها الجدول رقم (8) التالي:

الجدول (8): نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد للتأكد من صلاحية النموذج لأثر الدوافع النفسية والمهنية على الالتزام التنظيمي

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الخطأ المفسر Regression	2	11,989	5,995	18,497	0,000
الخطأ غير المفسر Residual	96	31,113	0,324		
الخطأ الكلي Total	98	43,102			
معامل التحديد $(R^2) = 0,278$					

المصدر: بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

#### التعليق:

النتائج تبين أن النموذج الثاني الذي يحتوي على الدوافع النفسية والدوافع المهنية فقط دون بقية الأبعاد هو أقوى صلاحية من النموذج الأول الذي يشمل كل الأبعاد الممثلة لدوافع العمل وهو ما يتجلى من خلال قيمة اختبار (F) التي بلغت قيمتها (18,497) وهي أكبر من قيمتها في النموذج الأول والبالغة (7,797)، في حين أن القيمة التفسيرية لم تتغير تقريبا على اعتبار أن تلك القيمة التي عرضها النموذج الأول هي فقط الخاصة بالدوافع المهنية والدوافع النفسية وتم التأكيد عليها من خلال النموذج الثاني.

وقد جاءت نتائج تحليل الانحدار البسيط لبيان أثر كل من الدوافع النفسية والدوافع المهنية على الالتزام التنظيمي كما يشير إليها الجدول رقم (9).

الجدول (9): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر الدوافع النفسية والدوافع المهنية على الالتزام التنظيمي

أبعاد دوافع العمل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الدوافع النفسية	0,276	0,106	0,285	2,591	0,011
الدوافع المهنية	0,334	0,122	0,302	2,747	0,007

المصدر: بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

#### التعليق:

يتضح من الجدول (9) وبعد متابعة قيمة معامل (Beta) وكذا قيم اختبار (t) نجد أن كلا من بعدي الدوافع النفسية والمهنية تؤثران على الالتزام التنظيمي فنجد أن قيمة (t) المحسوبة لهذين البعدين على التوالي قد بلغتا (2,591) و(2,747) وهي أعلى من قيمتهما الجدوليتان عند مستوى الدلالة  $(0,05 \geq \alpha)$  كما تشير إلى ذلك قيمة مستوى الدلالة المعنوية للاختبار والمقدرة على التوالي بـ (0,011) و(0,007)، كما تؤكد هذه النتائج تلك النتائج التي يعرضها النموذج الأول الذي يجمع بين أبعاد دوافع العمل.

## 5. خاتمة:

يعتبر موضوع الإلتزام التنظيمي عنصرا أساسيا لنجاح المؤسسات وتأقلمها مع المتغيرات الحاصلة باعتبار أن المؤسسة تنشط ضمن ظروف بيئية تتسم بالديناميكية وسرعة التغيير. حيث أن نجاح المنظمات مرتبط بزيادة الإلتزام التنظيمي للموظفين العاملين بها، لأن الموظف أو العامل يعد أساس نجاح أي منظمة من خلال العمل الذي يؤديه ومقدار الجهد الذي يبذله باعتباره القادر الوحيد على إدارة الموارد الأخرى؛ وهنا تظهر أهمية الدوافع والحوافز كأحد المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد، فحصول المنظمة على الأداء المرغوب متوقف وبدرجة كبيرة على مدى قدرتها على الإلمام بحاجات العاملين والتقرب منهم لمعرفة رغباتهم ودوافعهم للعمل، فالدافع إذن هو قوة منبثقة من داخل الإنسان تحاول السيطرة على سلوكه وتوجيهه؛ فدراسة هذا الموضوع يفيد المؤسسات التنظيمية إلى حد كبير .

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتحديد أثر دوافع العمل على الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد في مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطينة- آرزيو - ولاية وهران، وقد تم التوصل من خلال معطيات التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها إلى النتائج التالية:

- أظهرت النتائج أن الموظفين يمتلكون دوافع بمستوى عالي؛
- أظهرت النتائج الدراسة أن الموظفين يتميزون بمستوى متوسط من الإلتزام اتجاه مؤسستهم؛
- نرى من خلال النتائج أن مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطينة- آرزيو - ولاية وهران لا يعتمد على دوافع من نوع واحد فقط بل يعتمد على دوافع متنوعة العوامل منها الاقتصادية، الاجتماعية، العلمية، المهنية والنفسية لأنها تعتبر دافع أساسي للعمل لدى الموظفين في مؤسسة محل الدراسة.
- تبين من خلال النتائج أن هناك إلتزام لدى الموظفين اتجاه مركب تجميع الغاز الطبيعي " GNL1/Z " ببطينة- آرزيو - ولاية وهران، والذي كان منشأه ثلاث مصادر (الالتزام العاطفي، المعياري والاستمراري)، ولكن ليس بدرجة عالية كما افترضتها الدراسة .
- وجود العلاقة التأثير بين دوافع العمل و الإلتزام التنظيمي عند مستوى أقل من مستوى الدلالة الذي حددته الدراسة.
- وجود علاقة التأثير بين أبعاد الدوافع العمل والإلتزام التنظيمي.
- أظهرت نتائج الدراسة أن الدوافع ليست بأبعادها كلها تؤثر على الإلتزام التنظيمي .
- أظهرت نتائج الدراسة أن بعدي الدوافع النفسية والمهنية هي التي تبدي تأثير ذو دلالة إحصائية عكس الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والعلمية.
- على ضوء ما جاءت به النتائج يمكن تقديم بعض التوصيات المقترحة كما يلي:
- ضرورة إعطاء أهمية للحوافز الاقتصادية والاجتماعية وكذا العلمية للموظفين في المؤسسة محل الدراسة.



- يجب على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار كافة المتغيرات التي تؤثر على الالتزام التنظيمي.
- استخدام الأساليب الحديثة في تكوين وتنمية مهارات العاملين في مختلف المجالات والمواكبة للتطورات والتغيرات الحديثة.

## 6. قائمة المراجع:

- الطائي يوسف حبيب، الفضل مؤيد عبد الحسين، العبادي هاشم فوزي، (2006)، إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
- حسين حريم، (2013)، إدارة الموارد البشرية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- حماد حنون سامي ابراهيم، (2002)، قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- سهيلة محمد عباس، (2003)، الإدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- طه مدني طويهر، شريفة رفاعي، (2018)، دور التمكين النفسي في تعزيز الإلتزام التنظيمي "دراسة تحليلية لآراء عينة من الافراد العاملين بالمكتبات الجامعية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد (13)، العدد (1)، الصفحات 29-48.
- البقي سعد تراحيب غنام، (2012)، الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- فازية خلفوني، (2010)، الحوافز المادية ودورها في تنمية الدوافع لدى الموظف العام " دراسة حالة وزارة التكوين والتعليم المهنيين 1999-2010، رسالة ماجستير، قسم علوم سياسة وعلاقات دولية، جامعة الجزائر-3، الجزائر.
- لخضر بن غنام، (2007)، الإشباع الخارجي وأثرها على دافعية العمال داخل المنظمات، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- محمد الصيرفي، (2005)، السلوك التنظيمي - الجزء الأول، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
- محمد جودت محمد فارس، (جوان، 2014)، العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، المجلد الثاني والعشرون، العدد (2)، الصفحات 165 - 192.
- محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان، (1997)، السلوك التنظيمي، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مصر.
- محمد كعوان، (2015)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد أ، العدد (44)، الصفحات 541-563.

## 7. تعهد:

أنا السيد كرومي سعيد، أستاذ محاضر (أ) بجامعة طاهري محمد، بشار- الجزائر،  
والحامل لبطاقة التعريف الوطني رقم: 117137937، والصادر عن بلدية بشار، ولاية  
بشار، بتاريخ: 2020/01/14، أتعهد بشرفي أنني لم أرسل هذا المقال إلى أية مجلة  
أخرى، ولم أشارك به بأية تظاهرة علمية سابقة.