

ملخص:

تناولت هذه الدراسة إشكالية الاداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي التنظيمية لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على استبيان محكم لجمع المعطيات، وتم اختيار المنهج الوصفي من اجل تحقيق اغراض البحث وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية عددها 55 موظف وموظفة وقد اظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى منخفض من الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة، ومستوى منخفض الالتزام التنظيمي، كما تم الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة احصائية موجبة متوسطة بين الاداء الوظيفي وبين سلوك الالتزام التنظيمي. الكلمات المفتاحية: الاداء الوظيفي، الالتزام التنظيمي.

Summary:

This study, tried to address the issue of Functional Performance in relation to the functional commitment among the workers of the public health establishment of the Wilaya of Djelfa., The researcher counts on a very precise questionnaire to gather all the data concerning this subject. The sample for this study was randomly selected from 55 public servants. using the descriptive method to achieve the objectives of this study The results show that there is a very high level of Functional Performance among the workers of the public health establishment of the wilaya of Djelfa and we note that There is also a very high level of functional engagement. Yet the results indicated the existence of a positive and weak relationship having a statistical indication between the Functional Performance, and the conduct of the functional engagement.

## الاداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية:

## عمال الصحة العمومية بولاية الجلفة

منصور تجاني\*

جامعة الجلفة

( الجزائر )

tidjnimansour41@gmail.com

## 1. مقدمة: مقدمة:

ان الموارد البشرية تعتبر من اهم الاصول في المنظمات، لذا فان قياس فعالية الاداء التنظيمي تحدد في الغالب بجودة هذه الموارد ومهاراتها في ادائها، الامر الذي يؤدي الى رفع مستوى التنظيم وكفاءته، وكذلك الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة لذلك فان مصلحة اي منظمة تكمن في مقدرتها على الاحتفاظ بالعاملين من خلال اشباع حاجاتهم وتلبية رغباتهم عن طريق ايجاد ما يعرف بالمناخ التنظيمي السليم الذي يتسم بالعدالة والمساواة، مما يؤدي خلق الولاء التنظيمي والثقة التنظيمية لدى العاملين وصولاً لتعزيز هذه الثقة لديهم. (1)

لذا فإن تسيير الموارد البشرية في المؤسسات يجب أن يأخذ بعين الاعتبار التزام الافراد نحو منظماتهم وفي هذا الإطار، بينت البحوث الحديثة أن الإلتزام التنظيمي الذي يعبر عن علاقة نفسية بين الفرد ومنظمتها ناتج عن ترسيخ مفهوم الاداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة الجزائرية بصفة عامة ومن هذه الزاوية يمكن التطرق الى الاشكال التالي:

- ما طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء التنظيمي عند عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة؟  
ويندرج تحت هذه الاشكال الاسئلة الفرعية التالية:

1- ما مستوى درجة الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة؟

2- ما مستوى درجة الاداء التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي وبين الاداء التنظيمي لدى عمال الصحة العمومية لولاية الجلفة.

الفرضية الاولى:

- يتمتع مستوى الالتزام التنظيمي بمستوى منخفض لدى عمال الصحة العمومية بولاية الجلفة.

## الفرضية الثانية:

- يتمتع مستوى الاداء التنظيمي بمستوى مرتفع لدى عمال الصحة العمومية بولاية الجلفة الصحة العمومية لولاية الجلفة.

## 3. اهمية الدراسة:

تكمن اهمية هذا البحث فيما يلي.

❖ تقديم إضافة جديدة من خلال الكشف عن مستوى

كل من الالتزام التنظيمي والاداء التنظيمي لدى عمال الصحة العمومية لولاية الجلفة

❖ محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وبين الاداء التنظيمي

❖ محاولة لفت انتباه المسؤولين لمراعاة ردود أفعال العاملين،

عند رسم سياسات الموارد البشرية وإجراء عمليات تقييم لمستوى الالتزام التنظيمي، لما لهذه السياسات والعمليات من تأثيرات على الاداء التنظيمي للعاملين.

❖ تقترح هذه الدراسة للقائمين على مؤسسة الصحة

العمومية إطاراً علمياً يمكن من خلاله الاطلاع على

المتغيرات ذات العلاقة بالالتزام التنظيمي، مما يمكن

هؤلاء المسؤولين من إجراء التعديلات اللازمة من أجل

تحسين مستوى الاداء التنظيمي للعاملين تحت قيادتهم

مما ينعكس بالإيجاب على الأداء.

## 4. اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق ما يلي:

1- التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي وبين الاداء التنظيمي.

2- التعرف على مستوى درجة كل من لالتزام التنظيمي، والاداء التنظيمي.

## 5. مصطلحات الدراسة:

### 1.5. الالتزام التنظيمي:

هو درجة تطابق الفرد مع منظمته، وارتباطه بها وقبوله لأهدافها وقيمها ورغبته في بذل اكبر عطاء ممكن لصالحها مع الرغبة القوية في الاستمرار في عضويتها. (2)

❖ دراسة الحوامدة ( 2004 م): قام بإجراء دراسة بعنوان " العلاقة بين مستوى فاعلية وعدالة نظام تقييم الأداء وكل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية"، على عينة عشوائية مكونة من ( 483 ) موظفًا، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة معنوية موجبة بين إدراك العاملين لعدالة نظام تقييم الأداء ولفاعليته وبين كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والولاء التنظيمي والثقة التنظيمية.

❖ دراسة كوك ترجمة خازن (2004 م): دراسة بعنوان " مستوى الرضا الوظيفي عن عمليات تقييم الاداء " هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي من عمليات تقييم الاداء , حيث درس الباحث 382 مؤسسة في امريكا , وجدان العدالة والثقة في النظام من اهم المميزات التي تبعت على الرضا لدى الموظفين , ومن اهم عوامل الثقة ان يشعر الموظف انه يستطيع ان يقيم الاخرين كما يقيمونه وكان اهم ما اوصت به الدراسة مايلي:

- تفعيل معايير الاداء لجعلها اكثر دقة وعدالة
- اشتراك اكثر من مستوى اشرافي في التقييم وصياغة المعايير

- اعطاء عملية التقييم الجدية باشراف اعلى المستويات

❖ دراسة كوتش وستيدي (2004م):

دراسة بعنوان "police ,how good are they office performonce appraisal system"

هدفت هذه الدراسة الى تقييم اداء الشرطة في بلديات كندا اجريت على مجموعة من ضباط الشرطة من رتب مختلفة يملثون 15 قسم شرطة من شرطة بلديات كندا وتوصلت الدراسة الى :

- ان نظام تقييم الاداء لم يؤدي الى تحسين ادائهم الوظيفي
- لم تكن هناك تغذية راجعة على نحو منتظم

ويُعرف أيضاً بأنه " ذلك الارتباط النفسي والعاطفي الذي يشعر به العاملون تجاه المنظمة التي يعملون بها، ويعكس مدى تبنهم لاتجاهات وقيم المنظمة. (3) كما ويُعرف " بأنه توجه يتسم بالفعالية والإيجابية نحو المنظمة. (4)

كما يرى ( Buchanan skm ) أن الالتزام يعبر عن موالاة الموظف للمنظمة والتي تظهر بثلاث صور هي :التطابق بين قيم الأفراد وأهداف المنظمة والاندماج في النشاط الذي يمارسه الموظف والولاء من خلال حب العاملين وتعلقهم بالمنظمة. (5)

## 2.5. الاداء الوظيفي :

يقصد به : تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة، او الجهود التي ترتبط وظيفته بها، يعني النتائج التي يحققها الموظف للمنظمة. (6) .

ويقول توماس جلبرت ( thamas gilbert ) انه "التفاعل بين السلوك والانجاز، انه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا" (7)

نستنتج من ذلك ان الاداء هو انجاز ونشاط وجهد مبذول من قبل عمال الصحة العمومية لصالح مؤسستهم من اجل تحقيق هدف معين

## 3.5. عمال الصحة العمومية:

مسمى يطلق على جميع العاملين في وزارة الصحة سواء كانوا يعملون بوظائف إدارية، او خدماتية، او طبية.

## 6. حدود ونطاق الدراسة:

- الحدود البشرية: عمال الصحة العمومية من ( اطباء واداريين و ممرضين و عمال مهنيين )
- الحدود المكانية: مؤسسة الصحة العمومية ( مستشفيات استشفائية، مؤسسات جوارية ) في ولاية الجلفة.
- الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال شهر مارس 2017.

## أولا. الدراسة النظرية:

### 1- الدراسات السابقة:

بالبقاء مع المنظمة قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة (التوجه الثقافي أو العائلي) أو بعد دخوله المنظمة (التوجه التنظيم) وقد يكون للقيم العائلية أو الأعراف أو الدين الذي يؤمن به الفرد الأثر في تكوين الالتزام المعياري فالالتزام المعياري هو نوع آخر من الالتزام، ويعبر عن الالتزام الأدبي والشخصي بالتمسك بقيم المنظمة ، ويكون ناتجا عن التأثير بالقيم الاجتماعية والثقافية والدينية. (10)

#### - الالتزام المستمر:

وهو يعبر عن الرغبة القوية في التمسك بأهداف وقيم المنظمة وعدم القدرة على التضحية بها لزيادة التكاليف المترتبة عليها واستعداد الفرد للبقاء في المنظمة بسبب استثماراته الشخصية التي لا يمكن له الاستغناء عنها وتمثل علاقات (وزملاء العمل، التقاعد، المهنة والمهارات، مدة الخدمة،... المنافع الأخرى) كل هذه تجعل ترك المنظمة للعمل في مكان آخر أمرا مكلفا بدرجة كبيرة بالنسبة للفرد، فالالتزام المستمر يستند على التزام الفرد بالبقاء بالمنظمة طالما انه يحقق منافع، وهذه المنافع التي يحصل عليها الفرد من عمله الحالي ويمكن أن تتأثر بتترك الفرد للمنظمة. (11)

#### 2.2. أهمية الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من ابرز المتغيرات السلوكية التي سلطت عليها الأضواء، حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث على ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل وتسرب العاملة من المنظمات، وانخفاض درجات الرضا الوظيفي كما سلطت النتائج الضوء على أهمية البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة ، وقد أكدت كثير من الدراسات الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي، إذ أوضحت الدراسات أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية ، وفي مقدمتها ظاهري الغياب والتهرب عن أداء العمل. (12)

#### 3.2. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي منها يقع داخل وخارج بيئة المنظمة، وقد تبينت آراء الكتاب

- ان ضباط الشرطة لم يعطو الفرصة للتعبير عن ارائهم
  - ان المشرفين لم يتلقوا الا القليل من التدريب
- فأوصت الدراسة بمايلي :

- الاهتمام بنظام التغذية الراجعة على نحو منتظم
- الاهتمام بتدريب المشرفين القائمين على عملية تقييم الاداء

#### 2. الاطار النظري لمفاهيم الدراسة:

##### 1.2. أبعاد الالتزام التنظيمي:

لقد طرح بعض الباحثين ممن اهتموا بدراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية عددا من الأبعاد التي توضح طبيعة ومفهوم الالتزام التنظيمي وهي تشكل أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين وهي ما يلي:

##### - الالتزام العاطفي:

ويمثل مؤشر يعكس توجه ايجابي أو شعور تعاطفيا من قبل الموظف نحو التنظيم، بما يعني أن الأفراد الذين يظهرون معدلات عالية من الالتزام الوجداني نحو منظماتهم، يقون فيها بسبب علاقة الحب أو الميل الذي يشعرون به نحو تلك التنظيمات، ويرى آخرون أن الالتزام العاطفي يعبر عن قوة ورغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بمنظمة معينة، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويرغب في المشاركة لتحقيق تلك الأهداف. (8)

وقد يتطور الالتزام العاطفي للفرد اعتمادا على ثلاثة أسس وهي:

##### أ- القيم المشتركة

ب- وضوح الأهداف وتطابقها.

##### ت- الاندماج الشخصي

فالأفراد الذين يكون ارتباطهم الرئيسي بالمنظمة نابع من شعورهم العاطفي تجاه المنظمة فأنهم يستمرون في ذلك العمل. (9)

##### - الالتزام المعياري:

يكون تجاه المنظمة والعاملين فيها الذي و يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد دور كبير في بلورة هذا النوع من الالتزام فشعور الفرد بالالتزام والواجب

### 1.1. أدوات الدراسة:

بالاعتماد على نوع المعلومات والبيانات التي نحن بصدد جمعها، وعلى الدراسة الاستطلاعية التي أجريناها، تم الاعتماد على الأداة الأكثر ملائمة لإجراء هذه الدراسة وهي الاستبيان، وقصد تبسيط المفاهيم ووضع الصورة النهائية للاستبيان على ضوء المعلومات المأخوذة من بعض البحوث والكتب والمقاييس التي عالجت موضوع الدراسة، وبالاعتماد على الصورة الاصلية لمقياس الالتزام التنظيمي (Allen et Meyer, 1990) المكون من 13 جملة مقسمة الى ثلاثة ابعاد (العاطفي، المعيارى، المستمر).  
5.1. طريقة التصحيح: الإجابة على عبارات المقياس تظم خمس مستويات تنتظم على سلم ليكرت كما هو موضح في الجدول.  
جدول رقم(1): مستويات الاوزان لسلم ليكرت.

أعراض بشدة	أعراض	موافق الى حد ما	أوافق كثيرا	أوافق بشدة	الأوزان
1	2	3	4	5	

### 6.1. الخصائص السيكومترية للمقياس:

#### أولا/ صدق المقاييس:

بعد احضار الباحث لمقاييس الدراسة، تم عرض هذه المقاييس على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم النفس العمل والتنظيم وذلك لإبداء رأيهم حول المقاييس ومدى صلاحيتها، ومناسبة العبارات الموضوعية لقياس المتغيرات لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة.

#### ثانيا/ ثبات المقاييس:

استخدم الباحث درجات العينة التجريبية في حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

والباحثين حولها، فبحوث السبعينات أكدت على ثلاث عوامل رئيسية هي ( السمات الشخصية – الخصائص الوظيفية – الخصائص التنظيمية)، أما بحوث التسعينات فقد اضافت العوامل البيئية ( فرص العمل البديلة) لتأثرها بالالتزام التنظيمي، وفي دراسة حديثة تم تحديد العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، بخصائص الوظيفة وحالات الدور بالنسبة للفرد كتحديد العمل وتحدياته، وعلاقات القائد بالأعضاء بالإضافة إلى الخصائص التنظيمية. (13)

### 4.2. محددات الاداء الوظيفي :

يرى البعض ان الاداء , الوظيفي هو نتيجة لمحصلة التفاعل بين محددات ثلاثة رئيسه (الحنيفة، 2003، ص 55)

1- الدافعية الفردية : تنتج عن توافق العامل في عمله مع ميوله واتجاهه

2- مناخ العمل : يعبر عن الاشتباغ لجميع حاجات العامل الذي توفره بيئة العمل

3- القدرة لدى الفرد على اداء العمل: وهي القدرة التي يحصل عليها العامل عن طريق التدريب والتعليم

ثانيا. الدراسة الميدانية:

### 1. الاجراءات المنهجية:

1.1. منهج البحث: من أجل تحقيق أغراض البحث والإجابة عن الأسئلة التي طرحت والتحقق من فرضياتها تم استخدام المنهج الوصفي.

2.1. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من عمال الصحة العمومية لولاية الجلفة المقدر عددهم 3194 عامل، وعلى ضوء ذلك يمكن تعيين عينة الدراسة .

3.1. عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية تقدر ب50 عامل. جدول رقم(01): توزيع أفراد العينة وفق جنسهم.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	29	58%
الإناث	21	42%
المجموع	50	100%

الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين				المتوسط الحسابي المتوقع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الملاحظ	عدد أفراد العينة	مستوى الالتزام التنظيمي
الفرق بين المتوسطين	قيمة (t)	درجات الحرية (df)	احتمال الخطأ (P)					
	9.42-	49	1.38	54	9.82	44.58	50	
الدلالة الإحصائية			0.000					دال

من خلال الجدول يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ تُقدر بـ: (44.58) وانحراف معياري بلغ القيمة (9.82) وان المتوسط المتوقع للدراسة هو (54) وان قيمة الفرق بين المتوسطات (-9.42) وهي قيمة دالة عند  $\alpha = 0.000$ ،  $t = -6.779$ ،  $df = 49$ ، وتعد هذه النتيجة مؤشر على مستوى منخفض للالتزام لدى عمال الصحة العمومية، وهي تتفق مع دراسة (دراسة خضير وآخرون سنة 1996) في دراسة بعنوان "الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة"، وتتعارض مع دراسة اولينج سنة (2003) "ضغط العمل و الأداء الوظيفي للعاملين الصينيين في مدينة هونكونج: مدي تأثير قيم العمل والالتزام التنظيمي عليهما" وهذا الانخفاض مرده لعدم إشراك العامل في إتخاذ القرارات التي تؤثر في عملهم، والسماح لهم بإبداء آرائهم وملاحظتهم، مما يجعل هذه القرارات أقل فعالية، وتساهم في عدم تبني العمال لها والحرص على تنفيذها لأنهم لم يشاركوا في وضعها، وكما ان هناك المفهوم السائد بالنظر الى الاستمرارية للعمل في الصحة العمومية لقلة بدائل العمل والمصلحة فقط بعيدا عن الاخلاص والولاء لهذه المهنة.

## 2. عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

الجدول رقم(02): معامل ثبات المقاييس المستخدمة.

المقياس	طريقة حساب الثبات	عدد العبارات	معامل الثبات
مقياس الالتزام التنظيمي	معامل ألفا	18	0.740
مقياس الاداء الوظيفي	معامل ألفا	21	0.752

## 7.1. الأساليب الإحصائية المطبقة:

استخدم الباحث للتحقق من الفرضيات، أساليب إحصائية مختلفة وهذا باعتماده على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما اعتمد على التقنيات الإحصائية، التي تندرج ضمن أسلوب الإحصاء الاستدلالي والإحصاء الوصفي هي على النحو التالي:

- ✓ النسب المئوية والتكرارات لوصف العينة.
- ✓ معامل الثبات الفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان
- ✓ معامل الارتباط بيرسون (Pearson) و ذلك لإيجاد العلاقة الارتباطية بين المتغيرات
- ✓ اختبار (One Sample T test) لإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات الأفراد و المتوسط

## ثالثا. عرض ومناقشة الفرضيات

### 1. عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى: يتمتع عمال مؤسسة الصحة العمومية بمستوى منخفض من الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم(03): التوزيع التكراري واختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمستوى الالتزام التنظيمي.

### 3. عرض و مناقشة نتائج دراسة الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي وبين الاداء الوظيفي لدى عمال الصحة العمومية لولاية الجلفة.

الجدول رقم (06): معامل الارتباط بين الالتزام التنظيمي وكل من الاداء الوظيفي و الاداء الوظيفي

المتغيرات	حجم العينة	قيمة معامل الارتباط (R)	قيمة SIG	DF	مستوى الدلالة
الالتزام الاداء	50	0.557*	0.000	49	دال عند

من خلال الجدول تظهر لنا الجدول أن قيمة SIG التي هي (0,000) و هي أقل من مستوى الدلالة (0,01) و قيمة معامل الارتباط (R) التي بلغت (0.557\*) و عليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرض البديل التي تقول: "توجد علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين الإلتزام الوظيفي والاداء الوظيفي ، وهذا يتفق مع ما ذهبت اليه الدراسات (harif,2005;Meyerand Allen,1991;Bolon,1997)، ودراستي (المبيض ،1999، ريان،2000) في وجود العلاقة، وتصدر الاشارة الى ان عمال الصحة العمومية محل الدراسة الذين يشعرون أنهم مرتبطين عاطفيا بمؤسستهم الصحية يكونون اكثر مبادرين بالأعمال ، وأكثر التزاما من غيرهم وهذا ما يجعل المسؤولية على عاتق الادارة لتبني التحفيز للعمال ومواكبة التطور وعدالة في التقييم، ومما لاشك فيه ان تقدير المبدعين والمبادرين ماديا ومعنويا وتمييز هؤلاء العمال عن غيرهم سوف يعمل على ترسيخ الإلتزام التنظيمي وينمي الاداء الوظيفي ، مما يؤدي لزيادة الانتاج والعمل بروح الفريق، وكل هذه المفاهيم السابقة الذكر الغائبة نوعا ما في هذه المؤسسة الصحية العمومية المحورية جعل - حسب رأي الباحث - طبيعة العلاقة بهذا الشكل في نتائجها.

تنص الفرضية الثانية: يتمتع عمال مؤسسة الصحة العمومية بمستوى مرتفع للاداء الوظيفي.

الجدول رقم(05): التوزيع التكراري واختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمستوى الاداء الوظيفي

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي الملاحظ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المتوقع	الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين				
				الفرق بين المتوسطين	قيمة t	درجات الحرية (df)	احتمال الخطأ (P)	مستوى الدلالة
50	29.32	8.36	42	12.68-	10.72-	49	1.18	0.000

من خلال الجدول يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ تُقدر ب: ( 29.32 ) وبانحراف معياري بلغ القيمة (8.36) وان المتوسط الفرضي للدراسة هو ( 42 ) وان قيمة الفرق بين المتوسطات (-12.68) وهي قيمة دالة عند (  $\square = 0.000$  ،  $df = 49$  ،  $t = -10.72$  ) وتعد هذه النتيجة مؤشر على مستوى منخفض، كما ذهبت اليه دراسة دراسة الحوامدة ( 2004 م ) قام بإجراء دراسة بعنوان " العلاقة بين مستوى فاعلية وعدالة نظام تقييم الأداء وكل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية"، على عينة عشوائية مكونة من ( 483 ) موظفًا، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة معنوية موجبة بين إدراك العاملين لعدالة نظام تقييم الأداء ولفاعليته وبين كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والولاء التنظيمي ، ومن خلال ما سبق يمكن رفض صحة الفرضية الثانية والتي تنص: "يتمتع عمال مؤسسة الصحة العمومية بمستوى مرتفع من الاداء الوظيفي"، وقبول الفرض البديل.

✓ حث القيادات الادارية العمل على تنمية روح المبادرة والتحفيز على الاداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة الصحة العمومية من خلال توفير بيئة تنظيمية تسمح بالابتكار والإبداع الوظيفي.

حاول الباحث من خلال دراسته الحالية التطرق إلى متغيرين مهمين في علم النفس العمل والتنظيم عامة وفي مؤسسة الصحة العمومية على وجه الخصوص، وهما الالتزام التنظيمي و الاداء الوظيفي من خلال الكشف عن مستوى كل منهما لدى عينة الدراسة الذي دل على انخفاض مستوى كل منهما وكذلك تبين طبيعة العلاقة القائمة بينهما وخلصت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين المتغيرين لدى عمال الصحة العمومية لولاية الجلفة، كما توصلت الدراسة الميدانية إلى أن هناك سلوكيات طوعية اختيارية هدفها تقديم الدعم للآخرين وتذليل العقبات غائبة او مغيبة مما يدل أن سلوك الاداء الوظيفي قد ظهر بمستوى منخفض، وعلى ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث في هذه الدراسة فانه يوصي بالتالي:

- المراجع:
1. Organ D.W. and Konovsky, M.(1989), Cognitive Versus Affective Determinant Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, pp.157-164.
  2. رايح برباخ، 2014، علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الالتزام لدى عمال المركبات الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة، الجزائر، ص37.
  3. محمد عبد سعيد عليان، 2016، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر، غزة، ص30.
  4. نفس المرجع السابق، ص30.
  5. نفس المرجع السابق، ص30.
  6. حنونة سامي إبراهيم حماد، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، 2006، ص17.
  7. رايح برباخ، 2014، علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الالتزام لدى عمال المركبات الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة، الجزائر، ص28.
  8. نفس المرجع السابق، ص28.
  9. نفس المرجع السابق، ص30.
  10. نفس المرجع السابق، ص30.
  11. نفس المرجع السابق، ص31.
  12. نفس المرجع السابق، ص31.
  13. نجيب عبد المجيد، خولة صدر الدين، دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، العدد19، 2014، مجلة اداب الفراهيدي، بلدية كركوك، ص345-346.
  14. نفس المرجع السابق، ص346.
  15. نفس المرجع السابق، ص346.
  16. نفس المرجع السابق، ص346.
- نجيب عبد المجيد، خولة صدر الدين، دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، العدد19، 2014، مجلة اداب الفراهيدي، بلدية كركوك، ص11

✓ اثناء مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في رسم السياسات المستقبلية عن طريق استخدام فرق العمل التي يشارك فيها الموظفون وعلى اختلاف مستوياتهم الوظيفية، لماله من مردود ايجابي في تعزيز مستوى التزامهم بأهداف مؤسستهم الصحية .

✓ تبني مبدأ العدالة في التوزيع للعمل والخوافز والمبني علي الكفاءة، مما يؤدي الى زيادة شعور الموظف بزيادة انتماءه لعمله ومؤسسته وتطلعه للتطور الوظيفي بشكل مستمر وهو ما له مردود جيد على مستوى التزامه.

✓ تشجيع اجراء المزيد من البحوث الميدانية من قبل الباحثين، للتعرف على المزيد من العوامل التي تؤثر في مستوى الالتزام وذلك بهدف العمل على رفع مستويات التزامهم مما يعود بالفائدة على مستوى ادائهم وانجازهم مما يساهم في تحقيق اهداف الجامعات ورفيها.

✓ ربط مفهوم الالتزام التنظيمي بمعايير وممارسات يتم تصميمها بدقة، يجب ان تشمل العدالة والمنافسة الشريفة في العمل الي جانب الكفاءة والانجاز الفعال لمهام العمل مما تؤثر على تنمية روح الانتماء والالتزام لدي الموظفين في مؤسسة الصحة العمومية