

نظام الأجر وأثره على الإلتزام التنظيمي لموظفي السلك الخاص في مديرية التجارة - جيجل

The wage system and its impact on the organizational commitment of private corps employees in the Trade Direction - Jijel

شرف عقون¹، لقمان بوخدوني²، نصر الدين عيساوي³

¹ مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، لمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة (الجزائر)،

² مخبر الدراسات الاقتصادية للمناطق الصناعية في ظل الدور الجديد للجامعة، لمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة (الجزائر)،

³ جامعة أم البواقي، (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2022/03/23

تاريخ الاستلام: 2022/01/16

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار أبعاد نظام الأجر والمتمثلة في كل من نسب التعويضات والاقطاعات وأثرها على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص في مديرية التجارة - جيجل، تم استخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة، وقد تم توزيعه على عينة مكونة من 60 موظفا بمديوية التجارة - جيجل.

توصلت نتائج الدراسة لوجود أثر لنظام الأجر على الإلتزام التنظيمي للموظفين في مؤسسة محل الدراسة، ولقد انحصر هذا الأثر خصوصا على بعد نسب التعويضات، في حين سجلنا عدم وجود أثر لبعد نسب الاقطاعات، مما سمح باقتراح توصيات قابلة للتطبيق تساهم في تحسين نظام الأجر وتعزيز مستوى الإلتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: نظام الأجر؛ الإلتزام التنظيمي؛ مديرية التجارة.

تصنيف JEL: J31؛ D23؛ I38

Abstract:

This study aims to test the dimensions of the wage system represented in both compensation and deductions rates and their impact on the organizational commitment of private corps employees in the Direction of Trade - Jijel, the questionnaire has been used as a tool to collect data for the study variables, it was distributed on a sample consisting of 60 direction of Trade employees.

The results of this study revealed that there is an effect of the wage system on the organizational commitment of employees in the institution that being study, and this effect has been limited especially to the compensation ratios dimension, while we recorded the absence of an effect of the dimension of deductions, which allowed to suggest applicable recommendations that contribute to improving the wage system and enhancing the level of organizational commitment.

Keywords: wage System; Organizational Commitment; Trade Direction.

Jel Classification Codes: J31; D23; I38

العنصر البشري هو أحد عناصر الإنتاج، فهو الذي يبعث مظاهر النشاط والعمل في المنظمة إضافة إلى انه يؤدي دورا هاما وحيويا في تحقيق الخطط والأهداف في جميع المستويات، الأمر الذي يجعله يحظى باهتمام كبير من طرف مختلف المفكرين في مجال التسيير، فهم يجمعون على دوره الفعال في الإبلاغ والابتكار والتجديد، في حين ظهر مفهوم جديد لعلاقات العمل أصبح من خلالها الموظفين الموهوبين يبحثون عن فرص العمل التي توفر لهم أفضل مستوى من الأجور، ولقد أظهر القطاع العام والمتمثل في الوظيفة العمومية عجزا واضحا في مستوى الأجور المقدمة للموظفين، جعل من الموظفين يشعرون بأن الإدارات العمومية ومستوى الأجور التي تقدمها غير كافية ولا توفر لهم احتياجاتهم، الأمر الذي انعكس على مستوى قدرة هؤلاء الموظفين على الاندماج، وعلى إمكانية تحقيق الأهداف، وعلى القدرة على البقاء في ذلك العمل أو تركه، وعلى مستوى التزامهم التنظيمي على العموم.

-الإجراءات المنهجية للدراسة:

أ-مشكلة الدراسة

يعتبر نظام الأجور من المجالات المهمة في البحث خاصة بالنسبة للباحثين والإدارات الحديثة، وهذا لانعكاسه المباشر على الأفراد وخاصة إذا كان يتميز بالعدالة والمساواة في تصميمه، فنظام الأجر من الوسائل المهمة التي تستعملها المنظمة لصالحها قصد توليد الشعور الايجابي للعاملين ورفع من الروح المعنوية، وبث الرغبة في الاستمرار في المنظمة وتنمية شعور الالتزام فيها. ومن خلال عمل الباحث كموظف في مديرية التجارة لولاية جيجل، وعلى ضوء ما لمس الباحث من انخفاض في مستويات الالتزام التنظيمي، وهذا بسبب عدد من الاحتجاجات المطالبة بتعديل نظام الأجر الخاص بموظفي مستخدمي التجارة، وعلى اثر ذلك حرص الباحث على إجراء هذه الدراسة، وعليه فان الإشكالية المراد تناولها بالدراسة والتحليل يمكن التعبير عنها بالتساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير نظام الأجر على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديرية التجارة لولاية جيجل؟

وينلوج ضمن هذا التساؤل سؤالين فرعيين كما يلي:

- ما مدى تأثير نسب التعويضات على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديرية التجارة لولاية جيجل؟

- ما مدى تأثير نسب الاقتطاعات على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديرية التجارة لولاية جيجل؟

ب-فرضيات الدراسة:

تسعي الدراسة إلى إثبات أو نفي الفرضيات التالية:

-الفرضية الرئيسية للدراسة:

- " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لأبعاد نظام الأجور على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديرية التجارة لولاية جيجل"

وتتنوع الفرضية الرئيسية إلى فرضيتين فرعيتين هي على النحو التالي:

- " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لبعد نسب التعويضات على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديرية التجارة لولاية جيجل".

- " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لبعد نسب الاقتطاعات على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديرية التجارة لولاية جيجل".

ج- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- الرغبة والميول الشخصي في معرفة نظام الأجر في بعض إدارات مؤسساتنا العمومية والتي من بينها مديرية التجارة، ومعرفة تأثيره على الإلتزام التنظيمي.
- رغبة الباحث في القيام بدراسة مؤسسة عمومية، لان الكثير من الدراسات في هذا المجال هي عبارة عن دراسات نظرية تحليلية لنظام الأجر وكيفية حسابه فقط.
- محاولة إفادة المؤسسات العمومية الجزائرية وخاصة قطاع التجارة بدراسة واقعية تمس بعضا من مشاكلها، خاصة في مشكل تدبب الإلتزام التنظيمي لموظفيها.
- كشف العلاقة التأثيرية بين نظام الأجر والإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص في مديرية التجارة جيجل.

د- أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو معرفة أثر نظام الأجر وبعديه (نسب التعويضات ونسب الاقتطاعات) على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص لمديرية التجارة جيجل، وذلك من خلال إبراز مختلف الجوانب النظرية لكل من نظام الأجر والإلتزام التنظيمي، ثم الوقوف على تحليل العلاقة الأثرية بينهما من خلال دراسة تطبيقية عملية.

ه- أهمية الدراسة:

- تبنثق هذه الأهمية من خلال إواز الدور الذي يلعبه نظام الأجر في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص في مديرية التجارة جيجل.

- الإثراء المعرفي للدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة بما يتماشى مع التطورات في مجال الإدارة المعاصرة.

- تكمن أهمية هذه الدراسة في النتائج التي يؤمل أن تسفر عنها في إمكانية مسؤولي المديرية وقطاع التجارة بشكل عام من الاستفادة من النتائج التي ستوصل إليها، والتي قد تساهم في اتخاذ إجراءات تلافي أوجه القصور من خلال تعديل وإعادة بناء وتصميم نظام للأجر يتماشى وتطلعات الموظفين وجهودهم يكون مفتاحا ومعززا للإلتزام التنظيمي.

و- مجتمع وعينة الدراسة:

قصد دراسة نظام الأجر على الإلتزام التنظيمي للموظفين، تم اختيار موظفي مديرية التجارة المنتمين لفئة الأسلاك الخاصة بمديرية التجارة جيجل كمجتمع للدراسة، حيث قدر عددهم الإجمالي 100 موظفا موزعين على مستويات وظيفية مختلفة، حيث تم توزيع 60 استمارة بطريقة العينة العشوائية، تم استرجاع 55 استمارة صالحة للتحليل نتيجة الإجابة على جميع عبارات الاستبيان، في حين تم استبعاد 5 استمارات لم تكن صالحة للتحليل، وبالتالي تمثلت عينة الدراسة بـ 55 موظفا.

ز- منهجية الدراسة:

اقتصرت الدراسة على مناقشة نظام الأجر من خلال بعدين ملائمين للموضوع قيد الدراسة (نسب التعويضات، ونسب الاقتطاعات) على الإلتزام التنظيمي الذي يشعر به الموظفون حسب وجهة نظرهم وذلك من خلال متغير الإلتزام التنظيمي ككتلة واحدة. ولمعالجة الإشكالية موضوع الدراسة، سنتبع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لمثل طبيعة هذه الدراسات، أما أداة الدراسة المستخدمة فقد تمثلت في الاستبيان، الذي تم تجزئته إلى ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: متعلق بالمتغيرات الشخصية لأفراد العينة، ويظم 07 عبارات.

الجزء الثاني: متعلق بالمتغير المستقل "نظام الأجر"، والذي تم تقسيمه إلى بعدين يتضمن في مجموعه 11 عبارة.

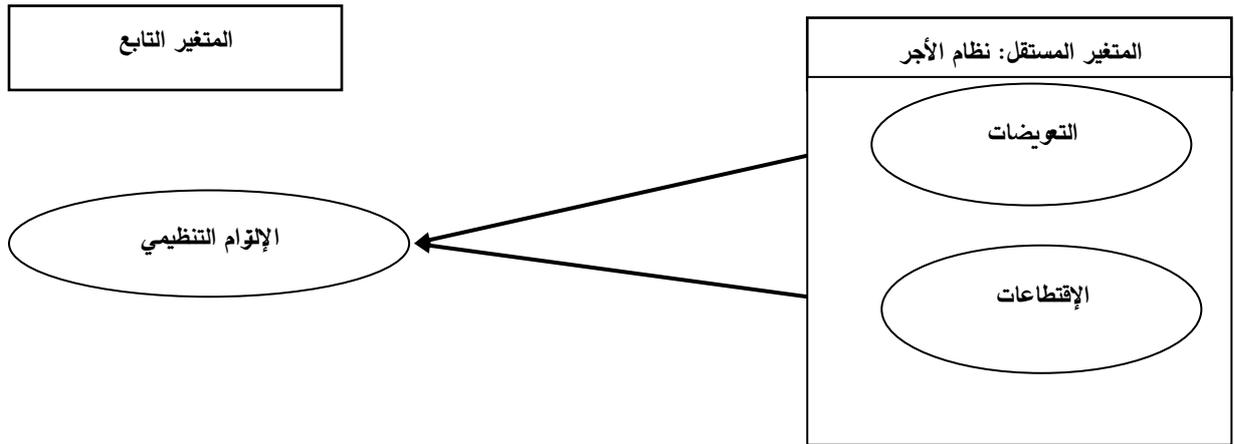
الجزء الثالث: متعلق بالمتغير التابع "الإلتزام التنظيمي"، والذي يتضمن في مجموعه 12 عبارة.

كما تم قياس اتجاهات آراء الموظفين حول محور الاستبيان الأول والثاني والثالث باستخدام مقياس ليكرت الخماسي المتلوج من درجة الموافقة المتدنية جدا إلى درجة الموافقة المرتفعة جدا، بحيث أن طول الفئة يساوي 0.8.

ك- صدق وثبات أداة الدراسة:

يشير صدق أداة الدراسة إلى التأكد من أنها ستقيس ما أعدت لقياسه، أي اشتغالها على كافة العناصر التي يجب أن تتدخل في التحليل من جهة، ووضوح فقراتها ومفرداتها من جهة أخرى، بحيث تكون مفهومة من قبل كل من يستخدمها. وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين من أساتذة الجامعات، وعلى ضوء آرائهم تم إثراء أداة الدراسة وبنائها في صورتها النهائية.

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

الإطار النظري لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة:

1.2. ماهية نظام الأجور:

بهدف وضع تعريف نظام الأجور يرى الباحث انه من الأجدد التلوج من المفهوم العام إلى المفهوم الخاص، ثم إعطاء أهم الملاحظات والاستنتاجات.

1.1.2. تعريف الأجر:

- الأجر هي جميع أشكال وأنواع المكافأة، وعليه فالأجر تتضمن الأجر بالساعة أو بالأسوع مضافا إليها امتيازات أخرى، أما بالمعنى الاقتصادي فهي تدل على وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفراد آخرين، مثل العمال الصناعيين وعمال المحلات التجارية. (سومر أ،، 2003-2004، صفحة 10)

- كما يمكن تعريفه على انه: " ما تدفعه المنشأة لعمالها سواء كان هذا الدفع نقدي أو غير نقدي لقاء الجهد المبذول سواء عضلي أو فكري ". (عادل حرحوش و مؤيد سعيد، 2009، صفحة 174)

- يعرف M. Ferrary سنة 2014 الأجر بأنه " المكافأة المترتبة على نشاط العامل، والمرتبطة بعقد عمل مع مؤسسة ما، بمقابل تقديمه لقوة عمله" (Ferrary, 2014, p. 185)

- حسب الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد وحماية الأجر: " يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه الموظف مقابل عمله، كما يشمل العلاوات والمكافآت وغير ذلك من متمات الأجر، أي كل ما يصرف للموظف مقابل العمل الذي يؤديه. " (بلعيد، 2019/2018، صفحة 11)

ومن خلال التعريف السابقة يمكننا تعريف الأجر بأنه المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء عمله لصالح شخص آخر طبيعي أو معنوي، ويكون هذا المقابل في شكل مادي أو في شكل امتيازات غير مادية.

2.1.2. تعريف نظام الأجر:

يعد إعداد نظام الأجر من ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية، وهو نظام أساسي لما له من دور فعال في استقرار العاملين في الوظائف واندماجهم فيها، وتحقيق مردودية عالية ورفع مستوى التزامهم.

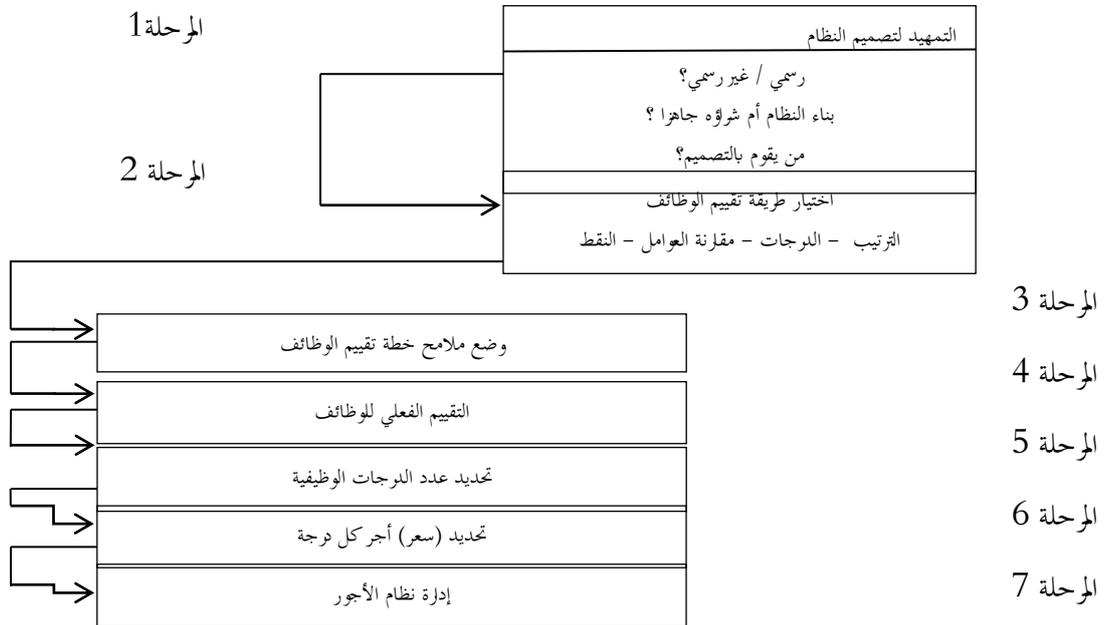
حيث تشير العديد من الإحصائيات بأن أغلب المشاكل التي تواجهها إدارة المنظمة مع العاملين مرتبط بشكل أساسي بنظام الأجر وسياسة الأجر المتبعة في منظماتهم. (الطائي وآخرون، 2006، صفحة 344)، يعرف M. Ferrary سنة 2014 نظام الأجر على أنه "توازن بين تفاعلات عوائق العملية الإدارية وتدخل أصحاب المصلحة". (بن حامد، 2016، صفحة 84) والمقصود بالتوازن في هذا التعريف هو عقلنة التسيير والعدالة والشفافية الأجرية، والقدرة على الاستقطاب، ثم التوازن من جانب إرضاء المالكين، المساهمين والمسيرون. وعليه فمن أجل إعداد نظام أجر ينبغي الأخذ بخمسة اعتبارات أساسية تتمثل في الجانب الاقتصادي، الجانب الاجتماعي، والجانب النفسي والسياسي والأخلاقي.

ويمكن تعريف نظام الأجر بالنظام الذي يهتم بمختلف عمليات جمع وترتيب وفرز وتخزين المعلومات المتعلقة بتقييم وترتيب وظائف وأجر المؤسسة ثم معالجتها بهدف تصميم نظام الأجر.

3.1.2. خطوات تصميم نظام الأجر:

من الاهتمامات الأولى والرئيسية لإدارة الموارد البشرية هي وضع نظام للأجر، والشكل الموالي يشرح خطوات تصميم نظام الأجر.

الشكل 2: مراحل تصميم نظام الأجر



المصدر: أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، الدار الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص 189.

من خلال الشكل أعلاه يمكننا القول أن تصميم نظام الأجر وفق هذه المراحل سوف يعطي قيمة مكتملة ومتوازنة لنظام الأجر، ويظهر ذلك من خلال اختيار الجهة القائمة على التصميم، بالإضافة إلى الاختيار الموفق لطرق تقييم الوظائف، زيادة على ذلك التحديد الدقيق

لعدد درجات الوظيفة، وإعطاء السعر الدقيق لكل درجة من درجات سلم الأجر، وعليه فمن المفروض وكنتيجة لهذه العملية سوف نحصل في النهاية على نظام للأجر يحقق كل من الشفافية، العدالة، الوضوح، الكفاية والثبات.

4.1.2. مكونات نظام الأجر=

يشتمل نظام الأجر على عدة عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، حيث تختلف تركيبتها من نظام أجر لآخر ومن دولة لأخرى، فالعمال يحصلون على جزء من الدخل الوطني في شكل أجر (زدون و صحرولي، 2016، صفحة 199)، وعليه يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين أساسيين هما:

• الأجر الثابت:

وهو الذي يحصل عليه الفرد بشكل منتظم ودوري مثل الأجر الشهري أو الأسبوعي أو اليومي أو بحسب ساعات العمل. (عبد الباقي، مسلم، وراوية، 2007، صفحة 261)

ويتضمن هذا النوع من الأجر على ثلاثة عناصر أساسية هي: (أبو شيخة، 2010، الصفحات 179-181)

- الأجر الوطني الأدنى المضمون: هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات دون استثناء، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية.

- الأجر الأساسي: إن تنصيب العامل يعني ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجر، ووفقا لهذا الترتيب يتم منحه مجموعة من النقاط الاستدلالية، وعليه فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية، وتحدد قيمة النقطة الاستدلالية بخمسة وأربعين دينارا (45 دج).

- التعويضات الثابتة الملحققة: لا يقتصر الأجر الثابت على العنصر الأجر الأساسي فقط حيث انه غالبا ما تلحق به مجموعة من العناصر الأخرى، وتصنف الفقرة الثانية من المادة 81 من قانون 90-11 هذه التعويضات والملحقات على أنها: "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العمل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل بالتناوب والعمل المضطرب والإزماني، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة" (الجريدة، 1990، صفحة 09)، حيث منحت قيمة محددة لكل منطقة معينة حسب أهميتها، تجمت في شكل نقاط أو معاملات تتراوح ما بين 500 نقطة إلى 100 نقطة.

• الأجر المتغير:

يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث القيمة المالية والديمومة والاستقرار، فالمنظمات تدفع لعمالها إضافة إلى الأجر الثابت مبالغ إضافية، وعليه نجد أن الأجر المتغير يتكون من ثلاثة عناصر أساسية وهي كما يلي:

- التعويضات المتغيرة الملحققة: عرفها جري ديسلر Gary Dessler بأنها: "يشير تعويض الموظف إلى كافة أنواع الأجر أو العوائد التي يحصل عليها نظير اشتغاله بوظيفة معينة، وهذه التعويضات تتضمن عنصرين أساسيين هما: المدفوعات المالية المباشرة والتي قد تأخذ شكل الأجر والمرتبات والحوافز والعمولات والأرباح، والمدفوعات المالية غير المباشرة والتي تأخذ شكل المزايا المالية، مثل التأمينات والإجازات مدفوعة الأجر." (ديسلر، 2012، صفحة 378)

- المكافآت: وهي مبالغ مالية في شكل نقدي أو عيني، تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الإعتزاز بالخبرة أو المهارة أو التحفيز على زيادة بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج أحسن، وتشمل مكافأة المردود الفردي ومكافأة المردود الجماعي والمنح الخاصة ببعض المناسبات ومكافآت عينية كالنقل والإيجار أو وسائل النقل أو اللباس وغيرها من الخدمات الأخرى. (الصيرفي، 2006، صفحة 314)

- الإقتطاعات: وهي ذلك الجزء النقدي الذي يقتطع من دخل العامل كقسط المشاكلة الفردي في تأمين الضمان الاجتماعي والتقاعد وكذا الضريبة على الدخل الإجمالي (فلاح، 2007/2008، صفحة 68)، فإقتطاع الضمان الاجتماعي يقدر ب 34% أي 9% منها

تقتطع من أجرة الموظف شهريا وإجباريا مع الإشارة إلى أن الأجر الوحيد وهو خاص بالمرأة الماكثة بالبيت. (الجريدة و الرسمية، 2007، صفحة 13)، وكذا المنح العائلية معفيان من هذا الاقتطاع، أما 25% فيتحملها المستخدم، حيث تفرض على صاحب العمل اقتطاع شهري كقسط للتأمينات الاجتماعية. (فالغ صالح، 2014، صفحة 83) أما الضريبة على الدخل الإجمالي "IRG" فهي تقتطع من الأجر الخاضع للضريبة مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب، أما اقتطاع التعاضدية فهي اختيارية تمكن العامل على الاستفادة من عدة منح إضافية كمنحة الزواج والازدياد والوفاة بالإضافة إلى إعانات مالية أخرى.

2.2. الإلتزام التنظيمي:

1.2.2. تعريف الإلتزام التنظيمي:

تم تعريف الإلتزام التنظيمي لأول مرة عام 1956 من طرف الباحث وايت Whyt بقوله: "يعيش الموظفون نوي الياقات البيضاء في المؤسسات الكبيرة حياتهم التي تهيمن عليها حياة الشركة والتزامهم. إن رجل التنظيم لا يعمل فقط في المنظمة، لكنه يلتزم أيضا بالمنظمة، ويشعر كما لو كان ينتمي إليها" (Whyte, 1956, p. 143) كما أضاف بيكر "Becker" عام 1960 تعريف للإلتزام التنظيمي على انه: "نوع من الإلتزام الناتج عن اعترافه بالتكلفة أو الرهانات الجانبية المفقودة المرتبطة بوقف جهوده أو أنشطته في المنظمة بالإضافة إلى القيم الأخرى مثل الوقت والموقف والمال الذي كسبه خلال فترة عمله." (Tasdemir, 2014, p. 128) فقد تناول الباحثان الكنديان الين وماير "Allen & Meyer" سنة 1990 الإلتزام التنظيمي الطين عرفاه بأنه: "الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمنظمة، ويتعلق بلوحة اندماجه فيها واهتمامه بالاستمرار فيها" (Zayani, 2016, p. 21) حيث تصور ماير وآخرون عام 1991 الإلتزام التنظيمي على أساس المبادئ الثلاثة التالية: (الصلورة و الخفاجي، 2015، صفحة 48)

- إيمان قوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها.
- الاستعداد لبذل جهد كبير نيابة عن المنظمة.
- رغبة قوية في الحفاظ على العضوية في المنظمة.

كما يشير Kusumaninggati 2018 أن الإلتزام التنظيمي في نظره هو توليفة بين رغبة الأفراد في معرفة منظمة معينة، والرغبة في البقاء كأعضاء فيها، وهذا مع ضرورة توفر مؤشرات هي: (Kusumaninggati, 2018, p. 408)

- الاعتراف بالفرد في منظمة معينة.
- ولاء الفرد للمنظمة.
- رغبة الفرد في أخذ نصيب من تقدم المنظمة.
- الارتباط العاطفي للفرد بالمنظمة.
- رغبة الفرد في البقاء عضوا في المنظمة.

في حين عرف كل حسين وليد حسين وآخرون 2016 الإلتزام التنظيمي بأنه "الدرجة التي يشعر فيها العامل بالرغبة الشديدة للبقاء داخل المنظمة مع الاستعداد لبذل أقصى جهد وأداء ممكن لتحقيق أهدافها" (حسين، أحمد، و رسل، 2016، صفحة 112) وعلى ضوء التعريفات السابقة يمكننا إعطاء تعريف إجرائي للإلتزام التنظيمي: "هو السلوك الذي يجعل الفرد يؤمن بقيم وأهداف المنظمة، ويرغب بالعمل فيها، ويكون لديه الدافع والحاجة من أجل بذل جهد كبير لتحقيق أهدافها، والشعور بالواجب من أجل استمرار عضويته فيها".

2.2.2. أبعاد الإلتزام التنظيمي

اتفقت مختلف الدراسات على وجود أبعاد متعددة للإلتزام التنظيمي، فلقد طور ألين وماير (Allen and Meyer 1990) نظرية مكونة من ثلاثة مكونات للإلتزام التنظيمي (الإلتزام العاطفي، الإلتزام الاستمراري، والإلتزام المعياري) والتي حفزت الاعتراف بتعدد الأبعاد المكونة له، حيث حدد كل من ألين وماير (Allen and Meyer 1991) الأبعاد الثلاثة للإلتزام التنظيمي على النحو التالي:

• **الإلتزام العاطفي:** ويشير إلى التعلق العاطفي للموظف في المؤسسة، والتعرف عليها، والمشاركة فيها. فالموظفون الذين لديهم الترام عاطفي قوي، يواصلون العمل مع المنظمة لأنهم يرغبون في القيام بذلك. (Noordin & al, 2011, p. 119)

• **الإلتزام المستمر (الاستمراري):** يشير الإلتزام المستمر إلى الوعي بالتكاليف المرتبطة بمغادرة المؤسسة. فالموظفون الذين يعتمدون ارتباطهم الأساسي بالمؤسسة على الترام الاستمراري يظلون في حاجة لأن يفعلوا ذلك. (Maha, Binbokr, & Eman, 2018, p. 06)

• **الإلتزام المعياري:** يعبر هذا الإلتزام عن مسؤولية الاستمرار في العمل لصالح المنظمة، حيث أن هذه المسؤولية تجعلهم يشعرون بأنهم مدينين لمنظمتهم، ويتأثر هذا الإلتزام بتجرب التنشئة الاجتماعية للفرد خلال حياته، وكذا التجرب والضغوط التي تعرض لها أثناء توظيفه بالمنظمة. (Abidin & Gülsen, 2019, p. 169)

ومع تحديد الأبعاد الثلاثة للإلتزام التنظيمي إلا أن هناك من الباحثين من أضافوا بالشرح لكل من الأبعاد الثلاثة، فقد أشار احد الباحثين بأن الإلتزام العاطفي يشير إلى ارتباط الموظف بالمنظمة وتعرفه عليها عاطفيا، أما الإلتزام الاستمراري فهو ناتج عن ارتباط الموظف بمنظمتهم ووعيه بالتكاليف التي يمكن أن يتكلفتها في حالة مغادرته للمنظمة، بينما الإلتزام المعياري فيعكس شعور أخلاقي بضرورة مواصلة العمل بالمنظمة (Akroyd, Legg, Jackowski, & Adams, 2009, p. 2) في حين يشير احد الباحثين بأن الإلتزام العاطفي ينتج عن رضا الفرد اتجاه المنظمة ويرى أن منظمتهم توفر له احتياجاته الشخصية، كما وانه يشعر بالدعم والعدالة التنظيمية في مكان العمل مما يدفعه إلى المساهمة الجيدة في تحقيق أداء تنظيمي جيد، الأمر الذي يعزز التوامهم العاطفي، أما الإلتزام الاستمراري فهو يتطور في حالة وجود متغيرات تزيد من التكاليف المرتبطة بالتخلي عن المنظمة والانتقال إلى منظمة أخرى، فالموظف يقرن بين بقاءه في المنظمة على انه استثمار وتضحيتة الشخصية للعمل فيها، بينما يستند الإلتزام المعياري إلى التنشئة الاجتماعية للفرد، وتأثر الفرد بالقيم الأخلاقية والسلوك وتكيفه مع طبيعة عمله، فالإلتزام المعياري هو شعور الفرد بواجبات اتجاه المنظمة وانه عليه أن يجد توازنا بين التوامته وحاجاته الشخصية وبين التوامه اتجاه المنظمة، وانه عليه أن يعمل فيها لأطول فترة ممكنة، وانه يجب أن يكون مخلصا للمنظمة (Wolowska, 2014, pp. 130-131).

3.2.2. الدراسات السابقة

بعد البحث والتمحيص في أدبيات متغيرات هذه الدراسة توصلنا إلى دراسة ربطت بين نظام الأجر والإلتزام التنظيمي حسب علم الباحثين غير أنها لم تتناول نفس الأبعاد التي تم الاعتماد عليها حاليا، في حين توجد دراسات حول نظام الأجر لكنها دراسات نظرية تشرح فيها نظام الأجر نذكر منها ما يلي:

– دراسة (زدون جمال وصحراوي بن شيحة سنة 2016) بعنوان: محددات الأجر في القطاع الصناعي في الجزائر، هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل محددات الأجر في القطاع الصناعي في الجزائر خلال الفترة 1980-2013 باستعمال نموذج التكامل المشترك، بينت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الأجر والإنتاجية الكلية، أما فيما يتعلق بالتضخم، البطالة، نسبة التمرس فقد أظهرت نتائج التقدير معنوية التأثير الإيجابي لهذه المتغيرات.

–دراسة (حسين وليد حسين، أحمد عبد محمود، رسل سلمان نعمة، 2016) بعنوان: (أثر الأجر في تعزيز الإلتزام التنظيمي للعاملين لدى العاملين في الشركة العامة للمواد الغذائية) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الأجر في تعزيز الإلتزام التنظيمي، ومعرفة مدى العلاقة والتأثير بين نظام الأجر والإلتزام التنظيمي للعاملين، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها 83 عامل، أوضحت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين الأجر والإلتزام التنظيمي، وعليه أوصى الباحثين على ضرورة زيادة اهتمام المنظمة بنظام الأجر وأسس تحديدها وبالشكل الذي يساعد على تعزيز الإلتزام التنظيمي داخلها.

– دراسة (مارية فلاح سنة 2015) بعنوان: دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجر في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري حالة قطاع البريد، هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل الأجر وكيفية حسابها والتغيرات التي طرأت على نظام الأجر، حيث أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها 50 عامل، أوضحت نتائج الدراسة أنه لا يوجد نظام مرن للأجر، غياب جانب التحفيز المادي والمعنوي، التكوين لا يتناسب ومناصب العمل، ضعف استغلال الطاقات البشرية المتاحة.

–دراسة (إمام علي سلمان محمد سنة 2013) بعنوان: الحوافز والإلتزام التنظيمي في شركات الأدوية في اليمن بمحافظة الحديدة. (إمام، 2013) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر الحوافز في الإلتزام التنظيمي، وذلك من خلال أبعاد الحوافز والمتمثلة في الحوافز المالية والحوافز المعنوية، وأثرها على الإلتزام التنظيمي وأبعاده المتمثلة في الإلتزام الاستمراري، والإلتزام المعنوي، حيث وزعت الإستبانة على 300 موظف، أوضحت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المالية والمعنوية ولكن تأثير الحوافز المالية كان كبيرا على الإلتزام التنظيمي في شركات الأدوية اليمنية، أوصى الباحث بضرورة الاهتمام بالحوافز المالية والمعنوية وهذا للتأثيرها على دافعيته والإلتزام للموظفين.

– دراسة (سومر أديب ناصر، 2004) بعنوان: أنظمة الأجر وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية " دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري.(سومر أ.، 2004-2003)هدفت هذه الدراسة لدراسة مستويات الأجر وقدرتها على تحفيز الأفراد والإنتاجية ومعدل دوران العمل والغياب عنه، حيث أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها 700 عامل، أوضحت نتائج الدراسة أن تدني مستويات الأجر له تأثير واضح في الأداء ومنه مستويات الإنتاجية، تدني مستويات الأجر له تأثير واضح في زيادة معدلات دوران العمل وزيادة الغياب.

• التعقيب على الدراسات السابقة

تلتقي الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في دراسة المتغير المستقل وهو نظام الأجر أو الحوافز والمتغير التابع وهو الإلتزام التنظيمي، إلا انه ومع تمحيصنا فيها لم نجد أي دراسة استخدمت بعدي التعويضات والاقطاعات في قياس الإلتزام التنظيمي، فهي تسعى في مجملها إلى تحليل نظام الأجر سواء في القطاع العام أو الخاص، أو الحوافز المالية والمعنوية، كما تتميز الدراسة الحالية كونها أخذت كل من متغيري التعويضات والاقطاعات كبعدين أساسيين في قياس الإلتزام التنظيمي للموظفين.

نتائج الدراسة

1.3 اختبار ثبات أداة الدراسة:

يعتمد مؤشر ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات عجلات الاستبيان والتحقق من مدى جودتها، ويعتبر الثبات مقبولا إذا كانت قيمته أكبر من 0.7 (Qao & Dowlatsahi, 2005, p. 546)، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول 1: ثبات أداة الدراسة

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ألفا كرونباخ الكلي
المحور الأول: نظام الأجر	11	0.760	0.880
البعد الأول: التعويضات	9	0.774	
البعد الثاني: الاقتطاعات	2	0.608	
المحور الثاني: الإلتزام التنظيمي	12	0.872	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

أظهرت النتائج أعلاه أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ الكلي هو 0.880، وهو معامل جيد، كما نلاحظ أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الدراسة محصورة بين (0.608 و 0.872)، ومنه فإن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وان الاستبيان ذو مصداقية، وعليه يمكننا الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

1.1.3 صدق أداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضه على خمسة محكمين ذوي تخصص إدارة الموارد البشرية، وبعد الأخذ بتعديلاتهم، تم توزيع الاستبيان على عينة، وقمنا بحساب الصدق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط لعبارات الاستبيان. أ- الاتساق البنائي لأبعاد المحور الأول: يوضح الجدول التالي معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المحور الأول والمعدل الكلي لفقراته.

الجدول 2: معدل ارتباط أبعاد المحور الأول مع المعدل الكلي لفقراته

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد الأول: نسب التعويضات	0.909**	0.000
البعد الثاني: نسب الاقتطاعات	0.599**	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss. يكون الارتباط معنوي عند 0.01

أوضحت النتائج أن مستوى الدلالة $0.01 < sig = 0.000$ كما أن معدل الارتباط محصور بين 0.599** و 0.909** وهي قيم موجبة وأكبر من 0.5 مما يدل على وجود ارتباط قوي بين عبارات كل بعد مع متوسط مجموع العبارات المكونة للمحور الأول.

ب- الاتساق البنائي لفقرات المحور الثاني:

ينحصر معامل الارتباط بين كل فقرة لفقرات المحور الثاني والمعدل الكلي لفقراته بين 0.510** و 0.756** بمستوى دلالة $0.01 < sig = 0.000$ ، كما نجد أن الارتباط الكلي للمحور الثاني 0.908** ومستوى الدلالة 0.000 مما يدل على وجود ارتباط قوي بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الثاني، ومنه يمكننا القول أن الأداة صادقة لأجل الغرض الذي وضعت لقياسه.

2.1.3 اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

إن الهدف من إعداد البيانات هو اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات، ويتم ذلك من خلال اختبار معاملي الالتواء والتفلطح، فحسب دراسة qao & Dowlatshahi سنة 2005 أن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم معاملي الالتواء محصور بين [3، 3+] ، وقيم معاملي التفلطح أقل من (20). (Ibid, 2005, p. 545) ، والجدول التالي يبين نتائج الاختبار.

الجدول 3: معاملي الالتواء والتفلطح

المتغيرات	معامل الالتواء (Skewness)	معامل التفلطح (Kurtosis)
المحور الأول: نظام الأجر	-0.292	-0.518
البعد الأول: التعويضات	-0.406	-0.650
البعد الثاني: الاقتطاعات	0.268	-1.215
المحور الثاني: الإلتزام التنظيمي	0.345	0.507

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيم معامل الالتواء محصورة بين -0.406 و 0.345 وهي أقل من 3، وكذلك معامل التفلطح محصور بين -1.215 و 0.507 وهو أقل من 20، وبالتالي فإن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي. وهذا يعني أن الأثر الذي يظهر يكون ناتجا عن تأثير المتغيرات المستقلة.

3.1.3 تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسوح:

يتم اعتماد مؤشري معامل تضخم التباين والتباين المسوح للتأكد من أن متغيرات الدراسة المستقلة غير مرتبطة فيما بينها، بحيث تظهر مشكلة وجود ارتباط إذا كان معامل تضخم التباين أكبر من 10 والتباين المسوح أصغر من 0.1، والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصلة عليها.

الجدول 4: معامل تضخم التباين والتباين المسوح

المتغيرات	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسوح (Tolérance)
التعويضات	1.086	0.921
الاقطاعات	1.086	0.921

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أن معامل تضخم التباين لجميع المتغيرات المستقلة يساوي 1.086 وهي قيمة أقل من 10، كما أن التباين المسوح يساوي 0.921 وهي قيمة أكبر من 0.1، وعليه يمكننا القول أنه لا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة، وأنها صالحة لاختبار فرضيات الدراسة.

4.1.3 عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة:

تم الاعتماد في تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة على سلم ليكرت الخماسي، كما هو موضح أدناه.

الجدول 5: سلم ليكرت الخماسي

الدلالة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
القيمة	5	4	3	2	1
الفئة	[4.2-5]	[3.4-4.2]	[2.6-3.4]	[1.8-2.6]	[1-1.8]
درجة الموافقة	عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على سلم Likert الخماسي

فيما يلي عرض للنتائج المتوصل إليها، وذلك من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الجدول 6: اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الموافقة
المحور الأول: نظام الأجر	1.8628	0.44566	-	منخفضة
التعويضات	1.8303	0.45655	2	منخفضة
الاقطاعات	2.0091	0.87924	1	منخفضة
المحور الثاني: الإلتزام التنظيمي	2.5076	0.69542	-	منخفضة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يمكننا القول أن أفراد العينة لا يوافقون على نظام الأجر في مديرية التجارة جيجل، حيث كانت درجة الموافقة منخفضة، أين قدر المتوسط الحسابي لهذا المحور بـ 1.8628، وهو يقع ضمن الفئة الثانية من مقياس ليكرت الخماسي المحصورة بين القيمتين (1.8 - 2.61) والتي تشير إلى درجة غير موافق، أما من حيث درجة الأهمية لأبعاد هذا المحور فقد جاءت فقرات البعد الثاني الاقطاعات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ 2.0091 وانحراف معياري قدر بـ 0.87924 ودرجة موافقة منخفضة على مضمونه من قبل أفراد العينة، ثم يليه البعد الأول التعويضات بمتوسط حسابي قدر بـ 1.8303 وانحراف معياري قدر بـ 0.45655 ودرجة موافقة منخفضة.

أما فيما يخص المحور الثاني وهو المتغير التابع والمتمثل في الإلتزام التنظيمي فنلاحظ أن متوسطه الحسابي قدر بـ 2.5076 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من مقياس ليكرت الحماسي (1.8 - 2.61) والتي تشير إلى درجة غير موافق، أي الدرجة المنخفضة. كما يتضح من نتائج الجدول وجود اتساق مقبول في حكم أفراد العينة حول المحور الأول المتعلق بنظام الأجر وأبعاده، والمحور الثاني المتعلق بالإلتزام التنظيمي للموظفين، حيث نلاحظ أن معدلات الانحراف المعياري لم تتجاوز الواحد 01 الصحيح.

5.1.3 اختبار ملائمة النموذج وفرضيات الدراسة:

من أجل اختبار صحة الفرضية الرئيسية تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد، والجدول الموالي يوضح النتائج المتوصل إليها.

الجدول 7: نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد 2R	معامل الارتباط R
1	6.699	2	3.349	8.970	0.000	0.257	0.506
الانحدار							
الخطأ المتبقي	19.416	52	0.373	-	-	-	-
المجموع	26.115	54	-	-	-	-	-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة ($F = 0.000 < 0.05$)، حيث تشير هذه النتائج إلى أن نموذج الدراسة ذو أهمية إحصائية ودال إحصائياً، كما أن معامل التحديد يعبر عن تباين المتغير التابع الذي يظهر نتيجة التغير الحاصل في المتغير المستقل، إذ أوضحت النتائج أن معامل التحديد 0.257 أي 25.70% من التباين في الإلتزام التنظيمي كان نتيجة للتغير الحاصل في المتغيرات المستقلة أبعاد نظام الأجر (التعويضات، والاقطاعات)، والنسبة المتبقية تعوى لعوامل ومتغيرات أخرى غير مدرجة بالنموذج بالإضافة إلى أخطاء التقدير العشوائية.

إذن نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لأبعاد نظام الأجور على الإلتزام التنظيمي، وبالتالي نقبل الفرضية البديلة، وبالتالي تكون الفرضية الرئيسية على النحو التالي:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لأبعاد نظام الأجور على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمدى التجربة لولاية جيجل.

6.1.3 نتائج الخصائص الشخصية والوظيفية:

الجدول 8: نتائج بيانات الخصائص الشخصية والوظيفية

النسبة المئوية	التكرار	المتغير
43.6%	24	ذكر
56.4%	31	أنثى
9.1%	5	أقل من 30 سنة
67.3%	37	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
20%	11	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
3.6%	2	من 50 سنة فأكثر
30.9%	17	أعزب/ عزباء
69.1%	38	متزوج (ة)
1.8%	1	متوسط
12.7%	7	ثانوي
85.5%	47	جامعي
9.1%	5	محقق. م
9.1%	5	محقق. ر. م
18.2%	10	ر. محقق. ر. م
9.1%	5	مفتش. ر. م

1.8%	1	ر. مفتش. ر. م	الأقدمية
5.5%	3	محقق. ق. غ	
10.9%	6	محقق. ر. ق. غ	
9.1%	5	ر. محقق. ر. ق. غ	
18.2%	10	مفتش. ر. ق. غ	
9.1%	5	ر. مفتش. ر. ق. غ	
34.5%	19	أقل من 5 سنوات	
56.4%	31	من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
5.5%	3	من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة	
3.6%	2	من 25 سنة فأكثر	
29.1%	16	أقل من 30000 دج	الدخل الشهري
56.4%	31	من 30000 دج إلى أقل من 40000 دج	
12.7%	7	من 40000 دج إلى أقل من 50000 دج	
1.8%	1	من 50000 دج فأكثر	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من نتائج الجدول أن الفئة الغالبة هي فئة الإناث بنسبة 56.4%، كما وجدنا أن الفئة العمرية الغالبة هي من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة أي أن مجتمع الدراسة هو مجتمع فتي، وأن أغلب أفراد هذا المجتمع هم من المتزوجين، ومن ذوي التعليم الجامعي، إضافة إلى أن أقدميتهم في العمل تتراوح من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة خدمة، وأن أغلب دخلهم الشهري يتراوح من 30000 دج إلى أقل من 40000 دج، وهذا ما يدل بأن مديوية التجارة جيجل تتميز بتنوع موردها البشري، وضعف مستوى الأجر.

7.1.3 نتائج تحليل الانحدار المتعدد واختبار الفرضيات:

الجدول 9: نتائج تحليل الانحدار المتعدد

مستوى دلالة sig	قيمة T المحسوبة	المعاملات غير النمطية		النموذج	
		Beta	الخطأ المعياري	B	01
0.006	2.887	-	0.358	1.033	ثابت constant
0.001	3.590	0.447	0.190	0.681	التعويضات
0.256	1.149	0.143	0.099	0.113	الاقتراعات

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

فبعد أن تأكدنا من خلال نتائج الجدول رقم (7) بأنه يوجد أثر لنظام الأجر على الإلتزام التنظيمي، فانه ومن تحليل نتائج الجدول رقم (9) يمكننا من معرفة ما هو البعد من نظام الأجر الذي يؤثر على الإلتزام التنظيمي للموظفين، حيث توصلنا إلى ما يلي:

- يوجد أثر للتعويضات على الإلتزام التنظيمي لموظفي السلك الخاص في مديوية التجارة - جيجل، لان مستوى الدلالة $sig=0.001 < 0.05$. إضافة إلى أن المعاملات النمطية "Beta" والتي تعبر عن نسبة أثر التعويضات على الإلتزام التنظيمي ذات قيمة تسوي $Beta=0.447$ أي بنسبة 44.7% وهي قيمة أعلى من القيم الأخرى، وعليه فالفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لبعدها نسب التعويضات على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديوية التجارة لولاية جيجل، مرفوضة. وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه يوجد أثر لنسب التعويضات على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديوية التجارة لولاية جيجل.
- لا يوجد أثر للاقتطاعات على الإلتزام التنظيمي لموظفي السلك الخاص في مديوية التجارة - جيجل، لأن مستوى الدلالة $sig=0.256 > 0.05$ ، إذن الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لبعدها نسب الاقتطاعات على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديوية التجارة لولاية جيجل، مقبولة.

2.3 تحليل نتائج الدراسة:

بعد القيام بعرض وتحليل البيانات، يمكن تقديم تفسير لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها على النحو التالي:

- نظام الأجر بمديرية التجارة لولاية جيجل بمختلف أبعاده من نسب للتعويضات ونسب الاقتطاعات، ذات قبول منخفض أي درجة موافقة ضعيفة القبول لدى موظفي السلك الخاص بمديرية التجارة – جيجل، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا المحور والمقدر بـ 1.8628 والذي يقع ضمن الدرجة المنخفضة حسب مقياس سلم ليكرت الخماسي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مديرية التجارة أو وزارة التجارة لا تولي اهتمامها بنظام الأجر بالنسبة للسلك الخاص لموظفيها.
- يمتلك الموظفون في المؤسسة محل الدراسة حسب آرائهم مستوى منخفض من الإلتزام التنظيمي وفقا لمقياس الدراسة، حيث قدر المتوسط الحسابي لهذا المحور بـ 2.5076 وتقع هذه القيمة ضمن الدرجة المنخفضة حسب مقياس ليكرت الخماسي، ويمكن تفسير هذه النتيجة وربطها بالنتيجة الأولى وهو عدم الاهتمام بنظام الأجر، الأمر الذي تسبب في انخفاض مستوى الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص في مديرية التجارة – جيجل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لأبعاد نظام الأجر على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي السلك الخاص بمديرية التجارة لولاية جيجل وهي نتيجة تتوافق مع دراسة حسين وليد حسين وآخرون سنة 2016، وتتوافق مع دراسة إمام علي سلمان محمد سنة 2013، حيث وجدنا أن الأثر موجود في بعد واحد وهو التعويضات، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن نسب التعويضات المطبقة في نظام الأجر ضعيفة ولا ترقى لمستوى تطلعات موظفي السلك الخاص لمديرية التجارة جيجل.
- يوجد أثر لنسب التعويضات على الإلتزام التنظيمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن مديرية التجارة لا تولي اهتمامها بنسب التعويضات المدرجة في نظام الأجر، وهي نسب ضعيفة مقارنة لأهمية الوظيفة المؤداة، كما يمكن أن يكون السبب أن المديرية لا تطالب بزيادة نسب التعويضات عن أهمية العمل المنجز، الأمر الذي يؤثر على مستوى الإلتزام التنظيمي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لبعد نسب الاقتطاعات على الإلتزام التنظيمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن موظفي السلك الخاص لا يهتمهم نسب الاقتطاعات المدرجة في نظام الأجر، وهذا لأنها نسب أقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويهتمهم أكثر نسب التعويضات لان زيادة نسبها سيؤدي إلى زيادة الراتب، وبالتالي زيادة في مستويات الإلتزام التنظيمي.

4. الخلاصة:

لقد ساهمت الدراسة الحالية في تسليط الضوء على أحد المواضيع المهمة في المؤسسات الإدارية العمومية وبعد نظام الأجر أحد المشاكل القائمة والمتأصلة في الإدارات العمومية منذ عقود من الزمن، وكذا الإلتزام التنظيمي للموظفين، حيث يعد الأجر أحد الأسباب الرئيسية في اختيار الموظف للوظيفة وأحد الأبعاد المهمة التي تحدد قبوله للوظيفة من عدمها، وعلى أثرها يتحدد مدى التزامه بتنفيذ أهدافها وقيمها، ورغبته في مواصلة العمل فيها، وقد استندنا في دراستنا هذه إلى بعدين رئيسيين في بناء نظام الأجر، وقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد مستوى اهتمام منخفض لنظام الأجر من قبل مديرية التجارة لولاية جيجل حسب آراء المبحوثين.
- يوجد مستوى منخفض من الإلتزام التنظيمي للموظفين بالمديرية محل الدراسة وهذا حسب آرائهم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لأبعاد نظام الأجر على الإلتزام التنظيمي لموظفي السلك الخاص بمديرية التجارة – جيجل.

- يوجد أثر لنسب التعويضات ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 على الإلتزام التنظيمي لموظفي السلك الخاص بمديرية التجارة – جيجل.
 - لا يوجد أثر لنسب الاقتطاعات ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 على الإلتزام التنظيمي لموظفي السلك الخاص بمديرية التجارة – جيجل.
- استنادا إلى النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تكون مهمة من أجل إعطاء أهمية لتحسين نظام الأجر وكذا تحسين نسب التعويضات التي تؤثر مباشرة في راتب الموظف وتدعيمها بصورة تجعل الموظف يشعر بأهمية وظيفته.
- زيادة الاهتمام بنظام الأجر والعمل على تحسينه من خلال تنمية ودعم عنصر التعويضات الذي يعد من أهم أبعاد نظام الأجر وأحد مكوناته التي تؤثر مباشرة على زيادة ونقصان راتب الموظف، وهذا في حالة زيادة أو نقصان هذه النسب.
- تحسين نظام الأجر يجعل الموظفين يشعرون بأهميتهم لدى مؤسساتهم، ويتطور هذا الشعور إلى سلوك إيجابي من قبل الموظفين يحفزهم على قبول تنفيذ أهدافها وقيمها، بالإضافة إلى الاستعداد لبذل جهد كبير في تنفيذها، وكذا الاستعداد للبقاء والمحافظة على عضويته فيها.
- العمل على رفع النقطة الإستدلالية (أي رفع الرقم الإستدلالي) أو الرفع من قيمة النقطة الإستدلالية (45ج) وهذا من أجل الرفع في الأجور.
- العمل على تحسين الإلتزام التنظيمي لدى الموظفين في المديرية قيد الدراسة، خاصة وأن النتائج بينت أن نسب التعويضات وضعفها هي سبب انخفاض مستوى التوأم التنظيمي، والتكاسل على تنفيذ أهدافها وعدم بذل جهد إضافي، إضافة إلى التفكير في ترك العمل والمديرية بصفة نهائية والبحث عن وظيفة أخرى مناسبة أكثر تشعره بالأمان.

5. الإحالات والمراجع :

- أديب ناصر سومر. (2004-2003). أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية " دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري". رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة تخصص ادارة الاعمال، قسم ادارة الاعمال، جامعة تشرين سورية.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الموسوم التنفيذي رقم 292/07 المؤرخ في 2007/09/26 المتضمن التعويضات العائلية، الجريدة الرسمية العدد 62، الصادرة في 2007/10/03، المادة الأولى.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم (90-11) مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 17، 25 أفريل 1990، الموافق لأول شوال عام 1410هـ.
- جلري، ديسلر. (2012). *إدارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الخامسة). (عبد المتعال محمد سيد، المترجمون) الرياض: دار المريخ للنشر.
- جمال زدون، و بن شيخة صحرولي. (2016). محددات الأجور في القطاع الصناعي في الجزائر للفترة 1980 – 2013. *مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية*، المجلد 05 (العدد 01)، صفحة 199.
- صالح عادل حرحوش، و السلام مؤيد سعيد. (2009). *إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي* (الإصدار الطبعة الثانية). عمان: جدار للكتاب العالمي وعالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- صلاح الدين عبد الباقي، علي عبد الهادي مسلم، و حسن رواية. (2007). *إدارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الأولى). الاسكندرية، مصر: الجامعة الجديدة للنشر.
- عبد الغني بن حامد. (2016). دور التغيير التنظيمي وانعكاساته في تحسين السياسات والانظمة الاجرية- دراسة حالة المدويتان الجهويتان لحاسي الرمل وحاسي مسعود قسم الانتاج سوناطراك. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص علوم التسيير، قسم علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.

- عبد الله بلعيد. (2018/2019). "إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي". رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، قانون المؤسسات، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق.
- علي سلمان محمد إمام. (2013). الحوافز والالتزام التنظيمي في شركات الأدوية في اليمن بمحافظة الحديدة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في ادلة الاعمال جامعة آل البيت الاردن.
- علي محمد أحمد الصلوة، و نعمة عباس الخفاجي. (2015). *إدارة التوع: منظور الالتزام التنظيمي* (الإصدار دون طبعة). عمان: دار الايام للنشر.
- ملزية فلاح. (2007/2008). دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري: حالة قطاع البريد. رسالة الدراسات العليا المتخصصة في تسيير الجماعات المحلية والتنمية، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.
- محمد فالح صالح. (2014). *ادارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الثالثة). الاردن: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- محمد، الصيرفي. (2006). *هنارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الاولى). مصر: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.
- نادر أحمد أبو شيخة. (2010). *إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية* (الإصدار الطبعة الاولى). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- وليد حسين حسين، عبد محمود أحمد، و سلمان نعمة رسل. (2016). أثر الأجور في تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين. *مجلة كلية التراث الجامعة* (20)، ص 107-133.
- يوسف حجيم الطائي وآخرون. (2006). *إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل* (الإصدار الطبعة الاولى). عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- Abidin, D., & Gülsen, G. (2019). " The Relationship between Physical Conditions of School Buildings and Organizational Commitment According to Teachers' Perceptions". *World Journal of Education* , 09(02), pp. 166-180.
- Akroyd, D., Legg, J., Jackowski, M., & Adams, R. (2009). " The Impact of Selected Organizational Variables and Managerial Leadership on radiation therapists' Organizational Commitment ". *Radiography* , 15, p. 2.
- Ferrary, M. (2014). *Management des ressources humaines: entre marché du travail et acteurs stratégiques*. Paris: Dunod.
- Kusumaningati, M. M. (2018). " The Influence of Self Efficacy, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (Ocb) of Teachers Of Private Vocational Schools in South Jakarta". *International Journal of Scientific Research and Management* , 06(06), pp. 406-414.
- Maha, B., Binbakr, & Eman, I. A. (2018). "High-involvement work processes and organizational commitment of female faculty in Saudi Arabia". *International Journal of Leadership in Education* , pp. 1-20.
- Noordin, F., & al, e. (2011). Noordin, Fauziah, et al., " An Analysis of Career Stages on Organizational Commitment of Australian Managers" . *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No.17, 2011, p.119.
- Qao, Q., & Dowlatshahi, S. (2005). "The impact of alignment between virtual and information technology on business performance in a agile manufacturing environment". *Journal of operation management* , 23, p. 546.
- Tasdemir, S. A. (2014). " Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Fondation Universities in Turkey". *International Journal of Social Sciences* , 3(4), pp. 124-152.

Whyte, W. (1956). *The Organization Man*. Doubleday Anchor Book: Garden City.

Wolowska, A. (2014). " Determinants of Organizational Commitment ". *Human Resources Management & Ergonomics* , 8, pp. 130-131.

Zayani, N. (2016). Amélioration de L'engagement Organisationnel dans les Services nettoyage des collectivités terretoriales en Tunisie. Thèse pour obtenir le grade de Docteur, Spécialité, Sciences de Gestion, Université Paul Valéry- Montpellier3.