

مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية

The level of organizational loyalty for secondary education teachers and its relationship to some organizational variables

خالد بن عيسى¹، فتيحة بن خرازة²

¹جامعة الوادي (الجزائر)، khaledpsy@gmail.com

²جامعة الوادي (الجزائر)، oumjourri2008@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/11/28 تاريخ القبول: 2021/12/18 تاريخ النشر: 2021/12/28

ملخص:

أجريت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة، وعن مدى ارتباطه ببعض المتغيرات الشخصية والتمثلية في (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية)، وذلك باتباع خطوات المنهج الوصفي الارتباطي بأسلوبه: أولا أسلوب الوصف، وذلك بالوصف الدقيق لمتغير الدراسة (الولاء التنظيمي)، والأسلوب الثاني وهو أسلوب الارتباط للكشف عن طبيعة ومستوى العلاقة التي تربط بين الولاء ومجموعة من المتغيرات التنظيمية. وقد طبقت الدراسة على عينة تبلغ (281) أستاذا وأستاذة دائمين، موزعين على (28) ثانوية من بين (42) ثانوية بولاية بسكرة، والاعتماد على استجاباتهم على مقياس الولاء التنظيمي لبورتر وزملائه. و بعد تحليل استجابات المشاركين باستخدام حزمة الأساليب الإحصائية (spss20)، توصلت الباحثة إلى أن مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي في ولاية بسكرة هو مستوى متوسط، و بوجود علاقة ارتباطيه بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغير الجنس، وعدم وجود

علاقة ارتباطيه بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغيري الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية.

كلمات مفتاحية: الولاء التنظيمي، المتغيرات التنظيمية.

Abstract:

Enter your abstract here (an abstract is a brief, This study was conducted to reveal the degree of loyalty of secondary school teachers in the wilaya of Biskra, and to what extent it is related to some personal variables such as: age, gender, professional experience, and social status. To achieve such an aim, we proceeded through a descriptive correlative method with its two styles; first a descriptive style through an accurate description of the variable (organizational loyalty), and second is correlative style to detect the nature and degree of relationship between loyalty and a set of organizational variables. The study was applied on a sample of 281 male and female permanent teachers, distributed on 28 secondary schools among 42 secondary schools in the wilaya of Biskra, based on the organizational loyalty scale of Porter et al. after the analysis of the participants' responses by the use of the statistical program for social analysis (SPSS), the researcher revealed that the degree of the organizational loyalty of secondary school teachers in the wilaya of Biskra is intermediate with the existence of correlative relationship between the organizational loyalty of teachers and the variable of gender and no existence of correlative relationship between the teachers' organizational loyalty and the variables of social status and professional experience.

Keywords: organizational loyalty; variable of gender

1. مقدمة:

يعد الأستاذ أحد أهم الأطراف الفاعلة في العملية التربوية، فهو من أبرز مدخلات النظام التربوي وعنصر حاسم في نجاح العملية التربوية، وعلى جهوده وجودة أدائه يعتمد في نجاح التعليم وجودة إنتاجه، ولذلك يجمع الباحثون على أهمية سلوكياته، ودرجة رضاه عن عمله، وإخلاصه وتفانيه في العمل والتزامه بالوقت وولائه لمؤسسته، فهي تصرفات كثيرا ما تنعكس على مردوده وأدائه التعليمي، ودرجة التزامه بمهامه كمربي ومعلم.

يشير "فوردوينقلر" و"ويليام" (Furtwangler and William, 1982) أن أصحاب الولاء هم العاملون المتعاونون في المدرسة بالمنظمات الرسمية وغير الرسمية، ويعكسون احتياجا أوليا وقويا للانتماء إلى المجموعات المنظمة، كما أنهم يؤمنون بوجوب المساهمة عن طريق العمل، كوسيلة لإظهار انتمائهم إلى المجموعة، وأن المنزل الاجتماعية في المجموعة لا تكتسب إلا عن طريق جهود الفرد الذاتية، ويشعرون بقيمتهم الاجتماعية حين الانضمام إلى المنظمات. (أحمد، 2000)

2- مشكلة الدراسة :

يعد الولاء التنظيمي أحد المتغيرات المهمة التي تحدد درجة إنجاز الفرد للأهداف، ويرى فيه بوشمان (Bushman, 1974) "ارتباط الفرد القوي والفعال بأهداف المنظمة وقيمها، بغض النظر عن القيم المادية المتحققة له منها"، إذ أن الفرد الذي يشعر بمستويات عالية من الولاء التنظيمي للمؤسسة التي يعمل فيها يكون متفانيا في العادة، وببذل قصارى جهده في أداء مهماته وواجباته، ومن هنا فإن موضوع الولاء التنظيمي يعد من القيم المهمة التي يجب أن يتصف بها سلوك الأفراد وخاصة المعلمين في المؤسسات التربوية التي يعملون بها.

ويؤكد "ستيرز" (Steers, 1977)، وكذلك "ولش ولفان" (Welsch and Lavan, 1981) بأنه كلما زاد مستوى الولاء التنظيمي أدى إلى استقرار العاملين في التنظيم وتدننى مستوى غيابهم (خلفات، الملاحمة، 2009، ص292)، وهذا ما ذكره أيضا (أوشيه) في دراسة له "أن سعي المنظمات لكسب ولاء موظفيها أمر مبرر بل ضروري، لما يترتب على الولاء من مكاسب كثيرة بالنسبة للمنظمة تتمثل في رضاهم الوظيفي وزيادة قدرتهم على الإبداع والإنتاجية، واحترامهم لأنظمة وقوانين العمل" (عبادو، 2013، ص2)

من هذا المنطلق وباعتبار المعلم عاملا يضطلع بدور ومهمة خاصة وهي إعداد الناشئة، كان من اللازم أن يتميز بمستوى من الولاء التنظيمي المرتفع، حيث يضمن استعداده لبذل الجهد لصالح المدرسة، ويحقق درجة انسجام عالية لأهدافه وقيمه مع أهداف وقيم المدرسة، ستنعكس في الرغبة الصادقة في الاستمرار بالانتماء والبقاء بتلك المدرسة وهو ما يعني بشكل ملموس أعلى مستويات ممكنة في الأداء والإنتاجية.

تشكل المرحلة الثانوية نهاية التعليم العام فهي توجه مخرجاتها بشكل مباشر إما لسوق العمل أو لمواصلة التعليم العالي بالجامعات والمعاهد، وهي بهذا المفهوم مرحلة مهمة جدا تشكل معيارا حقيقيا للحكم على نجاعة النظام التربوي ونجاحه من فشله، غير أن المسجل بخصوص التعليم الثانوي في الجزائر مواجهته سنويا لمشكلات كبيرة تتعلق غالبا بمطالب الأساتذة الاجتماعية والمهنية، وهو ما أنتج إضرابات مفتوحة ومتكررة محلية ووطنية، وبروز ظاهرة التحويل بين المؤسسات، بل مغادرة القطاع وهو ما يؤدي لا محالة إلى اضطراب النشاط التربوي والعلمي للأساتذة، الذي ينعكس بالضرورة سلبا على التحصيل الدراسي للطلبة.

مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات

التنظيمية

في ضوء ذلك يمكن أن نلخص الدراسة الحالية في التساؤلين الرئيسيين الآتيين:

- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة بالتعليم الثانوي بولاية بسكرة ؟
- هل هناك علاقة ارتباطية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة بالتعليم الثانوي بولاية بسكرة والمتغيرات التنظيمية (الجنس، الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية)؟

3 - فرضيات الدراسة :

بناءً على التساؤلات السابقة واستناداً لنتائج الدراسات السابقة، تم اقتراح الفرضيات التالية :

1. لأساتذة التعليم الثانوي مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي.
2. توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وبعض المتغيرات التنظيمية (الجنس، الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية)
- 4- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة أي :

- التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي.
- الكشف عن وجود علاقة بين مستوى الولاء التنظيمي وبعض المتغيرات (الجنس، الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية).

5- أهمية الدراسة : أهمية هذه الدراسة تنبع من أهمية الموضوع وأهمية مجال الدراسة :

- تسلط الدراسة الضوء على إحدى القيم التنظيمية المهمة وهي الولاء التنظيمي للأستاذ، على اعتبار أن أي منظمة مهما كان نوعها فهي في حاجة ماسة

إلى ولاء العاملين فيها، لماله من تأثير في تحسين كفاءة المنظمة وفعاليتها ورفع الروح المعنوية للعاملين بها.

- مجال الدراسة هو المؤسسات التربوية، والمعلوم أن هذا القطاع هو ما يضمن المصدر الأول والمتجدد لرأس المال البشري والمعرفي، والذي يقاس به حاليا تطور الدول والمجتمعات، فولاء الأستاذ لمؤسسته التعليمية يؤدي لنجاحها ابتداء، ونجاح جميع مؤسسات المجتمع انتهاء.

6- المفاهيم الإجرائية للدراسة :

مستوى الولاء التنظيمي: يتحدد باستجابات أساتذة التعليم الثانوي من خلال إجاباتهم على الفقرات المتضمنة في "مقياس بورتر وزملائه" للولاء التنظيمي المعتمد في الدراسة الحالية، ويأخذ ثلاثة مجالات : متدني، متوسط، ومرتفع.

7- الإطار النظري للدراسة :

تعد دراسة الولاء التنظيمي جزءا من دراسة اتجاهات الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها، وهو ما يطلق عليه (organisationloyalty)، هذه الاتجاهات التي هي موضع اهتمام الباحثين في مجال العلوم الإنسانية وذلك منذ أمد بعيد. فقد وجد موضوع الولاء التنظيمي جذوره في كتابات (إميل دوركايم) وذلك في كتابه (تقسيم العمل الاجتماعي) حيث درس المنظمات المتحدة، وكان تركيزه الأساسي في دراستها ينصب على معرفة مصادر التأثير المعنوي والسلطة وذلك من خلال تحول المجتمعات من أشكال ميكانيكية، إلى أشكال حيوية متصفة بالتضامن والتماسك. (بدر محمد الجبرسي (2010)

إن مسألة تحديد التعاريف أو المفاهيم في العلوم السلوكية يكتنفها نوع من الصعوبة، وتزداد تلك الصعوبات عند بحث موضوع الولاء التنظيمي، نظرا لتعدد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه والنتيجة عنه واختلاف مداخل دراسته ونتائج

التنظيمية

الدراسات التي تناولته، وهذا لكونه ظاهرة سيكولوجية لم تدخل حيز اهتمام الباحثين إلا في نهاية الستينيات وأوائل السبعينات. (سمير الجمل، 2013، ص4). والولاء التنظيمي مصطلح غير محسوس ولا يمثل واقعا، بل يستدل عليه من خلال الظواهر المرتبطة به سلوكيا، ولا يمكن الحصول عليه جاهزا، أو يتم فرضه بالإكراه، وإنما هو حصيلة لتفاعلات الكثير من العوامل والمتغيرات السلوكية التي تنشأ عن الأفراد في حدود تعاملهم مع بعضهم بعضا داخل منظماتهم. (السعود، 2009، ص 250)

7-1- تعريف الولاء في اللغة:

يعني الولاء في اللغة المحبة والصدقة "معاهدة ولاء". قرب وقربة " بينهما ولاء - بيني وبين جاري ولاء". نصره "أدى فروض الولاء لزعيمة-عرف هذا الشخص بولائه لجماعة المعارضة"(مختار عمر، 2008، ص 2498). المولاة أن يتشاجر اثنان فيتدخل ثالث بينهما للصلح فيكون له في أحدهما هوى فيواليه أو يحابيه. ووالى فلانا، أي أحبه، بينهما ولاء أي قرابة، والمولاة ضد المعادة. والى بين الأمر مولاة وولاء: تابع، افعل هذه الأشياء على الولاء: المتابعة (العلي الصالح، سليمان الأحمد، 1980، ص 763)

أ- المصطلحات المرتبطة بالولاء:

إن الولاء كلمة ذات قيمة كبيرة ومعنى سامٍ ونبيل، والولاء بمعناه اللغوي هو الانتماء (Devotion) والانتساب (Affiliation)، والإخلاص (Belonging)، كما ينطوي على معنى الالتزام (commitments) والتماسك (Cohesiveness)، والجذب (Enticement) تجاه الغير، كما يعني الوفاء والإخلاص المطلق لولي الأمر مهما كان نوعه (العبيدي، 2009، ص 278)

2-7- مفهوم الولاء التنظيمي: (Organizationloyalty)

اتفق كثير من الباحثين على أن هناك رؤيتين للولاء التنظيمي هما المسيطرتان على أساسيات هذا الموضوع وهما كالتالي:

أ- الرؤية الفكرية أو النظرية:

والتي تنظر للولاء التنظيمي على أساس أنه وجهة نظر تعكس طبيعة جودة العلاقة بين الموظف والمنظمة، ومن بين التعاريف التي تندرج ضمن هذه الرؤية : تعريف "كانتور" (Kantour) للولاء التنظيمي على أنه استعداد الأفراد لبذل الطاقة والوفاء للتنظيم، ويعني بذلك تلك القوة والطاقة الداخلية التي تجعل الفرد يبذل أقصى جهد في منظمته والوفاء لها، كما ينظر "لي" "Lee" إلى الولاء على أنه التطابق وهو درجة معينة من الانتماء أو الوفاء لها (الصيرفي، 2009، ص 312). ويضيف بوشمان (Bushman، 1974) بأن الولاء التنظيمي هو ارتباط الفرد القوي والفعال بأهداف المنظمة وقيمها، بغض النظر عن القيم المادية المتحققة له منها، وقد فرق بين ثلاث مرتكزات رئيسية يقوم عليها الولاء التنظيمي :

- التماثل (Identification): أو الإحساس بالانتماء، ويظهر ذلك في التعبير الإعجابي بالمنظمة، والافتخار بها، والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمها .
 - الاندماج (Involvement): من قبل الفرد في عمله، والتي تنبع عن رضاه النفسي بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم بها.
 - الإخلاص والولاء (loyalty): ويعبر عنه بوجود تلك الرغبة الأكيدة عند الفرد بالاستمرار والعمل بالمنظمة، في جميع الظروف والأحوال سعيا وراء تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة. (السعود، 2009، ص ص 196، 197)
- ويركز "بوشمان" في تعريفه هذا على قوة ارتباط وانجذاب الفرد إلى منظمته، والذي لا يرجعه إلى الحوافز المادية وإنما يرجعه إلى قوة تبني وتطابق

التنظيمية

مبادئ المؤسسة مع مبادئ وقيم الفرد، مما يخلق لديه شعورا وجدانيا قويا نحو تلك المنظمة وحدد ثلاث أبعاد مكونة للولاء ضرورة لظهوره على الفرد العامل.

كما ينظم إلى هذا الاتجاه أيضا كل من "ماير وهارزكوفيتش" (Meyer and Herscovitch) حيث يقترحون بأن الولاء هو القوة التي تربط شخصا ما اتجاه مسار عمل أو علاقة بهدف أو عدة أهداف (جاروس، 2007، ص8)

ب- الرؤية السلوكية لمفهوم الولاء التنظيمي:

والتي تركز بشكل رئيسي على العملية التي يستخدمها الفرد لإيجاد شعور بالارتباط ليس بالمنظمة، ولكن لتصرفاته الخاصة (العجمي، 1999، ص 51)، كما تنص هذه الرؤية أيضا على أن الشخص يحاول الحفاظ على كل شيء ذي قيمة له مثل العقود أو الوقت، والذي قد يخسره نتيجة لتركه لهذه المنظمة، لذا فهو يحاول الحفاظ على كل التصرفات التي تضمن له استمرارية هذه الأشياء القيمة (الصيرفي، 2009، ص 215).

ومن بين التعاريف التي تندرج ضمن هذا المفهوم للولاء التنظيمي، تعريف قدّمه "هيربينيّاك و ألتور" (Herbiniak and Alluttor) على أن الولاء التنظيمي هو عدم الرغبة في ترك التنظيم لأسباب تتعلق بالزيادات في الراتب أو الموقع الوظيفي أو الحرية المهنية، أو تتعلق بصداقات الزمالة.

ويتضح جليا في تفسير "هيربينيّاك" لأسباب ارتباط الفرد بالمنظمة، والذي يرجعه إلى تلبية المنظمة لمجموعة من الحاجات الضرورية للفرد، أي مجموع المكاسب المادية والمعنوية التي يضمن تحقيقها ضمن منظّمته، وهذا الاتجاه السلوكي عكس الاتجاه الفكري أو النظري، هذا الأخير الذي يلغي الدور للحوافز والمكاسب المادية والمعنوية لوحدها في ظهور هذه العلاقة الوجدانية بين الفرد

خالد بن عيسى، فتحة بن خراة

ومنظمتها، كما تنص الرؤية السلوكية على أن هناك ثلاث عناصر تشكل في مجموعها الولاء التنظيمي:

- العنصر الوجداني للولاء التنظيمي (الولاء الوجداني): ويقصد به شعور الموظف بالارتباط بالمنظمة والمساهمة فيها لدرجة أنه يعرف بها فيقال الشخص الذي يعمل في شركة كذا(العجمي، 1999، ص 51)
- العنصر الاستمراري للولاء التنظيمي (الولاء المستمر): فهو مبني على التكاليف التي يرى الموظف أنه سيخسرها إذا ما ترك العمل في المنظمة.
- العنصر المعياري للولاء التنظيمي (الولاء المعياري): ويشير إلى شعور الموظف بالالتزام بالبقاء في المنظمة (الصيرفي، 2009، ص 315).

وينظر " العتيبي والسواط " إلى الولاء التنظيمي على أنه الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة والذي يدفعه إلى الاندماج في العمل، والتفاعل مع قيم المنظمة وتبنيها، كما تم تعريفه بأنه الحالة التي يتمثل فيها الفرد بقيم المنظمة وأهدافها ويرغب في المحافظة على عضويته فيها، وتسهيل تحقيقه لأهدافها بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها (سليمان الجمل، 2013، ص5).

8- الإجراءات المنهجية للدراسة :

- 8-1-المنهج:** بهذه الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي وهو نوع من أنواع مناهج البحث العلمي يهتم ببيان العلاقة بين متغيرين أو أكثر، وفي حالة وجود هذه العلاقة يهتم بمعرفة نوع هذه العلاقة سالبة أو موجبة ، طردية أو عكسية
- 8-2-الحدود المكانية و الزمانية للدراسة :** تتحدد الدراسة الحالية بالمواصفات التالية :

مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات

التنظيمية

تتمثل حدود الدراسة مكانيا في كل أساتذة وأستاذات مؤسسات التعليم الثانوي التابعة لمديرية التربية لولاية بسكرة وعددها (42 ثانوية) في العام الدراسي (2017 - 2018).

3-8- عينة الدراسة: تتم على مستويين :

أ-المستوى الأول: ويتمثل في اختيار عينة الثانويات التي ستم فيها إجراءات الدراسة، حيث اختارت الباحثة (28) ثانوية من بين (42) ثانوية، تمثل جميع ثانويات ولاية بسكرة، وذلك باعتماد طريقة السحب العشوائي باستخدام القرعة، وهذا لتحديد قائمة الثانويات المعنية بتطبيق أداة الدراسة، وبالتالي اختيار(1060) أستاذا من مجموع الأساتذة الكلي وهو (1454) أستاذا بنسبة (72.90%) كما يوضحه الجدول الموالي.

جدول رقم (01): تمثيل عينة الأساتذة من مجموع الثانويات

	الولاية	العينة	النسبة
عدد الثانويات	42	28	66.66%
عدد الأساتذة	1454	1060	72.90%

ب-المستوى الثاني: ويتمثل في اختيار عينة الدراسة من الأساتذة الذين سيوزع عليهم مقياس الولاء التنظيمي، حيث بلغت عينة الدراسة (281) أستاذا أي بنسبة (26.50%)، وقد تم اختيار الأساتذة عن طريق المعاينة العشوائية المنتظمة.

جدول رقم (02): تمثيل عينة الدراسة من مجموع الأساتذة

	العدد الكلي للأساتذة	(عدد الأساتذة)	النسبة %
عدد الأساتذة	1060	281	26.50%

4-8- خصائص أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغيرات الدراسة : وتتمثل أساسا في متغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية.
أ- من حيث الجنس: يوضحها الجدول الموالي:

جدول (03) : توزيع مفردات العينة وفقا للجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
الذكور	97	34.5
الإناث	184	65.5
المجموع	281	100

ب- من حيث الحالة الاجتماعية: يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم (04): توزيع مفردات العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية (%)
أعزب	111	39.5
متزوج	170	60.5
المجموع	281	%100

ج- من حيث الخبرة المهنية: يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (05) : توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للخبرة المهنية .

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية (%)
من 0 – 5 سنوات	75	26.7
من 6 – 15 سنوات	62	22.1
من 16 – 25 سنة	68	24.2
من 25 سنة فأكثر	76	27.0
المجموع	281	100

مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات

التنظيمية

5-8-أداة الدراسة: تمثلت الأداة التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية في اختبار الولاء التنظيمي من إعداد "بورتر وزملائه" وترجمة "الردايدة" (1988) إلى اللغة العربية ، واستخدمه العديد من الباحثين العرب في دراساتهم أمثال: الردايدة (1988)، المعاني (1990)، العتيبي (1993)، العجي (1998)، الكايد (1999) والعنزي (2008)، أما في البيئة الجزائرية فقد استخدمتها " رويم " في سنة (2010) و(2013). وتتكون الأداة من (15) فقرة، منها فقرات موجبة وأخرى سالبة تدرج تحت خمسة بدائل وفق مقياس ليكرت خماسي التدرج، بحيث كان كل بند متبوعا بخمسة بدائل وهي : (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا). أما بالنسبة لتصحيح المقياس فقد تم إعطاء التقديرات (5، 4، 3، 2، 1) وهذا للفقرات الموجبة، أما بالنسبة للفقرات السلبية فكانت تقديراتها (1، 2، 3، 4، 5).

6-8-الخصائص السيكومترية لمقياس الولاء التنظيمي :

تم حساب الشروط السيكومترية للأداة بتطبيقها على عينة قوامها (30) أستاذا وجاءت النتائج كما يأتي :

أ-الصدق التمييزي: بعد تحديد طرفي التوزيع للعينة والذي تمثل في (09) أساتذة وحساب قيمة اختبار(ت) جاءت النتيجة كما يأتي:

جدول رقم(06):يوضح حساب قيمة اختبار(ت)

		العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدالة	التقدير
الولاء التنظيمي	المجموعة الاعلى	09	71.34	3.55	09.65	0.00	دال عند 0.01
	المجموعة الأدنى	09	59.50	3.68			

خالد بن عيسى، فتحة بن خراة

يتضح من خلال قيمة (ت= 09.65) ومستوى الدلالة (0.00) أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين في الولاء التنظيمي عند (0.01) وعليه فالمقياس يتمتع بالصدق التمييزي .

ب- ثبات الأداة : تم حساب ثبات الأداة حساب ألفا كرونباخ، وهذا عن طريق نظام البرمجة الإحصائي المسمى بنظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) فكانت قيمته (0.80)، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (07): يوضح حساب قيمة ألفا كرونباخ

العينه	قيمة ألفا كرونباخ
30	0.80

8-8- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- التكرارات والنسب المئوية: تخص خصائص العينة محل الدراسة
- المتوسط الحسابي (الوزني) لتحديد مستوى الولاء التنظيمي
- اختبار (ت) ومعامل ألفا كرونباخ: تخص صدق وثبات المقياس المطبق للدراسة
- (كا) دلالة الارتباط بين الولاء التنظيمي للأساتذة والمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة)

9- عرض وتفسير النتائج :

1-9- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى : وتنص هذه الفرضية على أنه "لا يوجد اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة". لتحديد مستوى الولاء التنظيمي يعتبر المتوسط الحسابي للمقياس محكا في تحديد مستوى الولاء التنظيمي المنخفض والمرتفع.

مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات

التنظيمية

جدول رقم(09):حساب المتوسط الحسابي(مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة)

	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع
عدد الأساتذة	28	215	38
النسبة المئوية(%)	10	76.5	13.5
العينة ككل	//	3.20	//

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ بأن متوسط استجابات أفراد العينة (281 أستاذًا) على مقياس الولاء التنظيمي بمتوسط (3.20) وتقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (2.34 – 3.66) ، وتشير إلى أن مستوى الولاء التنظيمي مستوى متوسط. فقد بلغت نسبة أساتذة التعليم الثانوي الذين لديهم ولاء تنظيمي متوسط (76.5%) وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة الأساتذة الذين لديهم ولاء تنظيمي مرتفع ونسبتهم (13.5%). أما النسبة الأضعف فهي نسبة الأساتذة الذين لديهم ولاء تنظيمي ضعيف ويمثلون نسبة (10%).

وترجع الباحثة سبب تحلي الأساتذة عموما (215 أستاذ) بولاء تنظيمي متوسط وهم الفئة الأعلى كما سلف الذكر، إلى واقع بيئة العمل الداخلية والخارجية للأساتذة والتي كونت لديهم نوعا من المشاعر المحبطة والصراع الداخلي بين أهدافهم الخاصة وأهداف ثانوياتهم التي يعملون بها، فانعدام الحوافز المادية والمعنوية، واكتظاظ الأقسام بالتلاميذ، واتخاذ المسؤولين في القطاع لقرارات غير مدروسة كنظام الأجور والترقيات، والحوافز، وكفاية الراتب، وعدم استقرار الطاقم الإداري للثانويات خاصة القيادات(مدراء الثانويات) منها، وأعباء المهنة، وتغيير البرامج والمناهج دون استشارة الأساتذة ذوي الخبرة والموجودين بالميدان والمدرسين بواقع التربية ومشاكلها الحقيقية كلها عوامل رغم

تفاوت حدثها من مؤسسة إلى أخرى، خلقت نوعا من الصراع والتوتر في بيئة العمل الداخلية و الخارجية وقسمت مشاعر الأساتذة حسب حدث هذه الصراعات والتوترات الداخلية والخارجية وشدها، إلى أساتذة ذوي ولاء متوسط (215 أستاذ)، وآخرين ذوي ولاء ضعيف (28 أستاذ)، وهذا ما يؤيده الاتجاه السلوكي في تفسير علاقة الارتباط بين العامل ومنظمته (أي درجة الولاء)، خاصة تفسير "هربينياك والتور" (herbiniak and allutor) إذ يرجعه إلى مدى تلبية المنظمة لمجموعة من الحاجات الضرورية للفرد بالمنظمة، أي مجموع المكاسب المادية والمعنوية التي يضمن تحقيقها ضمن منظمته. بالإضافة إلى ذلك ما أثبتته الكثير من الدراسات منها دراسة "محمد أحمد محمد الكساساني" حيث أشار إلى أن لظروف العمل المادية تأثير كبير على الولاء التنظيمي للعمال كالحوافز المقدمة والعلاوات المعطاة، وكفاية الراتب، كما يتأثر الولاء بأعباء المهنة والعلاقات مع الإدارة، والعلاقات مع الزملاء، كما تؤكد دراسة "ريس وأمبير" (Reyes and Amber, 1992) أن العامل الاقتصادي والمركز الاجتماعي ومحاولة كسب احترام المجتمع من الحاجات الأساسية التي يسعى العامل إلى تحقيقها من خلال عمله (رويم، 2010، ص109).

كما نجد فئة ثالثة من الأساتذة والتي تمثل (38 أستاذ) يكونون ولاءا تنظيميا مرتفعا لثانوياتهم، ويشعرون بالرغبة القوية في مواصلة العمل والدفاع عن كل ما يتعلق بها، ويعود هذا الانفعال إلى درجة الإدراك والوعي لدى الأستاذ اتجاه دور الثانوية في تلبية وإشباع حاجاته ورغباته وأهدافه الخاصة، وهي سبب نمو ولائه اتجاهها. كما أن هذه الفئة لديها مشاعر إيجابية ودرجة مقبولة من الرضا والولاء اتجاه ثانوياتهم، وهذا شيء إيجابي تسعى إلى تحقيقه كل المنظمات مهما كان نوعها أو نشاطها "فالولاء المرتفع للأفراد اتجاه مؤسساتهم ينمي لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيدا من الجهد و التفاني في أعمالهم" (الجمال،

مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات

التنظيمية

(2013، ص2)، "لأن الولاء التنظيمي من أهم العوامل التي تحدد فعالية وكفاءة المنظمة، فكلما كان مستوى الولاء مرتفعا، كلما كان مستوى الأداء الوظيفي مرتفعا"(العجي، 1999، ص50).

9-2- عرض وتفسير نتائج العلاقة بين الولاء والمتغيرات التنظيمية:

أ- عرض نتائج الارتباط بين الولاء التنظيمي والجنس:

جدول رقم (10): دلالة الارتباط بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغير الجنس

القيمة	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية	
5.981	2	0.05	يرسون - كا مربع

من خلال الجدول يتضح أن هناك علاقة ارتباطية بين مستوى الولاء وجنس الأستاذ دالة إحصائيا عند المستوى (0.05)، وترجع الباحثة ذلك إلى توفر فرص للعمل متساوية بين الجنسين سواء في التوظيف أو التشريعات الخاصة بالعمل وهذا في كل المؤسسات الجزائرية لا سيما في سلك التعليم ، فأصبحنا نشهد إقبالا كبيرا على مهنة التدريس من طرف الإناث، وهذا ما يتضح في عينة البحث كمثال على ذلك (55.4% إناث ،مقارنة مع % 44.6 ذكور).

كما لتماثل وتشابه الأدوار بين الجنسين في الوقت الحالي دور في ذلك، فبعد أن كانت مسؤولية تأمين الدخل في المجتمع تعود على الذكور دون الأنثى، أصبح الواقع الاقتصادي والاجتماعي الصعب يفرض على الجنسين على حد سواء تقاسم هذا الدور فأصبح الأستاذ و الأستاذة يعي ويدرك تماما ضرورة الحفاظ على عمله داخل مؤسسته التربوية، وضرورة بذل الجهود لتحقيق أهداف ثانويته، لأن ذلك ينعكس بالضرورة على درجة تحقيقه لأهدافه الخاصة، وإشباعه لرغباته واحتياجاته المادية والمعنوية، "وهذا ما يطلق عليه الولاء التنظيمي الناشئ من

تقدير الفرد للكلفة الناجمة عن خسارته للمزايا الوظيفية في حال تركه المنظمة، وخاصة مع عدم وجود عمل بديل في منظمة أخرى" (عطاري وآخرون، 2004، ص22).

وتتفق نتائج هذه الدراسة ودراسة (Mathieu and Zajak، 1990) في مراجعته لـ(41) دراسة من دراسات الولاء التنظيمي، فوجدت درجة ارتباط معتدلة بين النوع والولاء التنظيمي لصالح الإناث. (عطاري وآخرون، 2004، ص29). ونفس النتائج مع دراسة (الكايد، 1999) والتي هدفت إلى الوقوف على مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية، والتي توصلت فيها إلى فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس نحو جامعاتهم تعزى لمتغير للجنس. (عطاري وآخرون، 2004، ص21). كما وجد الصيرفي (2000، ص41) بأن الذكور أقل ولاء لمنظماتهم من الإناث وأكثر تركا للعمل، ويرجع ذلك إلى كثرة فرص العمل المتاحة أمام الذكور مقارنة مع النساء .

وتتفق نتائج هذه الدراسة ودراسات كل من (خليفات والملاحمة، 2006) ، (اللوزي، 2012)، (عبادو، 2013)، (عطاري وآخرون، 2004)، حيث توصلوا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث. ونفس النتيجة بالنسبة لدراسة (Aquino، 1993) حول تأثير الحوافز غير المادية على الولاء التنظيمي والمهني لمدرسي المرحلة الجامعية في الفلبين، حيث تبين أن النساء أكثر ولاء من الرجال.

ومن الدراسات التي لا تتوافق ونتائج هذه الدراسة، دراسة (دبة وغولة، 2012)، ودراسة (مساد، 1988) حيث خلصت النتائج فيهما إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير الجنس. (عطاري وآخرون، 2004، ص29). وتتفق نتائج

مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات

التنظيمية

هذه الدراسة أيضا مع نتائج دراسة (Krushman، 1992) حول الولاء التنظيمي في عدد من المدارس الابتدائية والمتوسطة، والتي لم تسفر النتائج فيها عن وجود علاقة بين كل من الجنس والولاء التنظيمي.

ب- عرض نتائج الارتباط بين الولاء والحالة الاجتماعية:

جدول رقم (11): الارتباط بين مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة و الحالة الاجتماعية

القيمة	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية	
3.543	2	0.15	برسون - كا مربع

من خلال الجدول يتضح أن العلاقة الارتباطية بين مستوى الولاء والحالة الاجتماعية غير دالة إحصائيا عند المستوى (0.05). وترجع الباحثة ذلك إلى المتغيرات الاقتصادية التي يشهدها المجتمع الجزائري والعربي عموما فالأزمات الاقتصادية التي تشهدها هذه الدول النامية خاصة، فرضت على مجتمعاتها نوعا من التحولات في الاتجاهات والقناعات، فأصبح البحث عن العمل وعن مناصب دائمة، لا يقتصر على المتزوجين دون غيرهم، بحكم ازدياد المسؤوليات عند الأفراد المتزوجين، بل أصبح لغير المتزوجين أيضا التزامات مادية تفرض عليهم الاندماج والحفاظ على عملهم كي يحتفظوا بكل المزايا المهنية التي يتمتعون بها في مؤسساتهم، بمعنى أن الولاء للتنظيم أو للمؤسسة التي يعمل بها الأستاذ المتزوج أو غير المتزوج أصبح شيئا حتميا نظرا لمحدودية وقلة فرص العمل، وهذا ما تؤكدته دراسة (الكايد، 1999) التي توصل فيها إلى عدم وجود فروق في الولاء التنظيمي تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية (عطاري وآخرون، 2004، ص24)،

ج- عرض نتائج الفرضية الرابعة :

خالد بن عيسى، فتحة بن خراة

تم تقسيم سنوات الخبرة المهنية المختلفة للأساتذة إلى أربع فئات وهي (من [5 . 0] سنوات، ومن [9 . 5] سنوات، من [15 . 10] سنوات، وأكثر من 15 سنة. تم تقدير الفرق بينهما في مستوى الولاء التنظيمي، ونتائج هذا التحليل يوضحه الجدول رقم (12):

جدول رقم (12): الارتباط بين مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة والخبرة المهنية

القيمة	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
10.306	6	0.112
برسون - كا مربع		

نلاحظ من الجدول السابق بأن العلاقة الارتباطية بين مستوى الولاء وسنوات الخبرة المهنية الأربعة غير دالة إحصائيا وهذا عند درجتي الحرية (6) ومستوى دلالة (0.05)، وترجعه الباحثة إلى أن الأستاذ ذو الخبرة لا يجد من المحفزات والتشجيع أو الترقية ما يميزه عن غيره من الأساتذة الآخرين من ذوي الخبرة المهنية الأقل، وبالمقابل نجد تراكمات للعبء الذهني والجسدي على الأستاذ من جراء سنوات العمل الطويلة في ممارسة التدريس، وهذا ما يولد لدى العامل نوعا من الإحباط ينتج عنه تدن في علاقة الارتباط والاندماج مع الثانوية التي يعمل بها ذلك الأستاذ. لذلك استوجب هذا الأمر تحديث بعض الرتب لترقية الأستاذ وتثمين خبرته والاستفادة منها، رغم أننا نجد ظهور بعض الرتب مؤخرا في قوانين التربية "كرتبة أستاذ مكون" تثمن درجة خبرة الأستاذ، إلا أننا نجد بأنها لم تطبق فعليا في الواقع، لذلك لم نجد لها أثرا إيجابيا في اتجاهاته نحو العمل والتي منها الرفع من مستوى الولاء التنظيمي لديه.

وتتفق نتائج هذه الدراسة ونتائج دراسة كل من (عبادو، 2013)

(Aquino، 1993) (الكايد 1999) من حيث عدم ارتباط الولاء بعدد سنوات الخبرة، كما تتفق أيضا نتائج هذه الدراسة ونتائج دراسة (مساد، 1988)، فقد

التنظيمية

توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ولاء المدرس لعمله عند الذين تزيد خبرتهم عن (3) سنوات، وكذلك عند الذين تقل خبرتهم عن (3) سنوات. (عطاري وآخرون، 2004، ص 59) وتختلف نتائج هذه الدراسة ونتائج دراسة (خليفات و الملاحمة، 2006)، وكذلك (عطاري وآخرون، 2004) من حيث ارتباط الولاء بعدد سنوات الخبرة، فقد توصلوا إلى أنه كلما ازدادت عدد سنوات الخبرة ارتفع الولاء، ونفس الشيء مع نتائج دراسة (اللوذي، 2012) حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الولاء التنظيمي والتي تعزى إلى متغير الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة (11) سنة فأكثر.

الاقتراحات:

- وفي ضوء ما أسفرت عنه هذه الدراسة من نتائج توصي الباحثة بما يلي:
- ضرورة اهتمام الوزارة بتحسين البيئة التعليمية للأستاذ والتلميذ على حد سواء، وذلك بتوفير ظروف عمل مناسبة، بما يحسن من المكانة الاجتماعية لهم، وبالتالي يزيد من ارتباطهم بوظائفهم، وولائهم لمؤسساتهم التعليمية.
 - إعطاء أهمية كبيرة للحوافز المادية والمعنوية، لما لها من تأثير في زيادة فعالية المعلمين.
 - تشجيع قنوات الاتصال والعلاقات الاجتماعية بين مديري المدارس والمعلمين، وبين المعلمين أنفسهم.
 - ضرورة إجراء دراسات مستقبلية في مجال الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية الجزائرية وربطها بالعوامل المساعدة على رفعه .

- الاهتمام بتكوين ورسكلة الأساتذة الجدد لزيادة المهارة، والكفاءة المهنية،
وضرورة استغلال إمكانيات وخبرات الأساتذة ذوي الخبرة

الخلاصة :

يتبين لنا من خلال عرض وتفسير النتائج العامة للدراسة، أنها توصلت إلى نتائج هامة ومنطقية ، فيما يتعلق بمستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة، وتأثير المتغيرات الوسيطة المعتمدة في الدراسة عليه ، وجاءت النتائج كالتالي :

1. إن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة مستوى متوسط.
2. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة ومتغير الجنس.
4. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة ومتغير الحالة الاجتماعية.
5. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة ومتغير الخبرة المهنية.

المراجع :

1- صالح العلي الصالح، أمينة الشيخ سليمان الأحمد(1980): المعجم الصافي في اللغة العربية.

2 - أحمد مختار عمر(2008): معجم اللغة العربية المعاصر، المجلد الثالث، القاهرة: عالم الكتب، مصر.

3-Stephen Jaros (2007): Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement Issues, Journal of organizational behavior ,Vol, VI , No 4

4 - أحمد إبراهيم أحمد (2000): الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

5- بدر محمد الجبرسي (2010): الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية.

6- خديجة عبادو (2013): القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات - دراسة ميدانية بولاية ورقلة، غرداية، الوادي، وبسكرة - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم - جامعة قاصدي مرباح ورقلة

7-راتب السعود (2009): أنماط السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية والعامة في الأردن وفقاً لنظرية رنيسيليكرت (نظام 1-4) وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي لمعلمي مدارسهم، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد(5)، العدد3

- 8- راتب السعود، سوزان سلطان(2009): درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للأعضاء الهيئات التدريسية فيها مجلة جامعة دمشق، المجلد(25)، العدد2،1.
- 9- سمير سليمان الجمل (2013): درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، مجلة أمارياك- مجلة علمية محكمة تصدر عن الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد (الرابع)، العدد11.
- 10- عارف عطاري، علي كاظم، فوزية الجمالي، طاهرة اللواتي، ناصر الكندي، سالم الجحري (2006): الولاء التنظيمي للهيئة الإدارية والتدريسية بمدارس وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد (الثامن عشرة)، العدد الثاني.
- 11 - فائزة رويم (2013): واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية – دراسة ميدانية بمدينة ورقلة – مجلة دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، العدد05 ديسمبر 2010.
- 12 - محمد المصيري (2009): الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي(التحليل على مستوى المنظمات)، الجزء الرابع،(د، ن).
- 13 - محمد حسنين العجوي (2008): الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 14- نماء جواد العبيدي (2012): أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي – دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد(8)، العدد24. نماء جواد العبيدي (2012): أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي – دراسة ميدانية في وزارة

التنظيمية

التعليم العالي والبحث العلمي - مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية
المجلد(8)، العدد24.

15- نماء جواد العبيدي (2012): أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام
التنظيمي - دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - مجلة تكريت
للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد(8)، العدد24.

16- سمير سليمان الجمل (2013): درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين
العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، مجلة أماراباك- مجلة
علمية محكمة تصدر عن الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا،
المجلد (الرابع)، العدد11.

17- عبد الفتاح صالح خليفات، منى خلف الملاحمة (2009): الولاء التنظيمي
علاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة
الأردنية، مجلة جامعة دمشق،

18- محمد صلاح الدين أبوا العلا (2009): ضغوط العمل وأثرها على الولاء
التنظيمي - دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة،
الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

19- نواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى العديلي (2008): مفاهيم
ومصطلحات في العلوم التربوية، دارالمسيرة للنشر والتوزيع.

20-https://search-academy.com/article.php?p_id=423937