مجلة روافد
للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية
المجلد 09 (01) جوان 2025 ص ص 257-270

مستوى أبعاد الولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات التكوين المهني

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو تمنراست - أنموذجا -

Level of organizational loyalty of staff of vocational training institutions

National Institute Specializing in Vocational Training Gemmama Illo in the city of Tamanrasset – as a Model

سعاد المجدوب[1*] ؛ جميلة ملوكي[2]

[1] مخبر توطين علم النفس بالاهقار والتديكلت جامعة أمين العقال الحاج موسى أق اخموك تامنغست (الجزائر).

البريد الالكتروني المهني: souadelmjdoub@univ-tam.dz

[2] مخبر توطين علم النفس بالاهقار والتديكلت جامعة أمين العقال الحاج موسى أق اخموك تامنغست (الجزائر).

البريد الالكتروني: mellouki2014@yahoo.com

تاريخ الإيداع	تاريخ القبول	تاريخ النشر
2024/12/04	2025/03/12	2025/06/01

الملخص: يهدف هذا البحث الى التعرف على مستوى أبعاد الولاء التنظيمي ومدى وجود فروق بينها وبين متغيري الجنس والخبرة المهنية لدى عينة قوامها 36 فردا من موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بمدينة تمنراست، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، والاعتماد في جمع البيانات على مقياس الولاء التنظيمي المعد من طرف "ماير، آلن وسمث Meyer, Allen et Smeth,1993". أسفرت النتائج على وجود مستوى مرتفع لبعد الولاء العاطفي بينما هنا مستوى متوسط لبعدي الولاء الأخلاقي والولاء المستمر، بالإضافة الى عدم وجود فروق دالة في مستوى الولاء العاطفي تعزى لمتغير الجنس، في حين أنها كانت دالة بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية، بينما هناك فروق دالة في مستوى بعدي الولاء الأخلاقي والولاء المستمر تعزى لمتغير الجنس، في حين لا توجد فروق دالة لهذين البعدين بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية. لهذا توصي الدراسة على ضرورة الاهتمام باحتياجات الموظف من اجل الرفع من مستوى ولائه للمؤسسة التكوينية نظرا لأهميتها في تكوين يد عاملة ذات كفاءة وفعالية.

الكلمات المفتاحية: *الولاء العاطفي؛ الولاء الأخلاقي؛ الولاء المستمر؛ المؤسسة التكوينية.*

* **المؤلف المرسل**

Abstract: The study therefore recommends that attention should be paid to the staff member's needs in order to raise his or her loyalty to the formative institution because of its importance in creating an efficient and effective workforce.

This study examined organizational loyalty among 36 staff members at the National Institute for Vocational Training in Tamanrasset, Algeria. The researchers used a descriptive research design and the Organizational Commitment Questionnaire developed by Meyer, Allen, and Smith (1993).

The findings revealed a high level of emotional loyalty but moderate levels of moral and continuance loyalty. Gender was found to influence moral and continuance loyalty, but not emotional loyalty. Professional experience, however, did not significantly impact any of the three loyalty dimensions.

Based on these results, the study recommends prioritizing staff needs to enhance organizational loyalty, ultimately leading to a more efficient and effective workforce.

Keywords: *emotional loyalty; moral loyalty; continued loyalty; Formative Foundation.*

مقدمة:

يمكن لمؤسسات التكوين المهني ان تحقق أهدافها النبيلة في تكوين أجيال من الكفاءات المهلة من خلال إيلاء اهتمام بالغ بمواردها البشرية، التي تعد المحرك الأساسي لنشاط أي مؤسسة، فالموظف هو الذي يتفاعل بشكل مباشر أو غير مباشر مع طالبي التكوين، ويعمل على نقل المعارف النظرية والمهارات التطبيقية التي يحتاجها الُمتَكّون من اجل ولوج عالم الشغل من خلال شهادة تكوينية تؤكد خبرة هذا الُمتَكّون.

وعلى هذا الأساس تأتي ضرورة الاهتمام بالموظف وبيئة العمل قصد توفير مناخ تنظيمي مناسب يساعد هذا الموظف على أداء مهامه بالطريقة المطلوبة من خلال ادراكه لمدى ضرورة الالتزام بلوائح النظام الداخلي للمؤسسة التكوينية، وبذلك يستطيع هذا الموظف تسخير جهده من العمل بكفاءة باعتبار انه يستشر قيمة تحقيق اهداف مؤسسته من خلال احساسه بالانتماء لها، وهو ما يحقق الوصول الى مستوى عال من ولاء الموظف للمؤسسة التكوينية التي يعمل بها.

فمن خلال الحديث على موضوع الولاء التنظيمي نجد العديد من الدراسات المتناولة له نظرة لأهميته كمتغير أساسي للوصول الى جودة عمل المؤسسة بشكل عام، فمن بين هذه

الدراسات نجد دراسة للباحثة "شافية بن حفيظ " حول مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية، حيث كشفت عن مستوى الولاء التنظيمي وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة بلغ قوامها 270 معلما، فاعتمدت الباحثة على استخدام المنهج الاستكشافي بتطبيق مقياس الولاء التنظيمي الذي أعده "بورتر" ومجموعة من الباحثين سنة (1974) وترجمه الى اللغة العربية "القطان، 1987"، وخلصت الدراسة الى وجود مستوى متوسط للولاء تنظيمي لدى افراد العينة وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى الى متغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس، المؤهل العلمي، الاقدمية في التدريس. (شافية، 2014)

نجد أيضا دراسة للباحثين "خديجة عبادو ومحمد الساسي الشايب" تهدف الى تحديد مستوى الولاء التنظيمي ومدى اختلافه تبعا لمتغير التخصص والرتبة والاقدمية ومكان العمل لدى عينة تتكون من 447 أستاذا من جامعات الجنوب الجزائري، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من ولايات ورقلة والوادي وغرداية وبسكرة، وخلصت الدراسة الى ان مستوى الولاء التنظيمي مرتفع لدى أساتذة الجامعات، كما لا توجد فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة. (خديجة ومحمد الساسي، 2015)

كما قدم الباحث "وليد شلابي" دراسة حول ذات الموضوع، تهدف الى معرفة دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية مسيلة، معتمدا في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبق الباحث استبيان لقياس الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية على عينة تتكون من 218 فردا، وخلصت الدراسة الى وجود علاقة بين الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة لدى عينة الدراسة، كما ان للولاء التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمية مستوى مرتفع، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس ، كما انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المستوى التعليمي بالنسبة للولاء التنظيمي

وسلوك المواطنة التنظيمية، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الاقدمية المهنية وسلوك المواطنة التنظيمية، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الاقدمية المهنية بالنسبة للولاء التنظيمي. (وليد، 2015-2016)

من جهة أخرى نجد دراسة للباحثين "خالد بن عيسى" و"فتيحة بن خرارة" (2021) حول موضوع "مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية" والتي هدفت الى الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثاني بولاية بسكرة وعن مدى ارتباطه ببعض المتغيرات الشخصية باتباع المنهج الوصفي الارتباطي، حيث طبقا مقياس الولاء التنظيمي على عينة من (281) أستاذا، وخلصت الدراسة الى أن لأساتذة التعليم الثانوي في ولاية بسكرة مستوى متوسط للولاء التنظيمي، مع وجود علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي ومتغير الجنس، بينما لا توجد علاقة بين الولاء التنظيمي ومتغيري الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية (خالد و فتيحة، 2021)

من خلال استعراض هذه الدراسات نجد انها تهتم بالموظف الجزائري بشكل عام وفئة المدرسين سواء كانوا معلمين بالمؤسسات التربوية أو أساتذة جامعيين، كما ان اغلب نتائج هذه الدراسات تثبت ان للموظف مستوى متوسط أو مرتفع للولاء التنظيمي، وهذا ما يعكس الحس الوظيفي للعينات الدراسة كما تباينت نتائج فروق هذا المستوى بين الجنسين وحسب الخبرة المهنية والحالة الاجتماعية وكذا المؤهل العلمي، فمنها ما يؤكد وجود فروق خاصة بين الجنسين وحسب سنوات الخبرة، الا انه لم تحدد مستويات ابعاد الولاء التنظيمي لدى العينات المدروسة، كما انه لم يتم تحديد مدى وجود فروق في هذه المستويات حسب المتغيرات الشخصية للعينات المدروسة، وهو الهدف الرئيسي للدراسة الحالية، تركز على معرفة مستوى أبعاد الولاء التنظيمي ومدى وجود فروق بينهم تعزى للمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة والتي تشمل متغير الجنس والخبرة المهنية، وعلى هذا الاساس تم تحديد تساؤلات هذه الدراسة كما يلي:

1) ما مستوى ابعاد الولاء التنظيمي لدى موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست؟

2) هل توجد فروق في مستوى ابعاد الولاء التنظيمي لدى موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست تبعا لمتغير الجنس؟

3) هل توجد فروق في مستوى ابعاد الولاء العاطفي لدى موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست تبعا لمتغير الخبرة المهنية؟

1. فرضيات الدارسة

1) لموظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست مستوى متوسط لأبعاد الولاء التنظيمي.

2) لا توجد فروق في مستوى ابعاد الولاء التنظيمي لدى موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست تبعا لمتغير الجنس.

3) لا توجد فروق في مستوى ابعاد الولاء العاطفي لدى موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

2. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مستوى أبعاد الولاء التنظيمي لدى موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست، كما تسعى الى معرفة الفروق بين هذه المستويات تبعا لبعض الخصائص الشخصية لعينة الدراسة المتمثلة في الجنس وسنوات الخبرة.

3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة في تناولها لموضوع الولاء التنظيمي والذي يعد مؤشرا مهما لمعرفة مدى رضا العامل عن عمله ومدى ثقته فيما تقدمه المنظمة من مخرجات سواء كانت

أجر، أو علاوات وما الى ذلك من الحوافز التي يتوقعها العامل كتغذية راجعة لما يقدمه من أداء.

كما تبرز أيضا أهمية هذه الدراسة في طبيعة عينة الدراسة المتمثلة في موظفي مؤسسة تابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين، والتي لم يسبق تناول هذا الموضوع بهذه المؤسسات -حسب اطلاع الباحثة-، كما تعتبر المؤسسات التبعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين خاصة المعاهد المتخصصة تعد مؤسسات يمكن تصنيفها في مصاف مؤسسات التعليم العالي باعتبارها تكسب المتكون شهادة تؤهله لولوج عالم الشغل بكفاءة تجمع بين الخبرة النظرية والميدانية، حيث نجد أن الدراسات في بيئة التكوين والتعليم المهني نادرة جدا مقارنة بالدراسات في بيئة المؤسسات التربوية ومؤسسات التعليم العالي.

4. التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة:

1.4. أبعاد الولاء التنظيمي:

الولاء التنظيمي: هو الدرجة التي يتحصل عليها افراد العينة من خلال اجاباتهم على مقياس الولاء التنظيمي حيث تكون ذات مستوى منخفض إذا كانت النتيجة تنتمي الى المجال [18، 30[، او تكون ذات مستوى متوسط إذا كانت تنتمي للمجال [30، 42[، وقد تكون مرتفعة إذا كانت تنتمي الى المجال [42، 54].

1.1.4. **الولاء العاطفي:** وهو ما يوافق نتائج إجابات عينة الدراسة على العبارات (1، 2، 3، 4، 5، 6) من مقياس الولاء التنظيمي، حيث يكون ذا مستوى منخفض إذا كانت النتيجة تنتمي الى المجال [6، 10[، او يكون ذا مستوى متوسط إذا كانت النتائج تنتمي للمجال [10، 14[، وقد يكون مرتفع إذا كانت تنتمي الى المجال [14، 18].

2.1.4. **الولاء الاخلاقي:** وهو ما يوافق نتائج إجابات عينة الدراسة على العبارات (7، 8، 9، 10، 11، 12) من مقياس الولاء التنظيمي، حيث يكون ذا مستوى منخفض إذا كانت

النتيجة تنتمي الى المجال [6، 10[، او يكون ذا مستوى متوسط إذا كانت النتائج تنتمي للمجال [10، 14[، وقد يكون مرتفع إذا كانت تنتمي الى المجال [14، 18].

3.1.4. **الولاء المستمر:** وهو ما يوافق نتائج إجابات عينة الدراسة على العبارات (13، 14، 15، 16، 17، 18) من مقياس الولاء التنظيمي، حيث يكون ذا مستوى منخفض إذا كانت النتيجة تنتمي الى المجال [6، 10[، او يكون ذا مستوى متوسط إذا كانت النتائج تنتمي للمجال [10، 14[، وقد يكون مرتفع إذا كانت تنتمي الى المجال [14، 18].

2.4. المؤسسة التكوينية:

ونقصد بها المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست، وهو أحد المؤسسات التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، يستقطب طالبي التكوين في دورتين بالسنة الأولى دورة فيفري والثانية دورة سبتمبر، حيث يسعى الى تقديم تكوينا نظريا وتطبيقيا من أجل الحصول على شهادة تقني سامي، ويسهر على ذلك طقم إداري يضم موظفين بيداغوجيين وآخرين إداريين.

5. الحدود الزمانية والمكانية:

1.5 **الحدود المكانية:** تمت الدراسة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست.

2.5 **الحدود الزمانية:** تمت الدراسة في الفترة ما بين شهري ماي وجويلية 2023 بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست.

6. الطريقة والاجراءات:

1.6 عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست تضم 36 فردا، منها 55.6% الاناث، كما نجد ان هناك تباين في سنوات الخبرة بين الموظفين فمنهم فئة حديثة التوظيف لا تتعدى 5 سنوات من العمل بنسبة 22.3%، في المقابل هناك موظفين تتعدى سنوات خبرتهم 15 سنة بنسبة

22.4%، أما باقي الموظفين فتتراوح سنوات خبرتهم ما بين 5 و14 سنة بنسبة 44.7%، وهي فئة غالبية افراد عينة الدراسة.

2.6 أدوات الدراسة:

تم اختيار مقياس الولاء التنظيمي الذي اعتمده الباحث "أبو بكر سالم"(ابو بكر، 2010) في دراسته، حيث يتكون المقياس من (18) عبارة تتوزع بالتساوى على ثلاث أبعاد هي: الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي، كما تتم الإجابة عليه باختيار احد البدائل الموافقة لرلأى افراد عينة الدراسة، انطلاقا من البدائل المحددة حسب سلم "ليكيرت الخماسي" كما يلي: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة

3.6 الدراسة الاستطلاعية:

أجل قياس مدى صدق أداة الدراسة تم حساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل بيرسون، حيث كانت قيمة معامل بيرسون لبعد الولاء التنظيمي العاطفي 0.754 وبعد الولاء الأخلاقي 0.919 عند مستوى الدلالة 0.001 بينما بلغ معامله لبعد الولاء المستمر 0.459 عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه فالمقياس صادق.

ومن أجل التأكد من مدى ثبات المقياس تم حساب معامل الفا كرومباخ لكل بعد على حدا ثم للمقياس ككل، حيث بلغت قيمته لبعد الولاء العاطفي 0.727، وبالنسبة لعد الولاء المستمر 0.207، اما بالنسبة لبعد الولاء الأخلاقي 0.608، واما بالنسبة للمقياس ككل فقد بلغ 0.697 ومنه فان المقياس ثابت.

4.6 المعالجة الاحصائية:

من أجل اختبار فروض الدراسة تم استخدام برنامج **SPSS**، من أجل حساب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار ت لعينتين منفصلتين لتحديد الفروق، اختبار **Anova** لدراسة الفروق.

7. النتائج:

1.7 عرض نتائج الفرضية الاولى:

من أجل اختبار نتائج هذه الفرضية التي تنص على "لموظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست مستوى متوسط لأبعاد الولاء التنظيمي"، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (1): قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الولاء التنظيمي

المتغيرات	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري
الولاء العاطفي	15.77	[14، 18]
الولاء المستمر	12.52	[10، 14[
الولاء الأخلاقي	13.47	[10، 14[

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج **SPSS**

من الجدول رقم (1) يتبين أن المتوسط الحسابي أبعاد الولاء التنظيمي تنتمي إلى مجالات مختلفة، إذ نجد أن المتوسط الحسابي لبعد الولاء العاطفي يساوي 15.77، وأن قيمة المتوسط الحسابي للولاء المستمر تساوي 12.52، كما أن المتوسط الحسابي للولاء الأخلاقي يساوي 13.47، مما يدل على أن مستوى بعد الولاء العاطفي مرتفع لدى عينة الدراسة، في حين أن مستوى بعدي الولاء المستمر والولاء الأخلاقي متوسط لدى عينة الدراسة.

2.7 عرض نتائج الفرضية الثانية:

من اجل اختبار نتائج الفرضية التي تنص على "عدم وجود فروق في مستوى ابعاد الولاء التنظيمي لدى موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست تبعا لمتغير الجنس"، تم حساب قيمة ت لعينتين منفصلتين والنتائج نستعرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): قيمة اختبار ت لأبعاد الولاء التنظيمي حسب متغير الجنس

	الابعاد	المتغيرات	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
متغير الجنس	الولاء العاطفي	انثى	20	16.05	1.70	0.67	0.05	غير دال
		ذكر	16	15.50	2.90			
	الولاء المستمر	انثى	20	11.60	2.09	-2.71	0.05	دال
		ذكر	16	13.44	1.93			
	الولاء الاخلاقي	انثى	20	12.50	2.10	-2.18	0.05	دال
		ذكر	16	14.44	3.22			

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج **SPSS**

من خلال الجدول رقم (2) نجد أن قيمة اختبار ت عند درجة الحرية (34) غير دالة عند المستوى 0.05 بالنسبة للفروق بين الجنسين عند بعد الولاء العاطفي، بينما قيمة اختبار ت دالة عند ذات المستوى بالنسبة للفروق بين الجنسين عند بعدي الولاء الأخلاقي والولاء المستمر.

3.7 عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه "لا توجد فروق في مستوى الولاء العاطفي لدى موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست تبعا لمتغير الخبرة المهنية"، ومن اجل اختبار مدى صحتها تم حساب قيمة التباين ونتائجه موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (3): قيمة تحليل التباين لأبعاد الولاء التنظيمي حسب متغير الخبرة المهنية

	الابعاد	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
متغير الخبرة المهنية	الولاء العاطفي	بين المجموعات	174.472	29	6.016	3.938	0.05	دال
		داخل المجموعات	9.167	6	1.528			
		المجموع	183.639	35	/			
	الولاء المستمر	بين المجموعات	130.583	29	4.503	0.708	0.05	غير دال
		داخل المجموعات	38.167	6	6.361			
		المجموع	168.750	35	/			
	الولاء الاخلاقي	بين المجموعات	230.639	29	7953	1.145	0.05	غير دال
		داخل المجموعات	41.667	6	6.944			
		المجموع	272.306	35	/			

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج **SPSS**

من خلال نتائج الجدول رقم (3) نجد ان قيمة التباين دال عند بعد الولاء العاطفي مما يدل على وجود فروق حسب متغير الخبرة المهنية، بينما قيمة التباين غير دال عند بعدي الولاء المستمر والولاء الأخلاقي مما يدل على عدم وجود فروق بالنسبة لهذين البعدين حسب متغير الخبرة المهنية.

8. مناقشة النتائج:

إن مستوى أبعاد الولاء التنظيمي لدى موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قمامة إيلو بتمنراست الذي يتراوح بين المتوسط والمرتفع يرجع –حسب رأي الباحثة- إلى ادراك الموظفين لمدى أهمية تحقيق الهدف الأساسي للمعهد وهو توفير الظروف المناسبة لتقديم برامج تكوينية تتناسب وسوق الشغل، قصد المساهمة في تخرج موارد بشرية ذات كفاءة وفعالية، ولعل ما يثبت ذلك هو توظيف عدد معتبر من المتخرجين في مختلف المجالات، كما أن الحملات الإعلامية التي تستهدف طالبي التكوين كون فكرة إيجابية حول المعهد مما جعله محطة أنظار مختلف شرائح المجتمع سواء الشباب من مستوى الثالثة ثانوي أو الموظفين الذين يسعون الى تحسين مستواهم أو التثبيت في وظائفهم أو الباحثين عن ترقية في مناصبهم، كما أن نتائج هذه الفرضية تتوافق مع جميع الدراسات التي تم استعراضها كدراسات سابقة.

كما أن المستوى المرتفع لبعد الولاء العاطفي لدى عينة الدراسة دليل على مدى تمسك عينة الدراسة بمناصب عملهم، فمن المعلوم أن تخلي الموظف عن منصبه يدفعه إلى البطالة لأن فرص مناصب الشغل الشاغرة في وقتنا الراهن منخفض جدا مقارنة بطلبات الشغل، وهو ما يطلق عليه دوران العمل الذي يتسبب بخسائر للمؤسسة والموظف على حد السواء، من ناحية أخرى نجد أن المعهد يوفر خدمات تتماشى مع أغلب توقعات الموظفين، كما أن روح التعاون بين الموظفين تقلل من درجة عبء العمل وهو ما يزيد من ارتفاع مستوى ولائهم العاطفي.

في المقابل نجد أن لبعدي الولاء المستمر والولاء الأخلاقي مستوى متوسط، ولعل هذه النتائج دليل على إدراك عينة الدراسة لأهمية المناصب التي يشغلونها، اذ أن التفكير في ترك العمل أمر بمنتهى الصعوبة لعدم توفر بديل وظيفي، كما أن المناصب الحالية تشبع حاجاتهم وتحقق الكثير من تطلعاتهم، فبالمقارنة بين ما يتطلع اليه الموظف وما يوفره المعهد من حاجات نجد تقارب كبير، كما ان العلاقات الوظيفية بين الموظفين تجعلهم يؤدون مهامهم في جو يسوده التعاون والتكافل، الامر الذي يعزز شعورهم بالانتماء للمؤسسة.

وبالرجوع الى الفروق بين أبعاد الولاء التنظيمي والمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة نجد أن هناك تنوع بين مدى وجودها، وهو ما يتوافق مع دراسة "شافية بن حفيظ" ودراسة "خديجة عبادو ومحمد الساسي"، ماعدا متغير الخبرة المهنية الذي يؤكد وجود فروق وهذا ما يتوافق مع دراسة "خالد بن عيسى" ودراسة "وليد شلابي"، ولعل سبب ذلك هو انه كلما زادت سنوات العمل أصبح الموظف أكثر ارتباطا بعمله من خلال ما يوفره له من احتياجات، ومن خلال ادارك الموظف لسياسة المؤسسة، كما أن ترقية الفرد العامل في منصبه توثق علاقته بالعمل من خلال تناقص فرص التخلي عن المنصب من اجل الالتحاق بمؤسسة أخرى بنفس الرتبة، لذا كانت النتائج توضح ذلك من خلال وجود فروق بين سنوات الخبرة والولاء العاطفي لعينة الدراسة.

أما بالنسبة لبعدي الولاء المستمر والولاء الأخلاقي فهما يؤكدان على وجود فروق بين الجنسين لصالح الذكور وهذا ما يتعارض مع جميع الدراسات السابقة المذكورة سلفا، ولعل مرد ذلك الى أن التزامات الذكور اقل من التزامات الاناث مما يجعلهم أكثر ارتباطا بوظائفهم، في حين ان الاناث يغلب على تفكيرهم الواجبات المتعددة خارج بيئة العمل كالواجبات الاسرية، مما يجعلهن اقل تخطيطا لمستقبلهم الوظيفي، كما نجدهن أقل تركيز والاهتمام بمدى تكافؤ جهدهن المبذول داخل بيئة العمل وحاجاتهم المرجوة من المؤسسة بقدر ما يؤدين مهامهن المطلوبة.

نجد أيضا أنه لا توجد فروق بين بعدي الولاء المستمر والأخلاقي تعزي لمتغير الخبرة المهنية يؤكد ان كلما زادت سنوات تواجد الموظف في المؤسسة أدى الى زيادة تطلعاته ورغباته، كما ان الموظف يصبح أكثر إدراكا لما توفره له مؤسسته فيعمل على موازنة توقعاته والحوافز التي يستفيد منها، وهو ما يوافق دراسة "شافية بن حفيظ" و"خديجة عبادو ومحمد الساسي" ويتعارض مع نتائج دراسة "وليد شلابي" و"خالد بن عيسى".

الخاتمة:

ان الهدف من الدراسة الحالية هو معرفة مستوى أبعاد الولاء التنظيمي ومدى وجود فروق دالة لهم تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية، وقد توصلت النتائج الى وجود مستوى مرتفع لبعد الولاء العاطفي في حين هناك مستوى متوسط لبعدي الولاء المتمر والولاء الاخلاقي لدى عينة الدراسة، علما ان الدراسات السابقة اشارة الى مستوى الولاء التنظيمي ككل لدى العينات المدروسة، الذي تراوح بين المتوسط والمرتفع وهو مستوى لا يعكس المستوى الحقيقي لأبعاده، كما نجد أيضا ان مستوى الفروق بين أبعاد الولاء التنظيمي ومتغيري الجنس والخبرة المهنية تباين من بعد لآخر، وهي نتائج اتضحت من خلال الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة المعتمدة والتي تتخذ متغير الولاء التنظيمي بشكل عام دون التدقيق في نتائج ابعاده.

القيود والبحوث المستقبلية:

من خلال النتائج المتوصل اليها من هذه الدراسة، نجد أن هناك ضرورة لدراسة موضوع الولاء التنظيمي داخل المؤسسات التابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين، اذ ان هذه الدراسة اقتصرت على مؤسسة واحدة، وهي لا تعبر عن واقع هذا القطاع بمدينة تمنراست، كما ان فترة اجراء هذه الدراسة تلتها تغيرات كثيرة مست الهيل التنظيمي للمؤسسات التكوينية الامر الذي يؤثر على بيئة العمل والمناخ التنظيمي الذي يعمل به موظفوها، زد على ذلك

أن هناك فروق بين اهتمامات وتطلعات موظفي هذه المؤسسات باختلاف طبيعة الوظيفة وهو ما يتضح في نوعية الاداء وجودته، وعلى هذا الاساس يتم اقتراح الاتي:

- اجراء دراسة حول تأثير المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي بهذه المؤسسات التكوينية؛
- التعرف على العلاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي وفعالية الاداء بالمؤسسات التكوينية؛
- التعرف على أثر نوع القيادة على أبعاد الولاء التنظيمي؛

5. قائمة المراجع:

بن حفيظ شافية. (2014). مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، الصفحات 193-204.

بن عيسى خالد، وبن خرارة فتيحة. (2021). مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، الصفحات 98-122.

سالم ابو بكر. (2010). أثر تمكين العاملين على الولاء التنظيمي "دراسة ميدانية على شركة سوناطراك البترولية الجزائرية". أطروحة ماجستير. الاردن، ادارة المال والاعمال، الاردن: ادارة الاعمال.

شلابي وليد. (2016). دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الادارة المحلية بولاية المسيلة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم، 291-302. بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر.

عبادو خديجة، والشايب محمد الساسي. (2015). الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات: دراسة ميدانية بجامعات (ورقلة- غرداية- الوادي- بسكرة). مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، الصفحات 49-62.