مستوى الولاء التنظيمي لدى العمال التقيين وموظفي الإدارة المحلية

The level of organizational loyalty among local government employees

- A field study in the municipality of Bordj El Ghadir.

[1].د.لبوازدة عبدالحق lebouazda abdelhak جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج Abdelhak.lebouazda@univ-bba.dz

[2]. بلعياضي و افية ، wafya behayadi جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج Wbela845@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/07/31 تاريخ القبول: 15 /08/ 2025 تاريخ النشر: 30 /12/ 2025

الملخص :

هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال الادارة المحلية دراسة ميدانية ببلدية برج الغدير، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس ، المستوى التعليمي، الخبرة).

و سعيا لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، و بالاطلاع على الأدبيات النظرية للموضوع تم تصميم استبيان لقياس الولاء التنظيمي، و تمثل مجتمع الدراسة في عمال البلدية وبلغ حجم العينة **(100) عامل**، وقد توصلت الدراسة إلى :

- مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال الإدارة المحلية مرتفع (عمال بلدية برج الغدير).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لكل من متغيري المستوى التعليمي والخبرة.

الكلمات المفتاحية : التنظيم. الولاء التنظيمي، العامل. الادارة. الادراة المحلية.

Abstract:

This study aimed to investigate the level of organizational commitment among local government employees, specifically through a field study at the municipality of Bordj Ghedir. It also sought to examine the relationship between organizational commitment and several demographic variables: gender, educational level, and experience.

To achieve the study's objectives, a descriptive analytical approach was employed. Based on a review of the theoretical literature on the subject, a questionnaire was designed to measure organizational commitment. The study population consisted of the municipality's employees, and the sample size was 100 workers.

The study's key findings were:

-The level of organizational commitment among the local government employees (Bordj Ghedir municipality workers) was high.

-There were no statistically significant differences in organizational commitment attributed to the gender variable.

-There were no statistically significant differences in the level of organizational commitment attributed to either the educational level or experience variables.

Keywords: Organization- Organizational Commitment – Employee – Management - Local Government.

مقدمة:

تعد البلدية الجماعة القاعدية في التنظيم الإداري الجزائري وهو ما يجعلها محل اهتمام، حيث اعتبرها الدستور قاعدة اللامركزية ومكان مشاركة المواطنين في تسيير شؤونهم، وعلاقتها المباشرة مع المواطن عن طريق خدمتها اليومية التي تقدمها لهم، والتي لا تكون في مستوى تطلع المواطن إلا إذا كان هناك كفاءات بشرية مؤهلة ومسيرة بصفة عقلانية تسمح باستغلالها استغلالا أمثلا.

إذ تعد الموارد البشرية في المنظمات على اختلافها من أهم المدخلات ومقومات النجاح، بل المورد الحيوي والمهم الذي يعتمد عليه في تحقيق أهداف منظمات الأعمال بكفاءة وفاعلية، حيث أن كفاءة الفرد تتوقف على عنصرين أساسين هما المقدرة على العمل والرغبة فيه وتتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف، أما الرغبة في العمل فتتمثل في الحوافز التي تدفع سلوكه في الاتجاه الذي يحقق أهداف المنظمة.

ونجد المنظمات بصفة عامة تعتمد على العاملين بها في تحقيق أهدافها وزيادة فاعلية وكفاءة أداءها، كما تعمل جاهدة من أجل المحافظة عليهم وخاصة ذوي الخبرة والكفاءة منهم، ويعد الولاء التنظيمي وتعزيزه وزيادة مستوياته من المؤشرات الإيجابية التي تعمل على ذلك، بالإضافة إلى رفع الروح المعنوية للعاملين وخلق اعتقاد قوي ومقبول من العاملين يشعرهم بأهميتهم لزيادة رغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها، والاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها، مما يسهم في الوصول إلى النتائج التي ترغب المنظمة في تحقيقها، كما يعمل الولاء التنظيمي كاستثمار متبادل بين العاملين والمنظمة التي ينتمون إليها، ويترتب علي ذلك زيادة العطاء والعمل بجد ونشاط، مما يؤدي إلى إعطاء العاملين أكبر جزء ممكن من وقتهم وجهدهم، من أجل الإسهام في نجاح المنظمة واستمرارها، هذا ونجد أن العمل على تعزيز الولاء التنظيمي بصفة عامة لدى العاملين قد يحدث من خلال عدة متغيرات، الثقافة التنظيمية والعدالة التنظيمية والمناخ التنظيمي الجيد والقيادة والإشراف و التدريب والتعليم المستمر.

- الإشكالية:

ركزت الكثير من المنظمات على البحث عن العنصر البشري الفعال لأنه يمثل الركيزة الأساسية لها لأجل تحقيق أهدافها ، كما أنه الأساس في زيادة فاعليتها وأدائها الوظيفي ، ولأهمية مخرجاتها فهناك من يقول أن العنصر البشري المحك الأساسي لتطور أي دولة باعتباره المورد الاستراتيجي لأي منظمة لما يملكه من مهارات ومعارف كما يعتبر عنصر التغيير والتطوير ، فنجاح العديد من المؤسسات مهما كانت اجتماعية أو اقتصادية أو حتى خدماتية بحاجة لصناعة أفراد قادرين على النهوض بواقع المؤسسة، فضمان بقائها واستمرارها يكمن في مدى تحقيقها لأهدافها .

إن نجاح المنظمة في تنفيذ استراتيجية خططها يمثل أهمية بالغة وملحة في ظل عالم يتميز بالمنافسة الشديدة في بيئة متغيرة، لذا لابد من نظام إداري فعال يسعى لتحقيق التناسق بين الجهود البشرية واستغلال الإمكانات المتاحة، فالحاجة إلى التطور والاستمرارية هي المعايير الأساسية لنجاح هذه المنظمات.

ولقد أشار الحربي في هذا الصدد أن العامل يعتبر من أهم الركائز الأساسية في المنظمة ،بل إن نجاح أي تنظيم في تحقيق أهدافه يعتمد على ما يبذله العمال من جهد اتجاه العمل وإذا كانت مشروعات المنظمة تحتاج إلى مقومات للإنتاج فإن العنصر البشري يعد أهمها في ذلك ،إذ بدونه لا يمكن لعناصر الإنتاج الأخرى أن تعمل وبدون إخلاصه وتفانيه لا يمكن لها أن تحقق أهدافها المنشودة. (شلابي،2016،ص4).

وبما أن وجود المؤسسات يعتمد أساسا على الأفراد فنجدها تبذل ما في وسعها لأجل أن يكون أداء العمال في المستوى المطلوب من حيث الكفاءة والفعالية، وفي هذا الإطار نجدها تنفق الأموال وتصرف الوقت لأجل اختيار العمال الأكثر كفاءة والقادرين على أداء الأعمال والمهام المطالبين بها، كما انها تولهم عناية خاصة فتوفر لهم التدريب المناسب والحوافز المادية والمعنوية مقابل أداء متميز والذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف، من خلال التوقف على درجة إيمانه بالهدف أولا والسعي لتحقيقه ثانيا ، لذا لابد من أفراد ذوو انتماء وولاء قوي ومتميز يبذلون من خلاله جهودهم لتحقيق الهدف المشترك ويحصلون في مقابله على ما يلبي احتياجاتهم ويسدها ،فينتج عن ذلك علاقة تبادلية تكاملية بين واجب الفرد في ولائه للمنظمة وحقه في الاعتراف به كجزء لا يتجزأ منها.

يشير(بعطيط ،2018) يفترض أن يكون الولاء التنظيمي من أولى السلوكيات الطبيعية والمهمة التي يجب أن يتصف بها سلوك الأفراد في التنظيم ، وبالتالي فإن للولاء التنظيمي اهمية في حياة المنظمات وله أثره الواضح على سير العمل فيها وتحقيقها لأهدافها بشكل فاعل متميز وعلى مدى ارتباطه بالسلوك التنظيمي الذي يلعب دورا هاما في توجيه الأفراد العاملين داخل التنظيم الوجهة الصحيحة، ليقلل من سلوكهم السلبي كترك العمل أو التغيب عنها وإهماله أو الشعور بالإحباط .

كما يرى (در،**2022**) أن الولاء للمنظمة جزء من الصورة الكبرى للولاء الذي يكون لعدة أمور مثل المنظمة أو الوظيفة أو النقابة أو فريق العمل أو غيرها فهو يقوم على فكرة أساسية هي الارتباط بين الفرد ومنظمته ، كما يوحي لعملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها ، والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم".

يرى(أبو العلا ،2009) "المنظمة الناجحة هي التي تستطيع أن تحافظ على موظفيها عن طريق تنمية الولاء لها ، فالولاء التنظيمي من المواضيع التي ترتبط ارتباطا وثيقا بسيكولوجية الأفراد حيث يعتبر من أهم العوامل التي يمكن اعتبارها من المؤشرات الإيجابية وهي بمثابة مقياس لمدى فاعلية أداء الأفراد" (بن حفيظ،2014،ص193).

إذ تعتبر الإدارة المحلية بمستوياتها الثلاث (الولاية، الدائرة، البلدية) وخاصة البلدية كمثال حي عن المؤسسات العمومية التي تعد الواجهة الأولى التي يقصدها المواطن لما تقدمه من خدمات ، لذا تعد دائمة الحركية من طرف المواطنين مما يعرض العمال والموظفين التابعين لها إلى ضغوطات تنظيمية وحتى نفسية ،الأمر الذي أدى بالقائمين على إدارة البلدية في انتقاء واختيار عمال وموظفين يمتازون بقيم عالية مثل الولاء التنظيمي ، الروح المعنوية ورضاهم عن وظائفهم، فسلوك الولاء وكل المشاعر الإيجابية التي يحملها هؤلاء العمال عن بيئتهم المهنية تجعلهم يبذلون فيها خدمات للمنظمة دون انتظار المقابل، وبما أن الإدارات الجزائرية بحاجة إلى هذا النوع من السلوك فإن الإدارة البلدية بحاجة

أكثر لما تعيشه من ضغط متزايد وحركية للمواطنين، لذا وجب تعزيز سلوك الولاء في موظفيها وعمالها سعيا لتحقيق الفعالية التنظيمية وتقديم خدمة عمومية جديرة بمواطنيها.

وجاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير والتي تعتبر من أهم القطاعات في الجزائر، باعتبارها تابعة لقطاع الوظيف العمومي هذا الأخير والذي يعد من أهم هذه القطاعات فتطوره وتقدمه يساهم في تنمية الولاء وتطوير مستوى الأداء مما يساعد على رفع جودة الخدمات المقدمة للمواطنين ، فتعزيز الولاء بصورة إيجابية للبلدية يساعد على تحقيق أهدافها لتقوم بدورها الرائد في تقديم أفضل الخدمات لسكان بلدية برج الغدير.

ومن خلال ما سبق جاءت الدراسة الحالية للإجابة على التساؤلات التالية:

. ما مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير؟

. هل توجد فروق ذات دلالة لإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى عمال بلديــة برج الغدير تعزى لمتغير الجنس؟

. هل توجد فروق فروق ذات دلالة لإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى عمال بلديــة برج الغدير تعزى لمتغير الخبرة؟

. هل توجد فروق فروق ذات دلالة لإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى عمال بلديــة برج الغدير تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

2- الفرضيات:

2-1 مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير مرتفع .

2-2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير تعزى لمتغير الجنس.

3-2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير تعزى لمتغير الخبرة.

4-2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

3. أهمية الدراسة:

- تحديد مستوى الولاء التنظيمي من وجهة نظر عمال بلدية برج الغدير.
- مدى إدراك مسيري المؤسسات الجزائرية بأهمية الولاء التنظيمي وأثره في تحقيق الأداء المتميز لمواردها البشرية.
- إدراك مدى أهمية الولاء التنظيمي وانعكاسه على سلوك العاملين.
- يعتبر موضوع الولاء التنظيمي موضوعا مهما نظرا للأثار الإيجابية التي تترتب عليه من زيادة في مردودية الموظف إتقانه في العمل استعداده لبذل كل ما لديه لتحقيق أهداف المؤسسة...إلخ
- الوصول إلى تكييف مقياس الولاء التنظيمي مع خصائص عينة البحث.
- مدى مساهمة الولاء التنظيمي في تحقيق الفعالية التنظيمية.

4. أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير.

- معرفة متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير من ناحية المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي).

- الوقوف على واقع الولاء التنظيمي لدى العمال بالتنظيم الجزائري.

- تقديم إجراءات تنظيمية فعالة على شكل مقترحات، والتي من شأنها المساعدة في إيجاد بيئة تنظيمية تضمن ولاء العاملين للمؤسسة.

- التعرف على مدى إطلاع عمال الإدارة المحلية (بلدية برج الغدير) ودرجة إدراكهم بأهمية موضوع الولاء التنظيمي بالمنظمة.

5. المفاهيم الأساسية للدراسة:

5-1 تعريف الولاء التنظيمي:

5-1-1 التعريف اللغوي:

جاء في لسان العرب أن الولاء بمعنى الموالاة أي الحب والنصرة.

والمولى :اسم يقع على جماعة كثيرة، فهو :الرب، والمالك، والسيد، والمنعم، والناصر، والمحب، والتابع، والحليف، والمنعم عليه، ويلاحظ في هذه المعاني أنها تقوم على النصرة والمحبة.

-وهو اسم مصدر من والى يوالى موالاة وولاء، ويقال والى فلان فلانا بمعنى نصره وأحبه.

- وللولاء مدلولات كثيرة فهو يأتي بمعنى" العهد، القرب، النصر، المحبة الالتزام".(شلابي،2016،ص38).

وقد وردت كلمة الولاء في العديد من الآيات القرآنية الكريمة ومن أمثلة ذلك:

قول الله تعالى : ﴿لايتَّخِذِ الْمُؤْمِنُون الْكافِرِين أوْلِياء مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِين، ومنْ يفْعل ذلك فليْس مِن اللَّهِ فِي شيْءٍ إِلَّا أنْ تتَّقُوا مِنْهُمْ تُقاة ويُحذِّرُكُمُ اللَّهُ نفْسهُ وإِلى اللَّهِ الْمصِيرُ.﴾ (سورة آل عمران،28).

إذ لا يجوز أن يتخذ المؤمن من الكافر ناصرا وأخا وحليفا من دون المؤمنين.

وقال الله تعالى : ﴿ يا أيُّها الَّذِين آمنُوا الا تتَّخِذُوا الْيهُود والنَّصارى أوْلياء بعْضُهُمْ أوْلِياءُ بعْضٍ ﴾.

(سورة المائدة51).

5-1-2 تعريف الولاء التنظيمي:

اصطلاحا: من أشهر الباحثين الذين اهتموا بهذا الموضوع وماهيته هو:

ستيرز وبورتر (1974) حيث عرف الولاء التنظيمي بأنه مدى قوة اندماج الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وأن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الولاء التنظيمي وهي:

- الاعتقاد القوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها.
- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة.
- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة. (بن حفيظ، 2014، ص196).

ويعرف باكنان (1974) الولاء التنظيمي بأنه ارتباط الفرد القوي والفعال بأهداف المنظمة وقيمها بغض النظر عن القيم المادية المتحققة له منها .(كريم،2017،ص788).

وأوضح (الحمداني،2009) بأن الولاء التنظيمي هو حالة شعور الموظف ازاء المنظمة التي يعمل بها ومدى انسجام اهدافه وقيمه مع اهداف المنظمة وقيمها ومدى استعداده التام ليقدم جهده ووقته وطاقته لمصلحة المنظمة على حِساب مصلحته الشخصية ورغبته في البقاء للعمل فيها مع بذل كل طاقته وجهده من اجلها.**(كامل كاظم حسين فضلي،2020،ص80).**

التعريف الإجرائي :هو مدى اندماج عمال البلدية في العمل وتبني قيم هذه المنظمة واستجابتهم لعبارات مقياس الولاء التنظيمي والتي يمكن قياسها من خلال أداة الدراسة والتي تعبر عن مستوى ولائهم.

عمال البلدية :هو كل عامل (موظف) يزاول عمله بالبلدية بغض النظر عن جنسه وخبرته ومستواه التعليمي تختلف مهامهم بحسب تخصصاتهم والمصالح التي يعملون بها.

2.5 الادراة المحلية:

أصطلاحا: هي أسلوب من أساليب التنظيم الإداري للدولة يقوم على مبدأ اللامركزية الإدارية، تقوم بتوزيع المهام والصلاحيات الإدارية بين الحكومة المركزية وهيئات محلية منتخبة تتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال مالي وإداري نسبي.

وهي الإدارة المحلية هي حكم السكان (محمد كامل بطريق ،2012، 394).المحليين أنفسهم يقيمون من بينهم ممثلين يقومون على مصالحهم ويدعمون شؤونهم ، وبالتالي تعني الإدارة في هذا الجانب أنها وسيلة جوهرية من وسائل تنمية المجتمع وهي في الوقت نفسه هدف أصيل من أهدافها. ووجود مثل هذه الإدارة هو قمة في التنظيم لتلك المشاركة المحلية لأنها تجمع إليها جانب تقدير الحاجة المحلية وإدارتها لها، ووعيها للأسباب التنظيمية والتنفيذية والإمكانات العلمية التي تحقق بها المطالب في كل وجودها.

إجرائيا: هي كل ماتقوم به من مهام والمتمثلة في تطبيق القوانين والقرارات الصادرة من الحكومة المركزية على المستوى المحلي ، إدارة المرافق العامة المحلية مثل الطرق، والإنارة، وجمع النفايات، والصحة المدرسية، والمرافق الرياضية، وضع الخطط والمشاريع التنموية التي تتناسب مع خصائص واحتياجات المنطقة، مثل مشاريع البنية التحتية والاقتصادية.

7.الدراسات السابقة:

7-1دراسة ميموني، قالون (2020) بعنوان و اقع الولاء التنظيمي لدى موظفي بنك الفلاحة والتنمية دراسة ميدانية على عينة من موظفي بنك الفلاحة والتنمية الريفية وكالة أدرار252 .

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي بنك الفلاحة والتنمية الريفية- وكالة أدرار252 ، وكذا التعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي العام والمتغيرات الشخصية الوظيفية(النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.)، تم استخدام أسلوب المسح الشامل، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، على عينة مكونة من 35 موظف ، خلال 2020 بالجزائر تم التوصل إلى النتائج التالية:

-يتمتع الموظفون ببنك الفلاحة والتنمية الريفية بدرجة عالية من الولاء التنظيمي.

-لم يتأثر مستوى الولاء التنظيمي العام لدى موظفي بنك الفلاحة والتنمية الريفية بالاختلافات الموجودة بينهم، وذلك من حيث الخصائص الشخصية والوظيفية التالية: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.).

2-7 دراسة بن عيسى، بن خرارة (2021) بعنوان مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي و علاقته ببعض المتغيرات التنظيمية.

هدفت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة ،وعن مدى ارتباطه ببعض المتغيرات الشخصية والمتمثلة في (الجنس، الحالة الاجتماعية ،الخبرة المهنية)، وذلك بإتباع خطوات المنهج الوصفي الارتباطي بأسلوبيه : أولا أسلوب الوصف ، وذلك بالوصف الدقيق لمتغير الدراسة (الولاء التنظيمي)، والأسلوب الثاني هو أسلوب الارتباط للكشف عن طبيعة ومستوى العلاقة التي تربط بين الولاء ومجموعة من المتغيرات التنظيمية، وباستخدام أداة جمع البيانات المتمثلة في مقياس الولاء التنظيمي لبورتر وزملائه، على عينة قوامها (281) أستاذ وأستاذة دائمين ،موزعين على (28) ثانوية من بين (42) ثانوية بولاية بسكرة، خلال 2021 بالجزائر وتم التوصل إلى النتائج التالية :
-مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي في ولاية بسكرة هو مستوى متوسط.
-وجود علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغير الجنس.
-عدم وجود علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغيري الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية.

3-7 دراسة معمري، لرقم (2023) بعنوان العدالة التوزيعية وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة .

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى تطبيق العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، ودراسة العلاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، و باستخدام أداة

جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، على عينة قوامها 312 فرد تم اختيارها بطريقة عشوائية، خلال 2023 بالجزائر. ولقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

-العدالة التوزيعية المطبقة في الإدارة المحلية بولاية المسيلة جاءت بدرجة منخفضة حسب استجابات موظفيها.

-يتمتع موظفو الإدارة المحلية بولاية المسيلة بمستوى متوسط من الولاء التنظيمي.

-وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين تطبيق العدالة التوزيعية في الإدارة المحلية بولاية المسيلة ومستوى الولاء التنظيمي لموظفيها.

-وجود تأثير لمتغير الجنس والمستوى التعليمي على استجابات الموظفين حول تطبيق العدالة التوزيعية في الإدارة المحلية، بينما لا يوجد تأثير لمتغير الخبرة المهنية لذلك.

-وجود تأثير لمتغير الخبرة المهنية والمستوى التعليمي على درجة الولاء التنظيمي لموظفي الإدارة المحلية، بينما لا يوجد تأثير لمتغير الجنس على ذلك.

4-7 دراسة خولة ،هاجر (2023) بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من العمال الإداريين ببلدية حساني عبد الكريم الوادي .

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة ضغوط العمل بالولاء التنظيمي و في التركيز على الجانب الميداني أكثر من الجانب النظري في تحليل وتفسير نتائج الدراسة ومعرفة نقاط ضغوط العمل من خلال التطرق لظروف وأعباء علاقات العمل ، وأيضا على تحسين الأداء الوظيفي في كل مؤسسة ومحاولة ترسيخ الولاء التنظيمي لدى أفراد المؤسسة.

وكذلك من أجل تحقيق أهداف البحث استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتي تم توزيعها على عينة بلغت **50** عامل إداري، حيث استرجعت **45** استبانة، واعتمد على المنهج الوصفي لمعالجة هذا البحث و العينة العشوائية البسيطة ولتحليل البيانات تم الاعتماد على **برنامج spss** خلال 2023 بالجزائر، وتم التوصل الى النتائج التالية:

-يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عبء الدور والولاء التنظيمي لدى العمال الاداريين بالمؤسسة بلدية حساني عبد الكريم- الوادي وهذا ما لم تأكده الفرضية الاولى.

-يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل والولاء التنظيمي لدى العمال الاداريين بالمؤسسة بلدية حساني عبد الكريم- بالوادي وهذا ما أكدته الفرضية الثانية.

-يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين علاقات العمل والولاء التنظيمي لدى العمال الاداريين بالمؤسسة بلدية حساني عبد الكريم- الوادي وهذا ما أكدته الفرضية الثالثة.

5-7 دراسة بلطرش ، جميل (2019) بعنوان أبعاد الولاء التنظيمي وو اقعه بالمؤسسة الاقتصادية.

هدفت هذه الدراسة تسليط الضوء على أبعاد الولاء التنظيمي وواقعه بالمؤسسة الاقتصادية وتحديد مدى تأثير الخصائص الشخصية والوظيفية المتمثلة في (الجنس، السن، المؤهل العلمي ،سنوات الخبرة) على مستوى الولاء التنظيمي، باستخدام المنهج الوصفي، وباستخدام أداة جمع البيانات المتمثلة في مقياس الولاء التنظيمي لبورتر، أجريت الدراسة على عينة قوامها (130) مفردة بالمؤسسة الوطنية لمواد التنظيف والصيانة خلال 2019 بالجزائر حيث تم التوصل الى النتائج التالية:

. العاملين يولون مستوى مرتفع للمؤسسة.

. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين تعزى إلى متغيرات (الجنس، السن، سنوات الخبرة).

.وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

6-7 دراسة حسب النبي ، الامين الزين(2023) بعنوان قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان.

تهدف الد راسة إلى الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان ، فيظل المتغيرات الوسطية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية) وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات المجمعة بواسطة استخدام الاستبانة الموزعة على عينة قوامها(40) من عينه المبحوثين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان والبالغ عددهم (200)عضو في مختلف الكليات ، خلال2023 بالسعودية. وتم التوصل إلى النتائج التالية:

-درجة الولاء التنظيمي لدى أفراد مجتمع الدراسة. مرتفع.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح(المتزوجين) بشكل اعمق لكونهم اهل استقرار اكثر من غيرهم.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الدرجة العلمية ان هناك فروقا ذات دلاله احصائية لمتغير الدرجة العلمية ولصالح الاستاذ المشارك والمساعد ، قد ترجع للوضع المادي والاجتماعي.

7-07 دراسة لوان (2020) بعنوان تأثير الولاء التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين و الدور الوسيط للرضا الوظيفي.

هدفت الدراسة لتحديد تأثير الولاء التنظيمي على الأداء الوظيفي في ظل وجود الرضا الوظيفي لمتغير وسيط واستخدام الباحث المنهج الكمي في الدراسة، حيث تم توزيع الاستبانات على 547 موظف في شركات فلينبية، وتم تحليل البيانات عن طريق الاختبارات الإحصائية المطورة من قبل هايس(2013) وتوصلت النتائج الدراسة إلى مايأتي:

-أن الولاء التنظيمي له تأثير إيجابي على كل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي.

-أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي عند التحكم في الولاء التنظيمي.

7-08 دراسة يوليانتي، ديوي، أري، جوهاسدي،عبد الرحيم (2020) بعنوان تأثير التطوير الوظيفي وبيئة العمل على ولاء الموظفين مع الرضا الوظيفي كمتغيرات وسيطة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التطوير الوظيفي وبيئة العمل في ولاء العاملين مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط ،وقد تم جمع البيانات الأولية بالاعتماد على الإستبيان اذي تم توزيعه على عينة احتمالية مع تقنيات اعينات باستخدام العينة العشوائية البسيطة من موظفين في فرع

(Pelabhan Enganisa II (Persero) Tanjong Priok PT فرع إندونيسيا، خلال ،2020 بإندونيسيا. تم التوصل إلى النتائج التالية:

-التطوير الوظيفي وبيئة العمل لهما تأثير إيجابي على ولاء الموظف.

-المتغير الوسيط المتمثل في الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على ولاء الموظف، والتطوير الوظيفي وبيئة العمل.

7-2 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة:

-اختلفت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أن دراستنا تناولت متغير واحد، أما بعض الدراسات السابقة فقد تم ربط متغير الولاء التنظيمي مع متغير أخر.

-تم إستخدام المنهج الوصفي في كل الدراسات ماعدا دراسة سابرينا، مارغريتا، بيرليانتو (2017) كانت دراسة تجريبية بعنوان مقدمات الولاء التنظيمي في البيئة التعليمية، دراسة تجريبية.

-تم تطبيق الإستبيان كأداة للدراسة .

-التشابه في أفراد العينة.

-تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية إلا دراسة الشبلي (2016) بعنوان أثر جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية اعتمدت العينة العشوائية الطبقية.

ثانيا. إجراءات الدراسة:

1. المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة وهو التعرف على مستوى الولاء التنظيمي عند عمال الادراة المحلية .

يعرف المنهج العلمي على أنه الدراسة الفكرية الواعية التي يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها الى ان يصل الى نتيجة معينة(محمد الذنيبات، 2013،ص37).

ويعرفه تروس بانه الوسيلة التي تؤدي إلى الوصول الى حل مشكلة محددة بالتقصي الشامل الدقيق لجميع الظواهر والبيانات التي يمكن التحقق منها. (محمد الذنيبات، 2013،ص37).

2. مجالات الدراسة:

1.2 المجال المكاني: أجريت الدراسة ببلدية برج الغدير، بولاية برج بوعريريج.

2.2 المجال الزماني: تم اجراء الدراسة الميدانية (18-02-2025)الى (19-03-2025) وفقا للحدود المكانية المذكورة سابقا.

3.2 المجال البشري: تمت الدراسة على عينة من عمال بلدية برج الغدير بولاية برج بوعريريج.

3. مجتمع وعينة الدراسة :

3-1 مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة من عمال التقنيين وعمال المصالح بلدية برج الغدير.

3-2 عينة الدراسة:

تتمثل عينة الدراسة في عمال وعاملات من بلدية برج الغدير تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

3-2-1- توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس :

الجدول (06): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية

ذكر	50	%50
أنثى	50	%50
المجموع	100	%100

المصدر :من إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) نسبة الذكور قدرت ب 50% ونسبة الإناث قدرت ب 50% وهي نسب متساوية وهذا بغرض معرفة الفروق.

2.2.3 توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة:

الجدول (07): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة

الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	18	%18
من 5 إلى 10 سنوات	42	%42
من 11 إلى 20 سنة	28	%28
من 20 سنة فما فوق	12	%12

المجموع	100	%100

المصدر : :من إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول(07)، حيث قدرت نسبة سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات ب 18 % ،وقدرت نسبة سنوات الخبرة من 5 سنوات إلى 10سنوات قدرت ب 42 % وقدرت نسبة سنوات الخبرة من 11 سنة إلى 20 سنة ب 28 %، وقدرت نسبة سنوات الخبرة من 20 سنة فما فوق ب 12 % وهي نسب متفاوتة وهذا بغرض معرفة الفروق.

3.2.3 توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي:

الجدول (08): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
متوسط	21	%21
ثانوي	37	%37
جامعي	42	%42
المجموع	100	%100

المصدر : :من إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول(08) النسب المئوية للمستويات، حيث قدرت نسبة مستوى متوسط ب 21 %، وقدرت نسبة مستوى ثانوي قدرت ب 37 %، وقدرت نسبة مستوى جامعي ب 42 % وهي نسب متفاوتة وهذا بغرض معرفة الفروق.

4.أدوات الدراسة و خصائصها السيكومترية:

تمثلت ادة الدراسة الاستطلاعية في استبيان حول الولاء التنظيمي تم الاعتماد على دراسة" الشيثاني، أبو هلال، الظفري، 2021 بناء مقياس الولاء التنظيمي للعاملين في جامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى بسلطنة عمان .

4-1 الخصائص السيكومترية لاستبيان الولاء التنظيمي في الدراسة الحالية:

يعد الصدق والثبات من الخصائص الأساسية والمهمة في البحث العلمي التي تمنح الأداة الصلاحية لقياس ظاهرة معينة.

1-1-4 الصدق :صلاحية الأداة لقياس ما هو مراد قياسه، وبمعنى أخر صلاحية أداة البحث في تحقيق أهداف الدراسة، وبالتالي ارتفاع مستوى الثقة فيما توصل إليه الباحث من نتائج بحيث يمكن الانتقال منها الى التعميم .(**بشتة، بوعموشة، 2020 ،ص118**).

تم حساب صدق هذا الإستبيان باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (04): صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الولاء التنظيمي:

الطرفين		اختبارF	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	اختبارt	مستوى الدلالة	القرار
الولاء التنظيمي	الأعلى	3.643	0,072	10	122.30	22.373	18	-6.958	0.000	دال إحصائيا
	الأدنى			10	93.20	6.713				

المصدر : :من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامجspss26

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح حيث قدر المتوسط الحسابي للطرف الأعلى (122.30) والمتوسط الحسابي للطرف الأدنى (93.20) وهذا ما أكدته قيمة اختبار t test التي بلغت 6.958- قيمة سالبة عند مستوى الدلالة **α=0.05**، أي أن الفرق لصالح الطرف الأعلى وبالتالي يمكن القول ان إستبيان الولاء التنظيمي صادق لأنه إستطاع أن يميز بين الطرفين.

2-1-4 الثبات :

يعني أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة، بمعنى تشير إلى النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على عينة نفسها في نفس الظروف بعد مدة زمنية معينة.(**بشتة، عموشة،2020 ،ص،126).**

حساب الثبات حسب الفا كرومباخ:

الجدول (05) : معامل الثبات حسب ألفا كرومباخ:

عدد العبارات	ألفا كرومباخ
30	0.83

المصدر :من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامجspss26

من خلال الجدول رقم (**05**) تبين لنا أن قيمة معامل الثبات **0.83** وهذا يدل على أن معامل الثبات مقبول ويمكن الإعتماد عليه في هذه الدراسة.

.وصف أداة الدراسة في صورتها النهائية.

تشكلت أداة الدراسة من جزئين:

فالجزء الأول :يتعلق بالخصائص الديمغرافية للعينة :الجنس، الخبرة، المستوى.

الجزء الثاني :يتعلق بالولاء التنظيمي يتضمن 35 عبارة يبدأ من العبارة 1 إلى العبارة 35.

وتم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي لبدائل الإجابات كما هي موضحة في الجدول رقم (09).

الجدول (09): بدائل الإجابات والدرجات:

البدائل	مو افق بشدة	مو افق	محايد	غير مو افق	غير مو افق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثين

5.الأساليب الإحصائية المعتمدة :

بهدف تفريغ البيانات ومعالجتها قمنا بإدخالها إلى برنامج (spss) للعلوم الاجتماعية من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل ألفا كرومباخ.
- اختبار t test لعينة واحدة :بغرض معرفة مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير.

- اختبار t test لعينتين مستقلتين: بغرض حساب الفروق في الولاء التنظيمي حسب متغير الجنس.
- إختبارanova لتحليل التباين الأحادي: لحساب الفروق في للولاء التنظيمي حسب متغير الخبرة والمستوى التعليمي.

5-عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الفرضيات والتراث النظري :

5-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على أن مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير **مرتفع**.

الجدول (10) : نتائج اختبار T test لعينة واحدة لمستوى الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير.

المتغير	العينة	درجة الحرية ddl	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الإنحراف المعياري	قيمة T	Sig	القرار الإحصائي
الولاء التنظيمي	100	99	114.80	105	16.294	6.014	0.000	دال

المصدر:من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامجspss26

من خلال الجدول رقم(**10**) تبين أن درجة الحرية **99** والمتوسط الحسابي **114.80** وقيمة المتوسط الفرضي **105** وقيمة الانحراف المعياري **16.294** وقيمة T **6.014** وقيمة الدلالة الإحصائية **0.000.**

من خلال اختبار T test لعينة واحدة للولاء التنظيمي نجد أن قيمة T المحسوبة **6.014** اكبر من Tالمجدولة **1645** ، وأن درجة المعنوية (**Sig**) 0.000 أصغر من الدرجة المعنوية المعتمدة α =**0.05** أي نقبل الفرضية التي مفادها أن مستوى الولاء التنظيمي عند العمال **مرتفع**، أي تحقق الفرضية الأولى، فالولاء التنظيمي أهم العوامل التي تحدد فعالية وكفاءة المنظمة ،من خلال السلوك الإيجابي الذي يبديه العامل، فكلما ارتفع الولاء أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى أداء العمال، وقد **اتفقت نتائج** دراستنا مع دراسة ميموني، قالون (**2020**) ، دراسة بلطرش، جميل(**2019**)، دراسة قرناوي، كايد (**2018**)، دراسة حسب النبي، الأمين زين(**2023**) ، حيث كان مستوى الولاء التنظيمي مرتفع، ويعزى هذا إلى أن ولاء العاملين بالبلدية يرتبط بشكل وثيق بأهمية المؤسسة كمصدر رزق لهم واستمرار فرصهم الوظيفية فيها، فولاء العمال نابع من اهتمامهم بمؤسستهم وحرصهم على استقرارهم الوظيفي وتقديرهم لأهمية وظائفهم مما يولي للعمال فرص العمل المتاحة لهم في مؤسستهم مما يعزز الرغبة في الحفاظ عليها ، ومن خلال هذا الارتباط يبدي العاملون استعدادا

كبيرا لتكريس أقصى جهودهم لتحقيق أهداف البلدية ،بل يقدمون مصلحة العمل والمواطنين على مصالحهم الشخصية ،وقد يتجاوزون ساعات الدوام الرسمي عند الضرورة ،كما أن بيئة العمل التي تتسم بالولاء توفر للعاملين شعورا بالاستقرار والأمان النفسي مما ينعكس إيجابا على أدائهم وحماسهم في العمل وتعزيز نظرتهم الإيجابية تجاه وظائفهم والحصول على المزايا المادية والمعنوية والترقي بمسارهم الوظيفي، و الحفاظ على سمعتهم المهنية، وتحقيق ذاتهم والانخراط القوي ضمن فريق متكامل ،كما تساهم طبيعة العمل وخصائصه ونمط الإشراف والقيادة الفعال والمناخ التنظيمي الإيجابي في التشجيع على المبادرة والاجتهاد والإبداع ،فالعامل المبدع في مؤسسته يمتاز بولاء عال وأداء متميز مما يزيد من مكانته التنظيمية ، ويعتبر ذلك عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة، فإحساس العمال بالمسؤولية المشتركة ومعرفة كل عامل فيها بدوره ومكانته يجعلهم أكثر قدرة على فهم الأهداف وتحقيقها وبذلك تسير العجلة بسلاسة وانسجام ويقل الصراع والتسرب الوظيفي وبالتالي ينمو الولاء لدى الفرد داخل المؤسسة ، والرضا خارج العمل كما ترتفع قوة علاقته العائلية.

ومن هنا يمكن القول أن ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال بلدية برج الغدير هو نتيجة تكامل الدوافع الشخصية والمصالح المشتركة مع بيئة العمل الايجابية والمحفزة ، مما يخلق لديهم إحساسا عميقا بالمسؤولية والانتماء وتدفعهم لتقديم أفضل ما لديهم لخدمة بلديتهم والمساهمة في نجاحها، وبالتالي سوف تلقى صدى في المجتمع وخاصة طالبي العمل.

تعارضت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج الدراسات التي قامت بها دراسة معمري ،لرقم (2023) ، دراسة الشبلي (**2016**) ودراسة عبد الرحمان(2015) والتي أسفرت مجملها على أن الولاء التنظيمي كان بمستوى متوسط، وهذا راجع إلى أن نظام الحوافز المادية والمعنوية لا تشبع الحاجات النفسية للموظف ،كما أن الراتب الأدنى وانعدام الترقية وإحساس الموظف بعدم المسؤولية لإهمال إشراكه في اتخاذ القرارات وإحساسه بعدم أهميته ، والبحث عن الأفضل في العمل لأسباب مهنية تتعلق بالإدارة ،أما دراسة بوزنيط، مبيروك، بلجازية (**2022**)، ودراسة هيري، أنيس، إندار، فتح الرحمان، أولي،(2020) ، فكان الولاء التنظيمي بمستوى منخفض، وهذا راجع إلى كون العمال أصبحوا لا يهتمون بالقيمة الفعلية للعمل بل بالقيمة المادية ،كما أن لكثرة الإضرابات والتسرب الوظيفي وعدم التزام المؤسسة بدفع المستحقات اثر على ولاء العمال.

5- 2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير الجنس.

الجدول (11): نتائج اختبار T test لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية ddl	الدلالة الإحصائيةSig	قيمةT	القرار الإحصائي
ذكور	50	115.20	15.931	98	0.807	0,244	غيردال
إناث	50	114.40	16.801				

المصدر:من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامجspss26

من خلال الجدول رقم (11) تبين أن المتوسط الحسابي للذكور 115.20 والمتوسط الحسابي للإناث 114.40 ، والانحراف المعياري للذكور 15.931 والانحراف المعياري للإناث 16.801 بدرجة حرية 98 ودلالة إحصائية 0.807 ، وقيمة T 0.244.

من خلال الجدول نلاحظ ان قيمة (T) المحسوبة 0.244 أصغر من قيمة (T) المجدولة 1.645

ودرجة المعنوية (Sig) المحسوبة 0.807 اكبر من الدرجة المعنوية المعتمدة α =0.05 إذن نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير الجنس، أي تحققت الفرضية الثانية ،وهذا راجع إلى أن اتجاهات إجابات المبحوثين حول الولاء التنظيمي لم تتأثر باختلافهم من حيث الجنس، **وتتشابه نتيجة** دراستنا مع دراسة ميموني، قالون (2020) ودراسة معمري ،لرقم (2023) ودراسة بلطرش، جميل(2019)و دراسة بوزنيط، مبيروك، بلجازية،(2022)، في أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى متغير الجنس، ، وتعزى هذه النتيجة إلى أن الدافع للعمل والإحساس به أمرا مشتركا بين العمال والعاملات، فتبني البلدية لسياسة قائمة على المساواة بين الجنسين في التعامل وتلقي نفس القدر من الاحترام والتقدير والخضوع لنفس النظام والقوانين وتطبق عيهم نفس الإجراءات، لذا يكون مستوى ارتباطهم وولائهم للمؤسسة متقاربا من خلال توفير فرص متساوية للترقية والتطوير والتدريب لكليهما ،وعدم وجود تمييز في الأجور أو المهام أو المسؤوليات على أساس الجنس ،وهذا ما يتيح فرصة للتطور المهني، فشعور كل من العمال والعاملات بأن حقوقهما

محفوظة في ظل بيئة عمل موحدة يقلل من احتمالية وجود فروق في مستوى الولاء بناء على الجنس، فمعايير تقييم الأداء في البلدية والترقية فيها تقوم أساس الكفاءة والجدارة وقدرات العاملين بها بغض النظر عن جنسه وبالتالي التطوير في مسارهم المهني مما يعزز من ولائهم ،فكلا الجنسين لهما نفس الطموحات المهنية ونفس النظرة للوصول إلى أعلى المراتب في ظل نفس الظروف المهنية ونمط الإشراف وساعات العمل.....، أي نفس الفرص خاصة وأن المرأة أصبحت تتقلد مناصب مثلها مثل الرجل في اتخاذ القرارات يجعلها في منصب مساوي مع الرجل في نفس البيئة ونفس المناخ التنظيمي، فإذا كانت البلدية تتبع سياسة العدالة في الإجراءات يصبح الجنس عامل غير حاسم في تحديد مستوى الولاء التنظيمي.

وتتعارض نتيجة هذه الدراسة مع نتائج الدراسة التي قام بها كل من :بن عيسى، بن خرارة (2021) حيث خلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغير الجنس، وهذا راجع للإقبال الكبير للإناث على مهنة التدريس

3-5 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير الخبرة.

الجدول(12): نتائج اختبار ANOVA (تحليل التباين الأحادي) لقياس الفروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى العمال حسب متغير الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة الإحصائية(sig)	الفروق
بين المجموعات	1359.413	3	453.138	1.745	0.163	غير دالة إحصائيا
داخل المجموعات	24924.587	96	259.631			
المجموع	26284.000	99				

المصدر :من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامجspss26

من خلال الجدول رقم (12) وباستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كانت قيمة F (1.745) عند درجة الحرية بين المجموعات (3) وداخل المجموعات (96) ،وقيمة الدلالة الإحصائية (0.163) وهي أكبر من مستوى الثقة (0.05) ،وعليه لا توجد دلالة إحصائية ،أي نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير الخبرة، فتحققت الفرضية الثالثة، **وقد تشابهت** نتيجة دراستنا مع نتائج كل من: دراسة ميموني، قالون (2020)، دراسة بلطرش، جميل(2019) ، دراسة بن عيسى، بن خرارة (2021) ، دراسة بوزنيط ، مبيركة ، بلجازية (2022)، دراسة قرناوي، كايد(2028)، في أنه لا توجد فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة ، وبعبارة أخرى فإن طول مدة خدمة الموظف في المؤسسة لا يعتبر عاملا حاسما في تحديد مدى شعوره بالانتماء والالتزام تجاهها، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن البلدية قد يتميز هيكلها التنظيمي بتوزيع متوازن بين الجنسين وأن لهم فترات عمل متقاربة وبالتالي تقارب الخبرات خاصة بعد إدماج أصحاب الشهادات، بالإضافة إلى تطبيق نظام عمل موحد وتوفير تدريب مناسب يعزز الدافعية الداخلية والشعور بالكفاءة لدى الجميع، كما أن طبيعة العمل الإيجابية والعلاقات الجيدة بين الزملاء تخلق بيئة مريحة ومستقرة لجميع الموظفين مما يعزز الولاء بغض النظر عن مدة خدمتهم علاوة على ذلك قد يكون لدى جميع الموظفين نظرة متقاربة للواقع التنظيمي وإدراك مشترك للمكاسب التي يحققها لهم البقاء في المؤسسة، مما يجعل الولاء صفة ملازمة بغض النظر عن سنوات الخبرة.

في حين **تعارضت** نتيجة دراستنا مع دراسة معمري، لرقم (2023) حيث ثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، وهذه النتيجة تعزى إلى أنه كلما زادت خبرة الفرد المهنية زاد طموحه وأهدافه لتحقيق المزيد من المكاسب المادية والمعنوية والارتقاء إلى مناصب عليا ،الأمر اذي يدفعه إلى التمسك والارتباط بالمنظمة أكثر.

4-5 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول(13): نتائج اختبار ANOVA (تحليل التباين الأحادي) لقياس الفروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى العمال حسب متغير المستوى التعليمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة الإحصائية(sig)	الفروق
بين المجموعات	1206.496	2	603.248	2.333	0.102	غير دالة إحصائيا
داخل المجموعات	25077.504	97	258.531			

المجموع	26284.000	99				

المصدر :من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامجspss26

من خلال الجدول رقم (13) وباستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كانت قيمة F (2.333) عند درجة الحرية بين المجموعات (2) وداخل المجموعات (97) ،وقيمة الدلالة الإحصائية (0.102) وهي أكبر من مستوى الثقة (0.05) ، وعليه لا توجد دلالة إحصائية ،أي نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير المستوى التعليمي، أي تحققت الفرضية الرابعة ،ويعزى ذلك إلى أن الولاء التنظيمي لم يتأثر باختلاف المبحوثين من حيث فئات المؤهل العلمي الثلاث (متوسط، ثانوي، جامعي) ، وقد تشابهت نتيجة دراستنا مع نتائج كل من: دراسة قرناوي، كايد (2018)، دراسة ميموني، قالون (2020) ،دراسة بوزنيط، مبيروك، بلجازية (2022) ، وتعزى هذه النتيجة إلى أن الولاء ينبع من صميم العمل اليومي لا من الشهادات العلمية، فهؤلاء العمال بغض النظر عن مؤهلاتهم يشعرون بالانتماء ويحرصون على إنجاح خطط البلدية، وهذا بفضل العدل في تطبيق الإجراءات والالتزام بالقوانين من قبل الإدارة دون تمييز بين الجنسين ، والتزام المسؤولين بالأنظمة والقوانين المعمول بها قدر الإمكان ومع ذلك تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة تفتقر إلى تمثيل فئة حاملي شهادات الدراسات العليا (الدكتوراه والماجستير) والتي تمثل أعلى شريحة من حيث المستوى التعليمي، والتي قد يكون لديها توجهات مهنية مختلفة فقد يفضلون مسارات أخرى نحو قطاعات أخرى كالتعليم والبحث العلمي وهذا قد يؤثر على مدى اهتمامهم بالعمل في المجال البلدي وولائهم له، لكن هذا الولاء المتجذر لدى غالبية العاملين هو الضمانة الحقيقية لنجاح هذه البلدية وازدهارها.

وتعارضت نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات التي قامت بها: دراسة لطرش، جميل(2019)، ودراسة معمري، لرقم (2023)، دراسة حسب النبي، الأمين زين (2023) والتي أسفرت مجملها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي، ويعزى ذلك إلى أن مؤهلاتهم العلمية تمنحهم الفرصة لحصول على وظائف بديلة أحسن من التي يشغلونها حاليا وبامتيازات مادية ومعنوية أفضل.

خاتمة:

من أجل معرفة مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال الإدارة المحلية –عمال بلدية برج الغدير- وبعد عرض الإطار المفاهيم للدراسة والقيام بالمعالجة الإحصائية للبيانات الميدانية بواسطة برمجية متخصصة (SPSS) تم التوصل إلى النتائج التالية:

-يتمتع عمال بلدية برج الغدير بمستوى مرتفع من الولاء التنظيمي.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير الجنس.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير الخبرة.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير المستوى.

6- مقترحات الدراسة:

على ضوء ما توصلنا في البحث عن مستوى الولاء التنظيمي من استنتاجات نوصي بما يلي:

- الاستمرار في تقدير جهود الجميع بشكل منتظم وواضح.
- توفير فرص متساوية للتطور والنمو لجميع الموظفين .
- الحفاظ على بيئة عمل إيجابية وشاملة يشعر فيها الجميع بالانتماء .
- الاستماع لآراء العمال باستمرار والأخذ بها على محمل الجد وفتح قنوات الحوار معهم.
- مراجعة الحوافز والمزايا للتأكد من أنها تلبي احتياجات العمال.
- كلما كانت المهام المناطة بالمرؤوس معرفة بشكل جيد أدت إلى زيادة مستوى ولائه ،كما أن درجة الاستقلالية أثناء العمل.
- الولاء التنظيمي يجعل الفرد يفكر في مستقبل المنظمة لأنه مستقبله هو أيضا وبالتالي يعطي للمنظمة كل ما يملك من أفكار وآراء وإبداعات.

-الولاء التنظيمي يجعل من الفرد يلتزم ويدافع عن المنظمة وبالتالي اندماج شخصية الفرد مع شخصية منظمته مما يؤدي إلى مصلحة مشتركة تخدم كلا الطرفين.

قائمة المصادرو المراجع:

- برباوي، كمال .قناشي ،أمينة (2019). علاقة القيادة التحويلية بالولاء التنظيمي .دراسة حالة مؤسسة الجزائر للمياه وحدة بشار. مجلة إقصاد المال والأعمال. المجلد3. العدد2.

- بن رجم عبد الغفار . منصوري حمزة (2019). أثر استخدام الاتصال الإداري على الولاء التنظيمي للموظفين في المؤسسة دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية بالمسيلة. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية. -ISSN: 9750 2571.الجزائر.

- بن عيسى، خالد. بن خرارة، فتيحة (2021)، مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي و علاقته ببعض المتغيرات التنظيمية. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية. المجلد 9.العدد4.

- عامر، علي احمد .طلحة ،كوان سالم .أحمد إبراهيم ،روى (2021) ،أثر ممارسات تقييم الأداء في تعزيز الولاء التنظيمي. دراسة استطلاعية لآراء العاملين في الشركة العامة لتصنيع الحبوب. فرع صلاح الدين، كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة تكريت العراق. مجلة اقتصاديات الأعمال. العدد1.

- كامل كاظم، زينب. حسين فضلي، ايمان (2020).دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي دراسة استطلاعية لقسم التفتيش- دائرة صحة الرصافة. مجلة الريادة للمال والأعمال المجلد الأول. العدد1 .

- مرزوق، سارة. بوعشة، مبارك (2017). دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين. دراسة حالة مجمع عموري بسكرة. مجلة دراسات إقتصادية.المجلد4.العدد 3.

- معمري، توفيق.لرقم، عز الدين (2023). العدالة التوزيعية وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي. دراسة ميدانية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية . المجلد13. العدد01.

-بلطرش ،حياة.جميل،أحمد (2019). أبعاد الولاء التنظيمي وواقعه بالمؤسسة الإقتصادية. مجلة الاقتصاد الجديد. المجلد 10. العدد03.

-بوخلوة، باديس. بن قرينة، محمد حمزة (2013). أثر تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة على الولاء التنظيمي دراسة ميدانية في محطة تكرير النفط بسكيكدة. مجلة الباحث.العدد13.

-بوزنيط، كنزة.مبيروك ،محمد بشير. بلجازية،عمر (2022). واقع الولاء التنظيمي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية، دراسة ميدانية على مؤسسة الإفريقية للزجاج جيجل، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد 05 .العدد01.

-بوعطيط، سفيان (2018).الولاء التنظيمي تنمية استراتيجية هادفة للتأثير في أداء الأفراد والمنظمات .مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية . العدد 15.

- حسب النبي ، رحمة عمر. الأمين الزين الأمين أحمد (2023). قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان .المجلة العربية للعلوم الإنسانية .العدد 21.
- دادي، خولة. ديدي، هاجرة (2023).ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من العمال الإداريين ببلدية حساني عبد الكريم بالوادي. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع .تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي .
- در محمد (2022).الولاء التنظيمي دراسة تحليلية .مخبر التمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة في البيئة الصحراوية . مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. المجلد 16.العدد02.

-شبلي إسماعيل، مرشد السويطي (2016). جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية. المجلد 02. العدد 08.
-شلابي، وليد (2016/2015).دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير في علم النفس. تخصص علم النفس العمل والتنظيم. جامعة محمد خيضر بسكرة .

-صلاح الدين محمد عبد الباقي(2004).السلوك الفعال في المنظمات. الدار الجامعية. الإسكندرية.
-الصيرفي محمد.(2009).الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى المنظمات.ج4 .المكتب الجامعي الحديث. مصر.

-عامر علي محمد. طلحة، كوان سالم. روى، أحمد إبراهيم (2021) . أثر ممارسات تقييم الأداء في تعزيز الولاء التنظيمي. دراسة استطلاعية لآراء العاملين في الشركة العامة لتصنيع الحبوب. فرع صلاح الدين. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة تكريت العراق، مجلة اقتصاديات الأعمال.العدد1.
. محمد، كامل البطريق،(2012)، منهج خدمة المجتمع (نشأته وتطوره وأساليبه وخطواته ومبادئه ومنظماته)، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، مصر.
-محمد أحمد، (2016).السلوك التنظيمي. دار الجنان للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى. الأردن.
. محمد الذنيبات(2013) منتهج البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع،ط3،

-ميموني، بلقاسم .قالون، جيلالي (2020).واقع الولاء التنظيمي لدى موظفي بنك الفلاحة والتنمية الريفية، وكالة أدرار252.مجلة الاقتصاد الجديد. مجلد 11.العدد 01.ج 02.

- (Yuliyanti, Dewi Susita , Ari Saptono , Juhasdi Susono , Abdul Rahim, 2020 " The Effect of Career Development and Work Environment onEmployee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables .

-Loan,L.(2020). The influence of organizational commitment on employees job performance:The mediating role of job Satisction. Management Science Letters, 10(14), 3307-331.

- (Heri Sapari Kahpi, Anis Fuad Salam, Indar Riyanto, Fathurrohman, Uli Wildan Nuryanto, 2020) " The Role of Organizational Culture against Employee Loyalty in the Manufacturing Industry of Musical Instrument Assembly

- (Sabrina O. Sihombing, Margaretha P. Berlianto, 2017) - " Antecedents of Employee Loyalty in Educational Setting: An Empirical Study".

-Alrayes, N. S., Rady, Y. A., & Khatiry, A. R. (2022). An Analysis of Transformational Leadership and Organizational Loyality Among Academics at A Saudi University. Journal of Language and Linguistic Studies, 1(4)،168- 174