

دراسة تشخيصية لمستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي لولاية سكيكدة
A diagnostic study of the level organizational loyalty among teachers of
secondary education in the willaya of skikda

تاريخ الاستلام: 2022/02/11 تاريخ القبول: 2022/09/25 تاريخ النشر: 2022/12/31

إيمان دخیل^{*1}

جامعة باجي مختار-عنابة (الجزائر)

مخبر تحليل العمل والدراسات الأورغونومية.الجزائر

Email : imene.dakhil@univ-annaba.org

دزاير هريو²

جامعة باجي مختار-عنابة (الجزائر)

مخبر تحليل العمل والدراسات الأورغونومية.الجزائر

Email : heriou-annaba@yahoo.fr

الملخص:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاث (المعياري ، العاطفي، المستمر) بينأساتذة التعليم الثانوي -بثانوية مفدي زكرياء سكيكدة تعزى لمتغيري الجنس و الأقدمية، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتصميم إستمارة تم تطبيقها على عينة قوامها 30 أستاذ وقد أسفرت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء المعاياري و المستمر تعزى لمتغير الجنس، في حين أكدت على وجود فروق في مستوى الولاء العاطفي تعزى لمتغير الجنس ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء العاطفي والولاء المعاياري و الولاء المستمر تعزى لمتغير الأقدمية.

الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي ،الولاء المعاياري ،الولاء العاطفي ،الولاء المستمر ،أساتذة التعليم الثانوي.

Abstract:

The study aims to reveal the differences in the level of organisation a loyalty with its three indicators (normative, emotional, constant) among teachers of secondary education-Moufdi Zakaria-Skikda- that are attributed to the variable of gender and seniority. The results of this study shows that no differences in the level normative loyalty and constant due the gender variable, while confirmed that there is difference in the level emotional loyalty, normative loyalty, and constant due to the seniority variable.

Keywords: *organizational loyalty, normative loyalty, emotional loyalty, constant loyalty, secondary education teachers.*

* المؤلف المرسل: إيمان دخیل

1-المقدمة :

يكتسي موضوع الولاء التنظيمي أهمية بالغة من قبل الباحثين والدارسين في مجال العلوم السلوكية والإدارية كونه يعمل على تعزيز السلوكيات الإيجابية داخل المنظمة ما يجعل منه شخصا مرتبطا عاطفيا وشعوريا مع المنظمة التي ينتمي إليها، ويعزز تفاعله في وضع الأهداف وتحقيقها، وهذا بدوره يساهم في تقوية رغبته بالبقاء فيها وعدم التفكير في تركها، وهذا ما يطلق عليه بالولاء المستمر، سرعان ما يزيد تعلقه بها وهذا ما يجعله دوما يسعى إلى خدمتها في أي ظرف من الظروف وتعزيز السلوكيات الإيجابية وهذا ما يطلق عليه بالولاء المعياري وصولا إلى تحقيق أهدافها. فوجود مستوى عالي من الولاء بمختلف أبعاده بين أعضاء المؤسسة قد يقلل من السلوكيات السلبية في العمل كالغياب والتخريب أو التسرب الوظيفي ويساهم في تحقيق أهداف التنظيم ككل.

2- الإشكالية:

تتمحور مشكلة الدراسة حول الكشف عن الفروق في مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاث (العاطفي المعياري المستمر) لدى أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية .
وتم تحديد الأسئلة التالية:

- هل توجد فروق في مستوى الولاء العاطفي بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05) ؟
- هل توجد فروق في مستوى الولاء المعياري بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس في العمل عند مستوى الدلالة (0.05) ؟

- هل توجد فروق في مستوى الولاء المستمر بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05) ؟
 - هل توجد فروق في مستوى الولاء العاطفي بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء تعزى لمتغير الأقدمية في العمل عند مستوى الدلالة (0.05) ؟
 - هل توجد فروق في مستوى الولاء المعياري بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05) ؟
 - هل توجد فروق في مستوى الولاء المستمر بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل عند مستوى الدلالة (0.05) ؟
- 2-1-الفرضيات:**

*معالجة إشكالية الدراسة قمنا بصياغة مجموعة من الفرضيات و هي كالتالي:

- لا توجد فروق في مستوى الولاء العاطفي بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05)
- لا توجد فروق في مستوى الولاء المعياري بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05)
- لا توجد فروق في مستوى الولاء المستمر بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05)
- لا توجد فروق في مستوى الولاء العاطفي بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الأقدمية عند مستوى الدلالة (0.05)
- لا توجد فروق في مستوى الولاء المعياري بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الأقدمية عند مستوى الدلالة (0.05)

- لا توجد فروق في مستوى الولاء المستمر بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الأقدمية عند مستوى الدلالة (0.05)

3-تحديد المفاهيم إجرائيا:

1.3.الولاء التنظيمي: ونقصد به سعي أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة إلى تقديم كل ما لديهم من جهد وإنفاق طاقاتهم لتحقيق أهداف المؤسسة مع الرغبة في البقاء فيها.

2.3.الولاء العاطفي: ويقصد به في هذه الدراسة مدى تطابق أهداف وقيم أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة مع أهداف وقيم المؤسسة التي ينتمون إليها.

3.3. الولاء المعياري: مدى شعور أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة بالانتماء والتفاعل الإيجابي والمشاركة في وضع الاهداف ورسم السياسات العامة بالمؤسسة.

4.3.الولاء المستمر: و يقصد به في هذه الدراسة الرغبة في البقاء، والعمل المستمر بمؤسستهم دون التفكير في ترك العمل حتى لو أتيحت لهم فرص أفضل.

4.4.أهداف الدراسة:

التعرف على الاختلاف في مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاث (المستمر، المعياري، العاطفي) لدى أساتذة مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية.

5-أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كون الولاء التنظيمي من الموضوعات التي شهدت إهتماما متزايدا في الآونة الأخيرة لكونه عاملا هاما للحكم على مدى فعالية المنظمة.

6-الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

1.6.دراسة طارق جمال الحوراني (2013):

بعنوان تفويض مديري المدارس الثانوية للسلطة في مدينة مآدبا و علاقته بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة إذ كانت توجد علاقة بين درجة تفويض السلطة ودرجة الولاء التنظيمي، و في نفس الوقت معرفة مدى تأثير الخصائص الديمغرافية على درجة ولائهم، وذلك بإستخدام المنهج الوصفي حيث تكونت عينة الدراسة من 290 فردا. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم إستبيان وجمع المعلومات وتحليلها، حيث توصلا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الولاء تعزى لمتغير الجنس وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الولاء تعزى لمتغير الخبرة.

2.6.دراسة وليد شلاحي ونوال حمريط (2016):

بعنوان مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية .دراسة ميدانية بولاية مسيلة، وهدفت هذه الدراسة إلى تشخيص مستوى الولاء التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية كالجنس والأقدمية والمستوى التعليمي بإستخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 218 فردا. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم إستبيان وبعد جمع المعلومات وتحليلها توصلا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لكل من المستوى التعليمي والأقدمية.

3.6.دراسة لبلطرش حياة وجميل أحمد (2019):

بعنوان أبعاد الولاء التنظيمي وواقعه بالمؤسسة الإقتصادية الوطنية لمواد التنظيف والصيانة بوحدة الاخضرية .هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أبعاد الولاء

التنظيمي وواقعه بالمؤسسة الاقتصادية وتوضيح مدى التأثير التنظيمي تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، وسنوات الخبرة).

*التعقيب عليها:

إستعرضت الباحثتان ثلاثة دراسات سابقة وفق ترتيب زمني من الأقدم إلى الأحدث. وتعتبر دارستنا مكملّة للدراسات السابقة من خلال التشابه معها في بعض الجوانب، حيث أن هذه الدراسات تناولت نفس موضوع دارستنا من حيث قياس الفروق في مستوى الولاء التنظيمي وتشابهت معنا في إستخدامها للمنهج الوصفي في الدراسة والتحليل وتقنية الإستمارة لجمع البيانات، أما جوانب الإختلاف فنلتمسها في حجم العينة. أما بالنسبة للنتائج فقد تشابهت معنا دراسة طارق فواز جمال الحوراني، ووليد شلابي ونوال حمريط. على عكس دراسة بلطرش حياة وجميل أحمد التي كانت نتائج دارستهما عكس نتائج دارستنا.

7-الخلفية النظرية للولاء التنظيمي:

1.7. مفهوم الولاء التنظيمي:

* فقد تعددت مفاهيم الولاء التنظيمي بتعدد الباحثين في هذا المجال وكلها تتفق حول نفس المعنى، و التي من بينها نذكر ما يلي:

*عرفه بوشنان على أنه إنجذاب الأفراد وتعلقهم الفعلي بأهداف المؤسسة وقيمها بغض النظر عن المكاسب الشخصية والمادية (بن حفيظ، 2014، ص196).

*يعرفه الصيرفي :بأنه الارتباط الوجداني بين قيم المنظمة وأهدافها وبين دور الفرد لتحقيق تلك الأهداف والغايات من أجل تحقيق المنظمة لأهدافها التنظيمية بفعالية عالية (عويس، 2019، ص 89).

*وترى كانتور أنه إستعداد الأفراد لبذل الطاقة والوفاء للتنظيم (نور الدين، ياسمينه هاجر، 2021، ص16).

*ويعرفه كل من porter et al بأنه الإعتقاد والقبول القوي من جانب الأفراد لأهداف المنظمة وقيمها ورغبتهم في بذل عطاء أكثر لصالحها مع توفر الرغبة القوية للإستمرار في عضويتها (بوسالم، 2010، ص40).

*و هناك من يرى أيضا بأنه إتجاه حول ولاء الفرد للمنظمة وهو عملية مستمرة يقوم العاملون بها في المنظمة للتعبير عن إهتمامهم وحرصهم على المنظمة وإستثمار نجاحها وبقائها (بن عزوي، 2011، ص 83).

*ويري بروس أن الولاء هو مناصرة وتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في منظمته، والمودة والصدقة المؤثرة في إتجاهه لتحقيق الأهداف والقيم للمنظمة (سمية، مقدم، 2017، ص216).

*ومن خلال كل التعاريف المتطرق لها نستخلص أن الولاء التنظيمي هو مدى تطابق قيم وأهداف الفرد مع أهداف المنظمة التي يعمل بها وهذا ما يخلق لديه رغبة في بذل جهود أكثر في سبيلها والإعتزاز بها وعدم التفكير في تركها.

2.7. أبعاد الولاء التنظيمي:

1.2.7. الولاء العاطفي :

ويشير إلى مدى تطابق الفرد مع المنظمة التي ينتمي إليها وإهتمامه فيها وإرتباطه شعوريا بها ورغبته في الإستمرار بالعمل فيها، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المساهمة في تحقيقها (درة، 2011، ص 92).

2.2.7. الولاء المستمر :

ويشير إلى قوة رغبة الفرد للبقاء في العمل بمنظمة معينة لإعتقاده بأن ترك العمل سيكون له الكثير وفي نفس الوقت يشير إلى إدراك الفرد للمنافع التي سيتحصل عليها. وتقييمه لبقائه داخل المنظمة يتأثر أيضا بمجموعة من العوامل كالسن والعمر الوظيفي (عويضة، 2008، ص35).

3.2.7. الولاء المعياري :

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة التي يعمل بها، وغالبا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي والمساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للتنظيم (حمودة، 2014، ص19).

*ومن خلال الأبعاد التي تطرقنا لها نستنتج أن الولاء التنظيمي تتجلى مظاهره في ثلاث أبعاد "الولاء المعياري؛ الولاء المستمر، الولاء العاطفي".

3.7. أهمية الولاء التنظيمي:

- كلما ازداد الولاء كلما قل معدل دوران العمل .
- يعتبر الولاء عاملاً مساعداً في انخفاض نسبة التغيب وتعزيز الأداء الوظيفي .
- يساهم الولاء التنظيمي في إرتفاع الجودة وفعالية العمل وتحقيق الإنتاجية (صبرينة، 2019، ص406).
- المساهمة في إحترام أنظمة العمل والتخفيف من عبئ الرؤساء في توجيه المرؤوسين (بوعطيط، 2018، ص315).

*ومن خلال هذه النقاط نستخلص أن الولاء التنظيمي عاملاً أساسياً يضمن لنا تطور ونمو المنظمات وإستقرارها والحفاظة على جميع مواردها.

4.7. مداخل الولاء التنظيمي:

1.4.7. المدخل السلوكي:

يرى أصحاب هذا المدخل أنه العملية التي من خلالها يؤدي السلوك الماضي للفرد إلى إرتباطه بالمنظمة من خلال الإستثمارات المادية وغير المادية التي يستثمرها في المنظمة. فالولاء هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة إستمراره في المنظمة أو التكاليف التي يتكبدها نتيجة تركه لها (خديجة، 2015، ص53).

*يفسر هذا المدخل الولاء على أن ولاء الفرد يزيد من خلال العوائد و المكاسب التي يتحصل عليها.

2.4.7. مدخل الاتجاهات:

يرى أصحاب هذا المدخل أن الولاء التنظيمي يتمثل في طبيعة العلاقة بين الموظف ومنظمته. فعندما تصبح قيم الموظف ومعتقداته متطابقة مع أهداف المنظمة، فإن هذا الموظف سوف يبذل جهود حتى لو كانت إضافية للرفقي بمنظمته، ولا يفكر في تركها أو الانتقال إلى منظمة أخرى بغض النظر عن المصالح المادية أو المكاسب التي يتحصلون عليها، أي أنهم يقومون بذلك لأنهم يشعرون أنه يجب عليهم أن يقوموا بذلك (أبو العلا، 2009، ص38).

*نستخلص أن هذا المدخل عكس ما جاء به المدخل السلوكي، حيث أن الولاء من وجهة نظر هذا المدخل يتشكل من خلال تطابق قيم الفرد مع قيم وأهداف المنظمة التي يعمل بها.

5.7. العوامل المساعدة على زيادة الولاء التنظيمي:

-قيام المؤسسة بمساعدة الفرد على إشباع حاجاته.

-زيادة إشراك العاملين بالمؤسسة.

-وضوح الأهداف وتحديد الأدوار.

-تحسين المناخ التنظيمي ككل والعمل على بناء ثقافة ووعي مؤسسيها (الحضة،2019، ص815).

*ومن خلال النقاط المذكورة نستنتج أن الولاء التنظيمي عملية معقدة ليس من السهل تحقيقها، ولهذا يجب

على أي منظمة إتباع نظم وسياسات مناسبة من أجل تحقيقه.

8-الإجراءات المنهجية:

1.8. منهج الدراسة :

إعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع طبيعة وخصائص موضوع الدراسة. حيث أن المنهج الوصفي يتبع مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة، إعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لإستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث (جلال الدين،2009،ص115).

2.8.مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في جميع أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة، وعددهم 30 أستاذ وأستاذة حيث تم الإعتماد على عينة المسح الشامل. وفيما يلي خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (01) يمثل خصائص عينة البحث من حيث متغيري الجنس والأقدمية.

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	14	46.7%
	أنثى	16	53.3%
الأقدمية	سنوات 2-7	12	40%
	سنة 8-12	9	30%
	سنة 13-17	6	20%
	سنة 18-22	0	0%
	سنة 23-27	2	6.7%
	سنة 28-32	1	3.3%

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات SPSS

يمثل الجدول رقم (01) خصائص عينة الدراسة من حيث متغيري الجنس والأقدمية، بالنسبة لمتغير الجنس تتكون عينة الدراسة من 14 أستاذ أي ما يعادل 46.7% و 16 أستاذة أي ما يمثل 53.3%، ومنه نستخلص وجود تنوع في الأساتذة من حيث الجنس، أما بالنسبة لمتغير الأقدمية فالملاحظ من الجدول أن أعلى نسبة للأقدمية تتراوح ما بين 2-7 سنوات بنسبة تقدر ب 40% ثم تأتي نسبة 30% والمتعلقة بالأفراد الذين تتراوح مدة أقدميتهم في العمل ما بين 8 إلى 12 سنة و 20% من مفردات الدراسة تتراوح سنوات خدمتهم من 13 إلى 17 سنة 6.7% منهم لديهم أقدمية تتراوح ما بين 23 إلى 27 سنة وآخر نسبة تقدر ب 3.3% تخص الأفراد الذين لديهم أقدمية ما بين 28 إلى 32 سنة.

وهذا دليل على أن مجتمع البحث مجتمع تمثله فئة الشباب، قادرة على العطاء والإبداع والتواصل وهذا ما يساعد على تحقيق نتائج أفضل.

3.8. حدود الدراسة المكانية والزمانية:

-الحدود المكانية:

أجريت الدراسة بثنائية مفدي زكرياء بولاية سكيكدة.

- الحدود الزمانية :

إمتدت حدود الدراسة الزمانية من يوم 13 أكتوبر حتى 30 أكتوبر 2021 .

4.8. أدوات جمع البيانات :

تم الإعتماد على أداة الإستمارة وتعرف على أنها "نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول الموضوع أو المشكلة المراد البحث فيها" (سفيان، 2011، ص204) وتكونت إستمارة دراستنا من 16 سؤال مقسمة إلى 3 محاور كما هو مبين في الجدول :

الجدول رقم 02 يوضح توزيع البنود على أبعاد الإستمارة

الأبعاد	العبارات
الولاء التنظيمي العاطفي	1- 2- 3- 4- 5- 6
الولاء التنظيمي المعياري	7- 8- 9- 10- 11- 12
الولاء التنظيمي المستمر	13- 14- 15- 16- 17- 18

المصدر : من إعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات SPSS

1.4.8. صدق الإستمارة: للتحقق من صدق الإستمارة قمنا بحساب الإتساق

الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للولاء التنظيمي من خلال معامل بيرسون والنتائج التي تم التحصل عليها كالتالي :

الجدول رقم 03 يوضح صدق الإتساق الداخلي لعبارات الولاء التنظيمي

الرقم	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الرقم	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
01	0.000	0.711	10	0.001	0.587
02	0.001	0.580	11	0.000	0.686
03	0.001	0.586	12	0.001	0.554
04	0.000	0.645	13	0.001	0.513
05	0.001	0.564	14	0.000	0.713
06	0.000	0.614	15	0.000	0.635
07	0.001	0.514	16	0.001	0.578
08	0.000	0.619	17	0.001	0.583
09	0.000	0.629	18	0.000	0.701

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط لمعامل بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الولاء التنظيمي والدرجة الكلية، حيث كانت موجبة وتراوح ما بين قيمة 0.713 - 0.587 وهو ما يدل على أنه اتساق قوي ودال إحصائياً. وبالتالي إستمارتنا صادقة لما وضعت لقياسه (هوارى، 2020، ص 156).

2.4.8. ثبات الاستمارة:

جدول رقم 04 يوضح قياس ثبات الإستمارة

متغيرات الدراسة		عدد العبارات	كرونباخ ألفا معامل
أبعاد الولاء التنظيمي	الولاء العاطفي	6	0.816
	الولاء المعباري	6	0.710
	الولاء المستمر	6	0.698
الولاء التنظيمي		18	0.798

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات SPSS

لقياس ثبات الإستمارة تم إستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، حيث تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه وتراوح القيم ما بين (0.698 - 0.816)

حيث تشير أن إستمارة بحثنا تتمتع بالمصادقية والثبات الداخلي وأن العبارات التي وضعت تقيس ما وضعت لأجله .

5.8. أساليب المعالجة الإحصائية:

تم الإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية والإنسانية (SPSS) حيث تم الإستعانة بـ :

* معامل بيرسون: لقياس صدق أداة الدراسة (الإتساق الداخلي).

* معامل ألفا كرونباخ: لقياس ثبات الإستمارة.

* النسب المئوية والتكرارات.

* إختبار t.test لمعرفة الفروق في مستوى أبعاد الولاء التنظيمي بين مفردات الدراسة.

9. إختبار الفرضيات ومناقشتها في ضوء نتائج الدراسة:

1.9. إختبار ومناقشة الفرضية القائلة بأنه: لا توجد فروق في مستوى الولاء

العاطفي بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند

مستوى الدلالة (0.05)

جدول رقم (05) يوضح دلالة الفروق في مستوى الولاء العاطفي حسب عامل الجنس

المتغير	عدد الافراد	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	14	49,0	0.02
أنثى	16		

المصدر : من إعداد الباحثان وبالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (05) يتضح أن مستوى الدلالة للولاء العاطفي قدرت ب 0.02 وهي أقل من 0.05 ومنه نستطيع القول أنه " توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء العاطفي تعزى لمتغير الجنس "وهذا ما يمكن تفسيره على أن المرأة نجدها أكثر عاطفة من الرجل، حيث أن المرأة بطبعها تحمل طابع إنساني حتى في مكان عملها وهي بطبعها تميل أيضا إلى الإستقرار ولا تحب التغيير، و تسعى دائما لبناء علاقات إجتماعية جيدة في بيئة عملها.

2.9. اختبار ومناقشة الفرضية القائلة بأنه: لا توجد فروق في مستوى الولاء المعياري بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05)

جدول رقم (06) يوضح دلالة الفروق مستوى الولاء المعياري حسب عامل الجنس

المتغير	الافراد عدد	ت قيمة	الدلالة مستوى
ذكر	14	1,09	0.20
أنثى	16		

المصدر: من اعداد الباحثان وباعتماد على مخرجات SPSS

من خلال النتائج المتوصل لها والتي قمنا بعرضها في الجدول رقم (06) حيث يتضح لنا أن مستوى الدلالة المتحصل عليه قدر ب 0.20 وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05 بالتالي قبول الفرضية، أي " لا توجد فروق في مستوى الولاء المعياري عند مستوى الدالة 0.05 تعزى لمتغير الجنس " وهذا ما يثبت أن أساتذة مفدي زكرياء يجدون أن قيمهم تتطابق مع قيم المؤسسة، وهذا ما يجعلهم يواظبون على عملهم دون تغيب وهذا ما يفسره مدخل الاتجاهات الذي سبق تناوله في الجانب النظري حيث يرى أصحابه أن تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة هذا من شأنه يزيد من ولائهم لمنظمتهم، وهذا ما قد يساهم في إرتفاع الجودة وفعالية العمل وتحقيق الإنتاجية.

3.9. اختبار ومناقشة الفرضية القائلة ب: لا توجد فروق في مستوى الولاء المستمر بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05)

جدول رقم (07) يوضح دلالة الفروق في مستوى الولاء المستمر حسب عامل الجنس

المتغير	الافراد عدد	ت قيمة	الدلالة مستوى
ذكر	14	8,77	0.05
أنثى	16		

المصدر: من إعداد الباحثان وبالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال النتائج المتوصل إليها والتي تم عرضها في الجدول رقم (07) يتضح أن مستوى الدلالة قدر ب 0.05 أي أن الفرض مقبول. ومن خلالها نقول " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء المستمر تعزى لمتغير الجنس " وهذا ما قد يكون سببه أن أساتذة مفدي زكرياء لا يفكرون في ترك عملهم لأنه لا توجد لديهم خيارات أفضل أو خوفا من التكاليف التي سيتكبدونها نتيجة تركهم للعمل، وأيضا أن بقائهم نابع من حاجاتهم للعمل.

4.9. إختبار ومناقشة الفرضية القائلة بأنه: لا توجد فروق في مستوى الولاء العاطفي بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الأقدمية عند مستوى الدلالة (0.05)

جدول رقم (08) يوضح دلالة الفروق في مستوى الولاء العاطفي حسب عامل الأقدمية

المتغير	عدد الأفراد	قيمة ت.	مستوى الدلالة
الأقدمية	30	8,77	0.00

المصدر: من اعداد الباحثان وبالاغتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج جدول رقم (08) يتضح أن مستوى الدلالة للولاء العاطفي حسب متغير الأقدمية قدر ب 0.00 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه نستطيع القول أن الفرضية القائلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء العاطفي تعزى لمتغير الأقدمية " مرفوضة " أي أن عامل الأقدمية يؤثر على الولاء العاطفي. و هذا ما يفسر أن الأفراد الأكثر خدمة تتكون لديهم قيم وأهداف تتناسب مع أهداف منظماتهم وتتكون عندهم مشاعر التمسك بمكان عملهم، والعمل على تطويره حتى لو تطلب منهم تقديم مجهودات إضافية .

5.9. إختبار ومناقشة الفرضية القائلة: لا توجد فروق في مستوى الولاء المعياري بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الأقدمية عند مستوى الدلالة (0.05)

جدول رقم (09) يوضح دلالة الفروق في مستوى الولاء المعياري حسب عامل الأقدمية

المتغير	عدد الأفراد	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأقدمية	30	8,77	0.00

المصدر: من اعداد الباحثان وبالاتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (09) يتضح أن مستوى الدلالة قدر ب 0.00 وهو أقل من 0.05 وبالتالي الفرض مرفوض أي "توجد فروق في مستوى الولاء المعياري عند مستوى الدالة 0.05 تعزى لمتغير الأقدمية"، أي أن عامل الأقدمية يؤثر لنا في الولاء المعياري، وهذا ما يمكن أن يفسر لنا أنه كلما كانت الأقدمية في العمل تتشكل لدى الفرد مشاعر تعزز الإلتزام للمنظمة وتدفعهم إلى توفير الدعم الجيد من أجل تطويرها

*6.9. إختبار ومناقشة الفرضية القائلة بأنه: لا توجد فروق في مستوى الولاء المستمر بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الأقدمية عند مستوى الدلالة (0.05)

جدول رقم (10) يوضح دلالة الفروق في مستوى الولاء المستمر حسب عامل الأقدمية

المتغير	عدد الأفراد	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأقدمية	30	8,77	0.00

المصدر: من اعداد الباحثان وبالاتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (10) يتضح لنا أن مستوى الدلالة قدر ب 0.00 وبالتالي أقل من 0.05 ومن هنا نستنتج أن الفرضية القائلة بأنه لا توجد فروق في مستوى الولاء المستمر تعزى لمتغير الأقدمية" مرفوضة "أي أن عامل الأقدمية يؤثر، وهذا ما يمكن تفسيره بأن فئات العمر الشابة نجدها تطمح لمكان عمل أفضل، حيث نجد أن أنصار المدخل السلوكي يفسرون ولاء الفرد على أنه ينبع من المكاسب التي يحققها نتيجة إستمراره في المنظمة وهذا ما جاءت به دراسة حمريط (2016) التي توصلت إلى نفس نتائج دراستنا.

10- خاتمة:

يعد الولاء التنظيمي من الموضوعات الحيوية في إدارة أي منظمة كونه يعبر عن مدى ترابط العامل مع المنظمة التي يعمل بها، وهذا من شأنه يحفز على إعطاء جهوده لخدمتها؛ وهدفت دراستنا هذه إلى التعرف على الفروق الموجودة في مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاث (العاطفي، المعيارى والمستمر) بالنسبة لأساتذة ثانوية مفدي زكرياء تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية وأسفرت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء العاطفي بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05)
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من الولاء المستمر والمعيارى بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (0.05)
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من الولاء المستمر، الولاء المعيارى والولاء المستمر بين أساتذة ثانوية مفدي زكرياء بسكيكدة تعزى لمتغير الأقدمية عند مستوى الدلالة (0.05)

11. توصيات الدراسة:

- الحرص على تنمية الشعور بالولاء التنظيمي للمدرسين، فعلى مديرية التربية أن تأخذ كافة المتغيرات التي تؤثر على الولاء وتشجيع المديرين على العمل بها.
- العمل على تحسين مناخ العمل والتعاون على توفير جميع المتطلبات المادية والمعنوية.
- تشجيع روح الإبداع من خلال خلق طرق جديدة وتجنب الطرق التقليدية كاستخدام التكنولوجيا مثلاً.
- إتباع طرق عادلة بين الأساتذة دون التفريق بينهم بسبب سنوات خدمتهم وغيرها.
- محاولة إشراك الأساتذة عند إتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالتلاميذ .

12. قائمة المراجع:

*الرسائل والاطروحات:

- 1- أبو العلا مُجد صلاح الدين، (2009) ، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي لدى المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية، غزة.
- 2- بن عزوزي مُجد (2011) ، القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للأفراد الإداريين بالجامعة الجزائرية عمار ثليجي، رسالة ماجستير في العمل والتنظيم، جامعة عمار ثليجي، الأغواط.
- 3- جلال الدين بوعطيط، (2008) ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العمال المنقذين بمؤسسة سونلغاز، عنابة، رسالة ماجستير في السلوك التنظيمي وتيسير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة .
- 4- حمودة مُجلة خليل إبراهيم، (2014) ، الولاء التنظيمي لمديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بفعالية الإدارة، رسالة ماجستير في التربية، الجامعة الإسلامية غزة.
- 5- الحوراني طارق فواز جمال، (2013) ، تفويض مديري المدارس الثانوية للسلطة في مدينة مآدبا وعلاقته بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير في الإدارة والقيادة التربوية جامعة الشرق الأوسط.
- 6- درة عمر مُجد، (2011) ، استراتيجيات التعلم المستمر في الولاء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات حلب الحكومية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة حلب.
- 7- سالم أبو بكر، (2010) ، أثر التمكين العاملين في الولاء التنظيمي على شركة سوناطراك البترولية الجزائرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة آل البيت.
- 8- سفيان بوعطيط، (2011) ، القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني على أساتذة بكليات مختلفة من جامعات مختلفة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 9- عبد الرحمان بن صافي، (2017) ، دراسة تقييمية لطرق تقدير الصدق والثبات لأدوات جمع المعطيات، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة عبد الحميد بن باديس.
- 10- عويضة إيهاب أحمد، (2008) ، أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي للعاملين في المنظمات الأهلية بمحافظة غزة، أطروحة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، بغزة.
- 11- هوارى بغو، (2020) ، الإجهاد المهني لدى الإطارات للجامعات المحلية، دراسة ميدانية بولاية أم البواقي، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل وتيسير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

*المجلات:

- 12- بن حفيظ شافية، (2014) ، مستوى الولاء في المؤسسات التربوية لدى معلمي المرحلة الابتدائية لورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، جامعة ورقلة.
- 13- بوخلوة باديس، بن قرينة مُجد حمزة، (2013) ، أثر تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة على الولاء التنظيمي في محطة تكرير النفط بسكيكدة، مجلة الباحث، العدد 13، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

- 14- الحضنة علي بن سعيد علي (2019)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى قادة المدارس بمحافظة بشية، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد 35، العدد (2)، جامعة الباحث.
- 15- حياة بلطرش، أحمد جميل، (2009)، أبعاد الولاء التنظيمي وواقعه بالمؤسسة الاقتصادية الوطنية لمواد التنظيف والصيانة، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 10، العدد 3، جامعة محمد أولحاج.
- 16- خديجة عبادو، (2015)، الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات، الوادي، بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 18، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 17- سفيان بوعطيط، (2019)، الولاء التنظيمي، تنمية استراتيجيات هادفة للتأثير في أداء الأفراد والمنظمات، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية العدد 15، جامعة 20 أوت، سكيكدة.
- 18- سمية بن دحو، مقدم سهيل، (2017)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهرا، مجلة التنمية البشرية، العدد 07، جامعة وهران.
- 19- صبرينة حيماني، لخضر بن أحمد، (2019)، دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية للخرينة بولاية الجلفة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 12، العدد 1، جامعة الجلفة.
- 20- عويس بثينة إلياس موسى، (2019)، مستوى الولاء التنظيمي لمديري المدارس وعلاقته بالأداء المتميز لديهم، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية، العدد 45.
- 21- نور الدين عسلي، ياسمينه خوجة، هاجر شلابي، (2011)، أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، المجلد 4، العدد 02، جامعة المسيلة.
- 22- وليد شلابي، نوال حمريط، (2016)، مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية مسيلة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 2، جامعة محمد بوضياف، مسيلة.