

A study of the level of organizational loyalty among employees at the University of Khemis Miliana

Saidani Mhamed¹, Neggaz Mokhtar²

^{1,2}University of Tissemsilt (Algeria).

The Author's E-mail: saidani.mhamed@cuniv-tissemsilt.dz¹,
neggaz.mokhtar@univ-tissemsilt.dz²

Received: 08/2023

Published: 01/2024

Abstract:

This study aimed to identify and analyze the reality of organizational loyalty among the workers of university in Khamis Meliana- Algeria. While The descriptive analytical approach was conducted in this respective research for the purpose of testing a sample of 203 employees by applying a questionnaire. Eventually, SPSS package Version 22 was used in data processing using appropriate statistical tools such as arithmetic averages, standard deviation, T and F tests. As for the results, the study found that an average overall regulatory loyalty, and a statistical significant differences attributable to the age, professional experience and job style were noticed, as well as the absence of statistically significant differences attributable to gender and scientific qualification. It was highly recommended that, in terms of decision-making, there is a need to involve workers to take part on all the decisions made be involved and in order to build an incentive system to support and enhance their organizational loyalty.

Keywords : Organizational Loyalty, Incentives, Decisions.

JEL Classification: D 23, M 52, C 44.

دراسة مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين لدى جامعة خميس مليانة

د. سعيدان محمد¹، د. نغاز مختار²

^{2,1}جامعة تيسمسيلت (الجزائر).

ملخص :

هدت هذه الدراسة إلى التعرف وتحليل واقع الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس مليانة-الجزائر، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إجراء الدراسة على عينة ممتدة من 203 مبحوث عن طريق السنينة، وتم استخدام برنامج SPSS نسخة 22 في معالجة البيانات وذلك باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة كالمقوسطات الحسابية، التحريف المعياري واختباري T و F، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك ولاء تنظيمي عام متوسط، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تفرق بين المتغيرين، والخبرة المهنية ونمط الوظيفة، ولذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تفرق بين المتغيرين، كما توصلت إلى ضرورة إثبات العلاقة بين اتخاذ القرارات وبناء نظام للحوافز لدعم وتعزيز الولاء التنظيمي لديهم.

الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي، الحوافز، القرارات.

نصنيف JEL : C44, M52, D23

1. مقدمة: يتسبب التغيير البشري أهمية بالغة في أي منظمة كالتأثير الإيجابي أو السلبي، خاصة في بيئة الأعمال، وتلعب هذه الأهمية دوراً

مهما كان التغيير في إحداهما، والتغيير في إحداهما يؤثر على الآخر، وهو الجهد والابتكار والمهارة والقدرة، ولذا يجب على المنظمات أن تتكيف مع التغيير البشري لهذه الأسباب، ومحاولة فهم سلوكه وتصرفاته داخل بيئة العمل، وتدريبه على هذه المهارات والتأهيل بما يتماشى وأهداف المنظمة، وهذا ما سعت إلى توضيحه من خلال الدراسات المنهجية بالبروك الإلكتروني داخل المنظمات، وكانت البداية مع مدرسة العلاقات الإنسانية التي أظهرت أن للتعامل مع احتياجات الموظفين يجب تلبيتها، وليس فقط مع الاحتياجات المادية.

ويعتبر الولاء التنظيمي ظاهرة من ظواهر البروك الإلكتروني داخل المنظمة، وهو حالة نفسية تعكس التردد في العمل وتأثره بعدة عوامل خارجية وداخلية، وهذه الخصائص يصعب ملاحظتها في الواقع لأنها تظهر بشكل متقطع، لذا نجد المنظمة تتعامل معها بحساسية عالية وبالحرص، وتبذل الجهود لمحاولة إزالة العوائق التي تحول دون هذا البروك الذي يعتبر ميزة يصعب تحفيزها إلا بالعمل الدؤوب والاهتمام الشديد من قبل القائمين على المنظمات تجاه

عاملهم. ولكي نحقق المنظمة أهدافها لا بد علينا من القيام بدراسات دورية لمحاولة قياس ولاء عاملينا، من خلال الأدوات والوسائل المناسبة

لذلك حتى نضمن استمرارية إقبال العاملين لها ومعرفة مدى إقبالهم وإيمانهم بأهداف المنظمة، وسنعرض في هذا البحث لبعض الأهداف. **1.1.** مشكلة الدراسة: نظراً لأهمية الموضوع وحساسيته وأهمية الدور الذي تؤديه الجامعات في تهيئة المجتمعات البشرية وصنع حضارتها والتخطيط لمعالمة مرتديها، نجد أننا بحاجة إلى الكشف عن واقع الولاء التنظيمي بجامعة خميس مليانة والوقوف على العوامل المؤثرة فيه عن السوايات التالية:

ما مدى مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس مليانة؟ 2.1. السئلة

الفرقة: ونسأل من هذه الإشكالية السوايات الآتية:

- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة؟

- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة خميس مليانة؟ - ما مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة خميس مليانة؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال الجامعة من مستوى والاهتمام للجامعة تفرق بين المتغيرين، ولماذا؟ ولماذا؟

3.1. نرضيات الدراسة: من خلال الطرح المضمّن ني إشكالية الدراسة وسؤالها، يمكن صياغة النرضيات الآتية، والتي تسعى هذه الدراسة لإلجابة

عنها: **النرضية الرئيسية الأولى:** مستوى الولاء التنظيمي منخفيض لدى عمالي جامعة خميس ملويزة. وتدرع من هذه النرضية

النرضية الجزئية الآتية -

مستوى الولاء التنظيمي العاطفي لدى أفراد عينة الدراسة متوسط - مستوى الولاء التنظيمي

الخالقي لدى أفراد عينة الدراسة منخفيض؛ - مستوى الولاء التنظيمي المهني لدى أفراد عينة

الدراسة مرتدع

النرضية الرئيسية الثانية: ال توجد نروق مغزوية ذات دلالة إحصائية ني مستوى الولاء التنظيمي لدى عمالي الجامعة بغزي للمتغيرات الشخصية والوظيفية. وتبقى من هذه النرضية الرئيسية النرضيات الجزئية الآتية:

- ال توجد نروق مغزوية ذات دلالة إحصائية ني مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين بغزي الخالف جهم؛ - توجد نروق مغزوية ذات دلالة

إحصائية ني مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين بغزي الخالف أعمارهم؛

- توجد نروق مغزوية ذات دلالة إحصائية ني مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين بغزي الخالف مؤهلهم العلمي؛

- توجد نروق مغزوية ذات دلالة إحصائية ني مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين بغزي الخالف مدة خبرتهم المهنية؛ - ال توجد نروق مغزوية ذات دلالة

إحصائية ني مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين بغزي الخالف زط وظيفتهم **4.1. أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى الإلجابة عن

السؤالآت المطروحة:

- أي يعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس ملويزة، وبالأخص أبعاد الولاء التنظيمي البالنة

والمبنية ني الولاء التنظيمي العاطفي، الخالقي والمهني؛

- ما مدى إخالف مستوى الولاء التنظيمي تبع للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.

5.1. أهمية الدراسة: نبرز أهمية الدراسة الحالية ني أهمية موضوع الولاء التنظيمي:

- بغد الولاء التنظيمي من المتغيرات المهمة التي تحدد درجة اندماج العامل ني منظمته وسعيه لتحقيق أهدافها، إذ أن

العامل ذو الولاء التنظيمي العالي يكون حريصا على تجميع سياسات المنظمة وببذل قصارى جهده ني أداء مهامه وواجباته؛

- كما تتجلى أهمية هذه الدراسة ني كونها تبحث ني مثل هذا الموضوع ني الجامعات، التي تعتبر منظمة تربية، خدمة وتكوينية؛ -

لم يزل موضوع الولاء التنظيمي زمييه الثاني من الدراسات وخاصة ني الجزائر، وعدم الاهتمام بدراسته يندج عده مشاكل واجهت منظمات

العمال ني الجزائر خاصة وأبرزها الاغتراب الوظيفي؛

- دراسة موضوع الولاء التنظيمي للعاملين من شأنه أن يخرج بتناج قيمة لساعد المؤسسات على منظمات العمال من نهم سلوك عمالهم وتوجيههم بما

يخدم مصلحة المنظمة.

6.1. حدود الدراسة: أجريت هذه الدراسة ضمن أربعة حدود هي: -

الحدود الجغرافية: جامعة خميس ملويزة بولاية عين الدنلي.

- الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة عشوائية من مجموع عمال الجامعة.

- **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة موضوع الولاء التنظيمي بشكل عام و بشكل خاص الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي و الولاء المبرمج، كما نظرت إلى علاقة الولاء التنظيمي بشكله العام بالمتغيرات الشخصية والوظيفية للعينة البحثية (الجنس؛ السن؛ المؤهل العلمي؛ الخبرة المهنية و نظم الوظيفة).

- **الحدود الزمنية:** استلصت الدراسة آراء وكجاءات العينة البحثية من عمال الجامعة ني الأصف الثاني من شهر أكتوبر 2021.

7.1 منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية نظرا لغير حجم مجتمع الدراسة، واستعملت المنهج الوصفي التحليلي لملاءمة لطبيعة الدراسة، حيث تم وصف سلوك الولاء التنظيمي بالاعتماد على مختلف الجراح من كتب ومقالات ومداخلات، وفي الجزء الثاني من الدراسة تم تحليل البيانات المجمعة حول إجابات العينة البحثية باستخدام الأدوات الإحصائية العالمية كالنثرات، البسيطات الاحصائية، النحراف المعياري واختبار anova.

8.1 الدراسات السابقة: من ك العيود من الدراسات التي تناولت موضوع الولاء التنظيمي من مختلف الزوايا، ويرتصر الإشارة إلى تلك الدراسات التي تشبه كثيرا مع دراستنا -

دراسة (مهبودي و فالون، 2020): هدنت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الولاء التنظيمي لدى موظفي بنك البنالحة و النتيجة الرينة وكفاءة ادرار 252، وكذا معرفة وجود اختلافات في مستوى الولاء التنظيمي نتيجة لاختلاف المتغيرات الشخصية و الوظيفية للمبحوثين، و توصلت الدراسة إلى نتيجة تفيد بوجود ولاء تنظيمي لدى موظفي بنك البنالحة و النتيجة الرينة، كما تمكنت من اثبات عدم وجود فروق معزولة ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي بغزي الختلاف الخصائص الشخصية و الوظيفية للمبحوثين. -

دراسة (عبادو و الشايب، 2015): هدنت هذه الدراسة إلى تحديده مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات الجزائرية، ومدى وجود فروق معزولة في مستوى الولاء التنظيمي بفعل الختلافات الموجودة بينهم من حيث التخصص و الرينة و سنوات الخبرة و مكان العمل، و تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية طوية مكونة من 447 أساتذة موزعة على أربعة جامعات جزائرية (وريجة، بسكرة، الوادي، غرداية)، و استخلصت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة، كما خصت إلى عدم وجود فروق معزولة في مستوى الولاء التنظيمي بين أساتذة الجامعة بغزي الختلاف المتغيرات الشخصية و الوظيفية.

- **دراسة (صواش عيسى، 2019):** استهدفت البحث معرفة مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من موظفي الإدارة الرياضية مهتلة في مديرية الشباب والرياضة لولاية البنية و قد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي بالأسلوب المرحي، وأداة البحث تمثلت في مؤياس الولاء التنظيمي المصمم من قبل آلن ومابر سنة 1990، وبلغ حجم العينة 22 موظف بمديرية الشباب والرياضة لولاية البنية، و توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية البنية، كما توصلت إلى أن كل من الولاء العاطفي، الأخلاقي و المبرمج ذوي مستوى متوسط. التليق على الدراسات السابقة: بالخط من استعراض الدراسات السابقة أهدا تناولت موضوع الولاء التنظيمي ومحاولة معرفة واقع ني المؤسسات محل الدراسة وسعها لؤياس مبنواه ني كل بية عمل.

- نهي تشترك مع دراسة مهبودي و فالون ني أهداف البحث حيث سعت هذه الدراسة إلى معرفة تحليل واقع الولاء التنظيمي ومدى وجود فروق معزولة في مستوى الولاء التنظيمي بفعل الختلافات الموجودة بينهم من حيث المتغيرات الشخصية و الوظيفية و هذا ما سعت إلى معرفته دراسيا، و تختلف دراسنا مع دراسة مهبودي و فالون ني بية الدراسة حيث تمكنت من إثبات الفالحة و النتيجة الرينة و هي بوية تختلف فلبه عن الجمعه، بالبالفة إلى دراسة هنين البحن لم ننظر إلى واقع الولاء التنظيمي بأعاده التلثة (العاطفي، الأخلاقي و المبرمج).

- أم دراسة صواش عيسى، تنتق مع دراستنا نياؤاها لموضوع واقع الولاية التنظيمي واسمها لقياس الولاية التنظيمي المصمم من طرف آلن ومير، وهو ما تم استخدامه في دراستنا الحالية، ولذا نياس الأبعاد الثالث للولاية التنظيمي، بيزم نخاف مع دراستنا لعم نياؤاها لتأثير الجغرات الشخصية والوظيفة ألتراد العيزة - ونبما يتفق بدراسة عبادو والشايب، نهي تنتق مع دراستنا من حيث بنية العمل أي كازت الدراسة على مستوى الجامعة ونظرنت إلى واقع الولاية التنظيمي لدى أساتذة الجامعة ومدى وجود نروق معزوية ذات دلالة إحصائية نغزي للمجغرات الشخصية والوظيفية لعيزة الدراسة، غير أها نخاف عن دراستنا في العيزة الصحيحة حيث اخترنا عمال الجامعة ال أساتذتها، لعم أن الحدود الزمنية والمكانية نخاف.

2. البطار المهادهي للولاية التنظيمي

1.2 مفهوم الولاية التنظيمي: نبل النظرق إلى مفهوم الولاية التنظيمي، البد من الإشارة إلى مفهومي المصطلحين المكونين له وهم الولاية والتنظيم -

مفهوم الولاية: الولاية نية الرغبة بتؤير إلى الإخالص والوناء والعمد والالتزام والرباط والضرورة، أم اصطلاح نيعزي المحبة والندماج نحو شيء ما نوجه. (حيماني، بن أحمد، 2019، ص 404) و يرى النيلاسوف John Ladd أن المعزي الواسع للولاية يتشير إلى الإخالص الصادق لشيء ما، نذ يتكون هذا الشيء شخصاً، أو مجموعة من الأشخاص، أو منظمة، أو ضرورة، أو بلد. (نالكون ميجوزي، 2020، ص 7)

- مفهوم التنظيم: التنظيم هو "الترتيب أو تدبير وحدة الأمور المخلفة لعمها أداة أو عدة تستخدمها إرادة نرعى لتحيق مبروع ما، لعم نصف التنظيم "بالعاون والتراتب" ونظر التعاون من خالل تويرم العمل، وكل نرد يؤدي دوراً مخلفاً ونغى درجات حسب التنظيم من أجل بلوغ ألتراد لهندم المبرنك. نالجمع البشري يلزم التعاون بين أفراد من أجل النزاعة والتغلبة نية أدايم أعم لهم، أم بالنصاف التنظيم بالتراتب، نيعزي به أن للتنظيم بنية نرلبية للعوائع والأوار، وتتكون نيوها عالات العمل مبادلة. وباعبار أن التنظيمات "منظومات مبنحة"، لكونها لها عالات خارجة مع محيطها الخارجي بما نيوها من مبادلات مادية ومعنوية وتعالقات... الخ، من أجل ضرورة عمها. ونعبره معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية على أنه "العظمة التي نترق بين جزء وآخر من الإاجية الوظيفية والتي نيشئ نية نيس الوقت مرلفاً منكمال من

العالات الوظيفية داخل الكيان الكلي" ويشمل التنظيم التويرمات العائلية والوظيفية بما نيوها من الخصائص والوظائف الموزعة على أسام وإدارات نربط بين أفرادها عالات وتعالقات في نأديها ألدوارها ومهامها. ولعم عرف الديكتور محمد علي محمد التنظيمات بأها: "وحدات اجتماعية ننام وننا لنموذج بنائي معين، لكي نحقق أهدافاً محددة. (كريمي، 2009/2010، ص 20)

- مفهوم الولاية التنظيمي: نغير الولاية التنظيمي من العواضع التي نبت اممام لغيرا من الباحثين نية المجال التنظيمي والبرولكي نية النرة ألخيرة، و يرجع هذا الاممام إلى النجيزة التي نوص على أن الولاية التنظيمي عذ الموظف نغير من أهم

العوامل التي نحدد نعالقة و كفاءة المنظمة. (العجمي، 1999، ص 50) ولؤد عرفت ماري شيلدون (M.)

Sheldon) الولاية التنظيمي على أنه: "انجاه النرد نحو المنظمة و الذي يربط بدوره ذات النرد مع المنظمة التي نعمل بها". وكذلك يرى كل من ريلي و شاتمان (Reilly & Chatman) أن من الأنصل نعرف الولاية التنظيمي على اعباره أنه يمل اللبحام البشري للنرد مع المنظمة التي نعمل بها و إن أساس هذا اللبحام يتخلف عن الأسباب التي تؤدي إليه أو النتائج التي نترتب عنه، و نبعاً لذلك نعم بزبان أن ولاء النرد للمنظمة نائم على نالفة أسس من اللبحام هي الخضوع، النوح و التدرّب أي جعل المنظمة جزءاً من ذلك النرد. (غربي، زوراح، 2019، ص 194)

كما يُعرف الولاء التنظيمي بأنه: "حالة توحيد العامل مع المؤسسة التي يعمل بها ومع أهدافها ورغبته بالتحليق على عضويته فيها، وهو المبنى من الشعور الإيجابي المتولد عند العامل إزاء منظمته والالتزام بقراراتها، والالتصاق بأهدافها والشعور الدائم بالرباط معها والتمسك بها. ويُعرف أيضا بأنه: "رغبة العاملين بالحصول على بيئة عمل جيدة كالتزام العاطفي بين العاملين"، كما يشير إلى مجموعة من المشاعر الداخلية التي تتلوى في مجموعة من الطرق الحديثة والمتنوعة". (حنيد، 2019، صفحة 137) في حين يُعرف الولاء التنظيمي بأنه انتماء الفرد والمنظمة بحيث يبدى الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمتها بغض النظر عن مقدار العود الذي يحصلون عليه من هذا كما يُعرف أيضا بأنه "قوة انتماء الفرد للمنظمة ومساهمته الفعالة بها". (لرزم، 2014، صفحة 122)

ومن خلال ما تقدم يمكن ان نعرف الولاء التنظيمي على أنه: مدى شعور الفرد وإحساسه بالانتماء إلى المنظمة، وسعيه المتواصل لتحقيق أهدافها وإتمامها وإحلالها من أجل ما تقدمه له المنظمة من جزايا و تحفيزات تُدبرها من أجل دوره في المنظمة.

2.2. خصائص الولاء التنظيمي: يتميز الولاء بعدد من الخصائص هي: (زحاج، 2018، صفحة 84)

- يعبر الولاء التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الثابتة في البقاء بها ومن ثم

تأثيره وإتمامه بأهدافها وتأييدها؛

- يساهم الولاء التنظيمي في بناء شبكة واسعة من العلاقات السليمة التي تساعد على إحساس بالمنظمة، وبالتالي فهو متعدد الأبعاد وعلى الرغم من لتناق

غالبية العلماء والباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاده، إلا أنهم يتفقون في تحديدها؛

- إن الولاء التنظيمي حالة غير ملحوظة يتبدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم، والتي تُجسد مدى

ولائهم؛

- أنه يتأثر خصيصا بالبيئة، بمعنى أن مستوى الولاء التنظيمي قابل للتغير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيها، أي أنه لن يصل إلى مستوى الثبات ودرجة

التغير فيه تكون أقل زيبوا من درجة التغيير التي تنصل بالظواهر التنظيمية الأخرى؛ -

بين فرق الولاء التنظيمي في تحفيزه وتنا طوبال أنه مجرد حالة نزاعة نامة للفرد، كما أن الداخلي عزه ال يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون

نتيجة لتأثيرات اسبر لتوجيه؛

- يتأثر الولاء التنظيمي بمجموعة الصنات الشخصية، والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.

3.2 أبعاد الولاء التنظيمي: تتمثل أبعاد الولاء التنظيمي حسب ما أشار إليه Allen & Mayer في الولاء

العاطفي، الأخلاقي و الجسدي، و الشكل رقم 01 يوضحها على النحو التالي: (بن بركة، حيدر، 2018، صفحة

125)

- **الولاء العاطفي:** يتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة التعلق بالبيئة وأهمية المهارات المطلوبة وتوقعها وتأييدها وتأييدها

وتأييدها له، ويتأثر بدرجة النجاح للفرد بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار ويتأثر بالفرد مشكلات المنظمة كما لو كانت مشكلاته الخاصة؛ -

الولاء الأخلاقي (المعنوي): ويتأثر بإحساس الفرد بالانتماء في البقاء في المنظمة مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه له مثل المشاركة والتفاعل الإيجابي خاصة

في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما يجعل الفرد يمتنع عن تركها لكونه ملتزم أخلاقيًا مع الوظيفة والمنظمة؛

32,0%	65	عامل مهني	نمط الوظيفة
17,7%	36	عون امن	
30,6%	62	موظف تكنولوجي	
19,7%	40	موظف مسؤول	
100%	203	المجموع الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss نسخة 22.

يتمثل العنصر الأول في توزيع مبررات العودة المهنية حسب مبرراتهم الشخصية والوظيفية، نبيما يتفق بتغير الجنس، نبدأ
بإثبات نسبة نمط العمل من المجموع الكلي الأفراد العودة 60,1%، ونسبة الزايات 39,9%، و يرجع سبب
انخفاض نسبة نمط الزايات إلى سببي رئيسيين، أولهما، ظروف توزيع المبررات السببية، والتي كانت ظروفا سببية بسبب حاجة لثورة، حيث أن معظم
الموظفات والعامات بالجامعة من أمهات، أتاح لهم الأوقات عدم مزاوله وظائفهم لالمنام بأوالادن، أما الريب الثاني فهو نبيما يخص نسبة أعوان
الأمن، نظرا لخصوصية هذه الفئة والتي يتنصر على عنصر الذكور دون الزايات جعل نسبة نمط الزايات من خض مؤازرة بالذكور.
أما متغير العمر فنلاحظ أن الفئة من 31 إلى 40 سنة لها أكبر نمط العودة 43,3% وتليها الفئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة 35%، أما الفئة أول
من 20 سنة نبدأ كانت نبي الهزبة الأخيرة بنسبة 1,5%، ويرجع انخفاض هذه النسبة إلى الظروف الأوانوية الواجب تونرها نبي اللحاق بنسب عمل،
حيث أنها موجهة نبي حق هذه الفئة عند التبراط أغلبية المناصب لشروط الخبرة المهنية. ونبيما
يخص نمط المؤهل العلمي نجد أن نسبة الجامعيين هي الأكثر نمطاً بنسبة 40,9%، وتليها الفئة ذات المستوى الثانوي بنسبة 34,0%، ولذا كانت
هذه النسبة الهزبة نظرا لوجود وظائف كالعامل المهني وأعوان الأمن، والباقي الشرطان مستوى عال من التعليم، ومن خلال تفحصنا لمعطيات متغير الخبرة
المهنية نجد أن الفئة ذات الخبرة أكثر من 15 سنة، هي من نمط الصدارة بنسبة 36,0%، وتليها الفئة ذات الخبرة من 11 إلى 15 سنة، نبي حين ننمط
التربيت الفئة التي لها خبرة من 5 سنوات بنسبة 7,4%، ويرجع سبب انخفاض نسبة هذه الفئة إلى سياسة التوظيف المتبعة منذ 2015
وعدم نذح المناصب المهنية بالعدد الكاف.
وأخيرا متغير نمط الوظيفة، تصدرة الترتيب كانت من نصيب العمال المهنيين بنسبة 32,0%، وتليها نسبة الموظفين التكنولوجيون بنسبة 30,6%، و الهزبة الأخيرة
كانت من نصيب نسبة أعوان الأمن، رغم هذا الترتيب إلا أنه يمكن أن نؤول أن فئة الموظفين الإداريين و التي تضم الموظفين التكنولوجيون والمهندسون
هي الأكثر نمطاً بمجموع نبيهم (30,6% و 19,7%) هي الأكثر نمطاً بنسبة 50,3%، و هذه النسبة طبيعية مؤازرة بحجمها نبي مجموع الدراسات.
2.3 أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالبة على الاستبانة كأدوات لجمع البيانات الأولية، و هي تتكون من محورين، خصص المحور الأول لوصف
المبحوثين من حيث الخصائص الشخصية والوظيفية، و المحور الثاني خصص لبيانات السببية، و شمل على ثلاث أبعاد (الوالء العاطفي الوالء
الألخالي، الوالء المهني)، ونضم كل بعد على 4 أسئلة. و قد اختار الباحث أسئلة السببية من النوع المنمط ونق مؤاس لبيانات الخاسري نبي تؤذير
إجابات عينة البحث لكل عبارة من عبارات المؤاييس المهنيخدمة في البحث، ونبي خمسة عبارات لكل عبارة من عبارات المؤاييس وهي: (مواتق بشدة،
مواتق، محايد، غير مواتق، غير مواتق بشدة)، و تؤذيرها بالدرجات بالترتيب من 5 إلى 1، و ذلك حسب نموذج Allen & Mayer، و قد تم نؤسبم
مجالات المنوسبات الحساسة حسب قاعدة بسيطة وهي الفرق بين أكبر درجة يمكن أن يمزحها المجهب و هي درجة 5 وأل درجة و هي 1
والحاصل ما بينهما يؤسم على عدد المنوسبات ونبي حالة

مؤاس لبيكرت الخماسي هو 5 أي: $\frac{(5-1)}{5} = 0,8$ و معزاه أن طول المبتوى الواحد 0,8، و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (2): مجالات المتوسطات الحسابية المرجحة ودرجات الموافقة العكسية لها

درجة الموافقة العكسية	مجالات المتوسطات المرجحة	نوبات سلم لبيكرت الخماسي
درجة متدنية جدا من الموافقة	[1,8 – 1,03]	غير مولق بشدة
درجة متدنية من الموافقة	[2,6 – 1,8]	غير مولق
درجة متوسطة من الموافقة	[3,4 – 2,6]	محاذ
درجة عالية من الموافقة	[4,2 – 3,4]	مولق
درجة عالية جدا من الموافقة	[5,0 – 4,2]	مولق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثين.

3.3 مثيرات الدراسة: يشمل هذا السببان على ثلاثة محاور رئيسية تتكون من 12 سؤال رئيس مثيرات الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (3): يبين محاور الدراسة

عبارات السببان	محاور الدراسة
من السؤال رقم 1 إلى السؤال رقم 4.	الولاء العاطفي
من السؤال رقم 5 إلى السؤال رقم 8.	الولاء الأخلاقي
من السؤال رقم 9 إلى السؤال رقم 12.	الولاء المهني

المصدر: من إعداد الباحثين.

4.3 ثبات وصدق الدراسة: تم التأكد من ثبات أداة البحث باستخدام عينة استطلاعية مكونة من 10 عاملين بجامعة خميس مليانة، حيث تم حساب

معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ 0,803 أي نسبة 80,3% وبذلك يكون المؤاس ينع بدجة مرتفعة من الثبات، وتم التأكد

من صدق عبارات الدراسة عن طريق إعادة الجهر التريوي لمعامل الثبات، وبالتالي كان معامل الصدق هو: 0,896.

5.3 الأدوات الإحصائية: تم استخدام الحصة الإحصائية باستخدام برنامج spss الإسخة رقم 22 وقد اعتمد الباحث على الأدوات الإحصائية التالية:

التفترات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي - النحراف المعياري، اختبار (T)، اختبار

(F).

تصنيف مستويات الولاء التنظيمي: اعتمدنا في طريقة حساب مستويات الولاء التنظيمي على طريقة بسيطة وهي الفرق بين أكبر درجة وأقل درجة

والحاصل تم قسمه على 3 أي المستويات الثلاث، أي: $1-5=3/4=1,33$.

[1 – 2,33] ولاء منخص، [2,33 – 3,66]: ولاء متوسط، [3,66 – 5] ولاء مرتفع.

4. عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

1.4. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى (الولاء العاطفي): والتي نصت على أن مستوى الولاء التنظيمي العاطفي لدى عمال جامعة

خميس مليانة الدراسة متوسط.

جدول (4): يوضح المتوسطات الحسابية والنحرات المعيارية ومستوى الولاء العاطفي

التهارات	المتوسط الحساب	التحرف المعياري	درجة الواء
1- عملي ني الجامعة بشعرني بالعزيز و الذخر.	3,48	1,23	متوسط
2- أشعر بوجود جو اخوي ني هذه الجامعة.	3,60	1,30	متوسط
3- أنتخر بالجامعة التي اعمل بها حين أحدثت مع أصدقائي	3,43	1,35	متوسط
4- أشعر بازي جزء من عائلة هذه الجامعة.	3,39	1,30	متوسط
الدرجة الكلية للواء العاطفي	3,48	1,15	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss نسخة 22.

نالحظ من خلال نتائج الجدول رقم 04 والمتعلقة ببع الواء العاطفي وعارلته كانت متوسطها الحسابية تدرج ضمن النبة النازية [33, 2 – 66]، التي نعر عن مستوى متوسط، حيث نجد المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبع يساوي 3,48 وبالتالي يمكن القول أن مستوى الواء العاطفي لدى عمال جامعة خميس مليانة متوسط، وبذلك نتحقق الفرضية الجزئية الأولى والتي منادها أن مستوى الواء العاطفي لدى عمال جامعة خميس مليانة متوسط.

2.4. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية النازية (الواء الخلفي): والتي منادها أن مستوى الواء التنظيمي الأخلوي لدى عمال جامعة خميس مليانة منخفض.

جدول (5): بوضح المتوسطات الحسابية والنحارات المعيارية ومستوى الواء الخلفي

التهارات	المتوسط الحساب	التحرف المعياري	مستوى الواء
5- أشعر أنني ملزم بالبقاء ني هذه الجامعة.	3,52	1,18	متوسط
6- التزامي بالمسؤولية تجاه زمالي هو ما يميزني ني الجامعة.	3,20	1,18	متوسط
7- أشعر بالتصوير ني حق الجامعة إذا غادرتها الآن.	2,83	1,24	متوسط
8- نتحقق هذه المؤسسة والىي وإخالصي لها.	3,33	1,32	متوسط
الدرجة الكلية للواء الخلفي	3,22	0,98	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss نسخة 22.

نالحظ من خلال نتائج الجدول رقم 05 و المتعلقة ببع الواء الأخلوي كانت مجموع المتوسطات الحسابية لعبارات البع تدرج ضمن النبة [33, 2 – 3,66] والتي تشير إلى مستوى متوسط من الواء الأخلوي، وبالتالي نتأكد

الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق والتي نصت على أن الواء الأخلوي لدى عمال الجامعة منخفض. 3.4

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة (الواء المهنم): والتي كانت نص على أن مستوى الواء التنظيمي المهنم لدى عمال جامعة خميس مليانة مرتفع.

جدول (6): بوضوح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الولاء المبتصر

العبارة	المتوسط الحساب	الانحراف المعياري	مستوى الولاء
9-أرغب بالابتعاد عن العمل في هذه الجامعة	3,69	1,05	مرتفع
10- الجزائر التي منحني إياها هذه الجامعة هي احد الأسباب لعدم مغادرتها.	3,79	1,04	مرتفع
11- أستمر في العمل في الجامعة لأنه ليس لدي خيارات أخرى.	3,64	1,18	متوسط
12- إذا أتيت لي فرصة عمل في مؤسسة أخرى بجزائرا أفضل نسأعادر هذه الجامعة.	3,64	1,21	متوسط
الدرجة الكلية للولاء المبتصر	3,69	0,65	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss نسخة 22.

زالحظ من خلال نتائج الجدول رقم 06 المعنوية ببعث الولاء المبتصر وعبارة كانت متوسطاتها الجبردية بتدرج ضمن

النبة التالية [3,66 – 5] والتي تعبر عن مستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الجبردي للدرجة الكلية للبعث 3,69

وبالتالي يمكن القول أن مستوى الولاء المبتصر لدى عمال جامعة خميس مليانة مرتفع، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الثالثة محسوبة حيث نصت على أن مستوى الولاء المبتصر لدى عمال مرتفع.

4.4. عرض النتائج المعنوية بالفرضية الرئيسية الأولى (الولاء التنظيمي): و التي نصت أن هناك مستوى من خض من الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس مليانة.

جدول (7): بوضوح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الولاء التنظيمي وأبعاده

العبارة	المتوسط	الانحراف	مستوى الولاء
الولاء العاطفي	3,48	1,15	متوسط
الولاء الأخلاقي	3,22	0,98	متوسط
الولاء المبتصر	3,69	0,65	مرتفع
الدرجة الكلية للولاء التنظيمي	3,46	0,69	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss نسخة 22.

ما زالحظ من خلال نتائج الجدول رقم 07 والتي تعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعقواس الولاء التنظيمي وأبعاده الثلاثة جاءت معظمها ضمن النبة التالية من تصنيف مستوى الولاء، نجد الولاء العاطفي والأخلاقي جاءا ضمن النبة [2,33 – 3,66] والتي تعبر عن مستوى متوسط للولاء التنظيمي، أما الولاء المبتصر نجاء ضمن النبة [3,66 – 5]، والتي تعبر عن مستوى مرتفع من الولاء، وكان المتوسط الجبردي للولاء التنظيمي لكل 3,46 والذي يدل على مستوى متوسط من الولاء لأنه بتدرج ضمن النبة [2,33 – 3,66] وعليه نستنتج أن الفرضية العامة غير محسوبة حيث نصت على أن الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس مليانة ذو مستوى من خض.

5.4. عرض وتحليل النتائج المعقولة بالرضية الرئيسية الثالثة: منادما ازه ال توجد نروق معزوبة ذات دلالة إحصائية ني مبنوى الولاء التنظيمي بين العاملين نغزى

الختلاف المعقولات الشخصوية والوظيفية. يتم

اختبار هذه الرضية باستخدام اختبار (T) في حالة وجود متوسطين، واستخدام اختبار (F) في حالة وجود ثالث

متوسطات نأكثر، و رنض أو قبول الرضيات يكون بزا ععلى مبنوى الدلالة لقيمة (T) أو (F)، حيث أن نأعدة الاختبار نُنضى رنض الرضية

الصنوية و قبول الرضية البدئية ني حالة ما إذا كان مبنوى الدلالة (Sig) أول من القيمة المعتمدة (0,05).

الرضية الصنوية: ال توجد نروق معزوبة ذات دلالة إحصائية ني مبنوى الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس ملوانة نغزى للبتقورات الشخصية

والوظيفية. الرضية البدئية: توجد نروق معزوبة ذات دلالة إحصائية ني مبنوى الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس ملوانة نغزى للبتقورات

الشخصية

والوظيفية.

6.4. عرض وتحليل النتائج المعقولة بالرضية الجزئية الأولى: ال توجد نروق معزوبة ذات دلالة إحصائية ني مبنوى الولاء التنظيمي بين العاملين نغزى

الختلاف جنسهم.

الجدول (8): نتائج اختبار (T) لمعزودة دلالة النروق تبعاً لسفهر الجنس

الولاء التنظيمي		الجنس
3,43	المتوسط الحسابي	الذكور
0,749	الانحراف المعياري	
3,51	المتوسط الحسابي	الإناث
0,577	الانحراف المعياري	
0,656	القيمة	اختبار (T)
0,419	المعزوبة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss نسخة 22.

من الجدول رقم (08) والذي يبين اختبار (T) لجنردات العيزة المحوثة، يفض ان المتوسطات الحسابية للال

الجنسيتين كانت متقاربة، حيث كان المتوسط الحسابي لإجابات الذكور 3,43، والمتوسط الحسابي لإجابات الإناث كان 3,51، ني حين كانت

قيمة (T) 0,65 بدلالة معزوية 0,419، والتي هي أكبر من مبنوى المعزوية المعتمدة 0,05، واستنادا على تلك العوشرات يطقن قبول الرضية

الصنوية التي نذر بعدم وجود نروق معزوبة ذات دلالة إحصائية نغزى لبتغير الجنس، أي أن اتجاهات البحوثين لم تتأثر باختلاف جنسهم. 7.4.

عرض وتحليل النتائج المعقولة بالرضية الجزئية الثالثة: توجد نروق معزوبة ذات دلالة إحصائية ني مبنوى الولاء التنظيمي بين العاملين نغزى

الختلاف أعمارهم.

الجدول (9): نتائج اختبار (F) لمعزودة دلالة النروق تبعاً لسفهر السن

الولاء التنظيمي		النوات العمرية
2,61	المتوسط الحسابي	20 سنة فأقل
0,127	الانحراف المعياري	
2,88	المتوسط الحسابي	من 21 إلى 30 سنة

0,695	الانحراف المعياري	
3,35	المتوسط الحسابي	من 31 إلى 40 سنة
0,599	الانحراف المعياري	
3,63	المتوسط الحسابي	من 41 إلى 50 سنة
0,655	الانحراف المعياري	
4,17	المتوسط الحسابي	من 51 إلى 60 سنة
0,259	الانحراف المعياري	
15,068	القيمة	إختبار (F)
0,000	المعزوية	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات spss نسخة 22.

نلاحظ من الجدول (09)، والذي يُعرض نتائج اختبار (F) للفترة محل الدراسة لمعزنة دلالة التروق حسب متغير السن، أن هناك فروقاً واضحة في إجابات العينة حسب أعمارهم، حيث كان أكبر متوسط حسابي من نصيب الفئة العمرية (من 51 إلى 60 سنة) و الذي يُدر ب 4,17، في حين كان أقل متوسط حسابي من نصيب الفئة العمرية (20 سنة فأقل)، و بذلك انت قيمة (F) 15,068 و مستوى الدلالة 0,000، و هو مستوى أقل من مستوى الدلالة المعتمدة و هي 0,05. وبالتالي يمكن قبول الفرضية البديلة والتي نصرت على أن هناك فروقاً معزوية ذات دلالة إحصائية معزوية لمتغير السن، أي مستوى الولاء التنظيمي يتأثر بمتغير أعمار الموظفين.

8.4 عرض وتحليل النتائج المعزولة بالفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق معزوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين معزوي الخلف مؤلهم العلمي.

الجدول (10): نتائج اختبار (F) لمعزنة دلالة التروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي		الولاء التنظيمي
أساسي	المتوسط الحسابي	3,61
	الانحراف المعياري	0,805
تأهلي	المتوسط الحسابي	3,38
	الانحراف المعياري	0,747
جامعي	المتوسط الحسابي	3,46
	الانحراف المعياري	0,536
دراسات عليا	المتوسط الحسابي	3,36
	الانحراف المعياري	0,804
إختبار (F)	القيمة	1,094
	المعزوية	0,353

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات spss نسخة 22.

نلاحظ من الجدول (10) والذي يُعرض نتائج اختبار (F) لمعزنة دلالة التروق المعزوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، أن المتوسطات الحسابية الجلبات جندرات العينة كانت متقاربة، حيث كان أكبر قيمة للمتوسط الحسابي لصالح الفئة ذات

المستوى الأساسي من التعليم يُدعم بقيمة t قدرتها 3,61، و أول قيمة كانت للنتيجة المحصلة على الدراسات العليا، وكانت قيمة F (1,094)، ومستوى الدلالة المعزومة 0,353، وبمقارنة هذه النتيجة بمستوى الدلالة المعتمدة والتي تُقدر بـ 0,05 نجد أن الأولى أكبر من 0,05، وهذا ما يُؤيدنا إلى القول بأنه ليس هناك فروق معزومة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين عمليتي الجامعة تعزى لتغير المؤهل العلمي، وغيره من المتغيرات التي تُؤيد النتيجة والنيل للرضية المرغوبة التي تنص على أنه لا توجد فروق معزومة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى عمليتي جامعة خميس مليانة تعزى لتغير مؤهلهم العلمي.

9.4 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق معزومة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى للخلاف مدة خدمتهم المهنية.

الجدول (11): نتائج اختبار F لمعرفة دلالة الفروق بين المتغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	الولاء التنظيمي	
5 سنوات فأقل	المُتوسط الحسابي	2,68
	الانحراف المعياري	0,490
من 6 إلى 10 سنوات	المُتوسط الحسابي	3,14
	الانحراف المعياري	0,648
من 11 إلى 15 سنة	المُتوسط الحسابي	3,45
	الانحراف المعياري	0,672
أكثر من 15 سنة	المُتوسط الحسابي	3,85
	الانحراف المعياري	0,487
اختبار (F)	القيمة	23,613
	المعزومة	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات spss نسخة 22.

نظراً من معطيات الجدول (11) أعلاه، أن هناك فروقاً في المتوسطات الحسابية لبيانات العينة المدروسة، حيث نجد أن النتيجة ذات الخبرة الأكبر من 15 سنة كان متوسط إجابتها 3,85، في حين كان متوسط ذات الخبرة 5 سنوات فأقل 2,68، وكانت قيمة F (23,613) ومستوى معزومة 0,000، وهو مستوى ذو دلالة أول من الدلالة المعزومة المعتمدة 0,05، و استناداً إلى هذه المؤثرات، يُؤيد النتيجة التي نصرت على أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى تغير الخبرة المهنية، أي أن اتجاهات العاملين بالجامعة تختلف باختلاف سنوات خدمتهم في الجامعة. 10.4

عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة: لا توجد فروق معزومة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى للخلاف نمط وظيفتهم.

الجدول (12): نتائج اختبار (F) لمعرفة دلالة الفروق بين المتغير نمط الوظيفة

نمط الوظيفة	الولاء التنظيمي	
عامل مهني	المُتوسط الحسابي	3,34
	الانحراف المعياري	0,806

3,69	المتوسط الحسابي	عون امن
0,679	الانحراف المعياري	
3,26	المتوسط الحسابي	موظف نزيدي
0,648	الانحراف المعياري	
3,78	المتوسط الحسابي	موظف مسؤول
0,225	الانحراف المعياري	
7,400	النقمة	اخبار (F)
0,000	المعزوة	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss نسخة 22.

ما يلاحظ من الجدول (12)، أن نقمة "موظف منبول" زالت أكبر من متوسط حسابي ب 3,78، و نيله "نقمة عون امن" بمتوسط حسابي قدر ب 3,69، و هما متوسطان حسابيان يدلان على مستوى مرتفع من الولاء، بينما اجابت نقمة "موظف نزيدي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر ب 3,26، بينما كانت نقمة (F) 7,400 بمستوى دلالة معزوية 0,000 و هو مستوى أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0,05، و بنا على هذه المؤثرات يمكن رفض الفرضية الصفرية التي نصت على انه لا يوجد فروق معزوية ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين عملي الجامعة يعزى إلى اختلاف وظروفهم، و قبول الفرضية البديلة على انه يوجد فروق ذات دلالة احصائية يعزى إلى اختلاف نظم الوظيفة، أي أن لتجاهات العاملين في والزم لاجامعهم بختلاف باختلاف وظروفهم.

5. خاتمة

حاولت هذه الدراسة التعرف إلى واقع الولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعة خميس مليانة، والتحقق من مستوى الولاء لديهم تجاه جامعتهم، ولذا مخرنة مدى وجود اختلاف في مستوى والزم ندع الاختلاف بينانهم الشخصية والوظيفية. وبعد عرض الطار النهائي للدراسة ومعالجة البيانات المجمعة عن طريق الاستبانة من عينة الدراسة، والذي استخدمت فيها الأساليب الاحصائية في برنامج spss توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

يضع العاملون بجامعة خميس مليانة بمستوى متوسط من الولاء التنظيمي العام، حيث كان مستوى والزم العاطفي والأخلاقي متوسطا، في حين كان مستوى الولاء المهني لديهم ذو مستوى عالي؛ - لم يتأثر مستوى الولاء التنظيمي العام لدى عمال جامعة خميس مليانة بالخصائص الشخصية والوظيفية، والتي تتلخص في متغير الجنس (ذكر، أنثى) و متغير المؤهل العلمي (أساسي، ثانوي، جامعي، دراسات عليا)؛ - تأثر مستوى الولاء التنظيمي العام لدى عمال جامعة خميس مليانة بالخصائص الشخصية والوظيفية، و التي تتلخص في متغير السن (20 سنة فأقل، من 21 إلى 30 سنة، من 31 إلى 40 سنة، من 41 إلى 50 سنة، من 51 إلى 60 سنة) و متغير الخبرة المهنية (5 سنوات فأقل، من 6 إلى 10 سنوات، من 11 إلى 15 سنة، أكثر من 15 سنة)، و لهذا متغير نظم الوظيفة (عامل مهني، عون أمن، موظف نزيدي، موظف منبول).

التوصيات: وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها يوصي الباحث إدارة الجامعة بعدة توصيات من شأنها تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين: - إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات، والتي من شأنها تحفيز الشعور لدى العاملين بأهميتهم داخل الجامعة؛ - تصميم نظام حوافز فعال معياره الفداء والفعالية في تأدية المهام؛

- تونير مساحة كائنية للممارسات والعلاقات غير الرسمية بين العمال والتي بإمكانها خلق جو عائلي داخل الجامعة؛ -
ضرورة قيام إدارة الجامعة بدراسات بين الحين والآخر تستهدف عمالها لتؤسس بهوجها مهنوي والتعم ونحاول معالجة الأزمات التي أنضت إلى ضعف
والنعم نجاح جامعتهم.

المراجع العربية الموقالت:

الجمعي، راشد شبيب. (1999). الواء التنظيمي و الرضا عن العمل: مقارنة بين القطاع العام و القطاع الخاص ني دولة الكويت، مجلة
جامعة الملك عبدالعزيز- الاقتصاد والدارة، 13(01)، 49-70.

بن بركة، مبر. (2018). مراهمة الباحث ني تحقيق الواء التنظيمي بالمؤسسات البحثية -دراسة حالة
ميشني زوشي محمد بطولة، بسكرة. مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، دج(05)، 122-129.

بلطرش حياة، جهل احمد، (2019). أبعاد الواء التنظيمي ني المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الجديد، 10
(03)، 27-43.

حدي، مخار وأخرون. (2019). أثر الدعم التنظيمي ني الواء التنظيمي للعمالين بالتركة المغربية للمطابقا الدنية و الصبارة الصناعية ني والبة جهل
مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، 03(01)، 131-148.

جهلي، بن أحمد. (2019). دور الواء التنظيمي ني نبوة سلوكيات المواطنة التنظيمية. مجلة العلوم الاقتصادية
والسيبر والعلوم التجارية، 12(01)، 401-418.

زحاح، خالد. (2018). تأثير بيئة العمل الداخلية ني الواء التنظيمي للأفراد العاملين. مجلة دراسات ني علم إجناع المنظمات، 01(11)،
75-88.

غربي، نوراح. (2019). الحرية الاقتصادية كمدخل لتبينة الواء التنظيمي دراسة تجولية بجامعة نامدي مرياح. مجلة أفلق للعلوم، 04(15)،
193-205.

ذالون، ميموني. (2020). واقع الواء التنظيمي لدى موظفي بنك النالحة والتبينة الربنية وكافة أدرار 252. مجلة
الاقتصاد الجديد، 11(01)، 01-20.

لرقم، عزالدين. (2014). التبينة التحولية وعاليتها بالواء التنظيمي. مجلة أبحاث نسبة ونربوية، دج(07)، 117-
137.

رسائل وأطروحات:

لرمي. (2010/2009). التبينة التنظيمي و أثره على الواء التنظيمي لدى موظفي مؤسسة الكهرياء و الغاز. رسالة ماجستير. جامعة عزابة -
الجزائر، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والجمعاعية.