

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 في جامعة خميس مليانة

د. سعيداني محمد¹، د. نغاز مختار²

^{2,1}جامعة تيسمسيلت (الجزائر).

ملخص :

هدفت 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 مكونة من 203 مبحوث عن طريق الاستبانة، وتم الاستعانة ببرنامج SPSS نسخة 22 في معالجة البيانات وذلك باستعمال الأدوات الإحصائية الملائمة كالمتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري واختباري T و F، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك ولاء تنظيمي عام متوسط، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن، الخبرة المهنية ونمط الوظيفة، وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، كما نوصي بضرورة إشراك العاملين في اتخاذ القرارات وبناء نظام للحوافز لدعم وتعزيز الولاء التنظيمي لديهم.

الكلمات المفتاحية : الولاء التنظيمي، الحوافز، القرارات.

تصنيف JEL : C44, M52, D23

1. مقدمة

يكتسب العنصري البشري أهمية بالغة في أي منظمة كانت إنتاجية أو خدمية، عمومية أو خاصة، ربحية أو تضامنية، وتتبع هذه الأهمية من دوره الفعال و الكبير في إحداث التغيير و إكساب المنظمة ميزة تميزها عن باقي المنظمات، فهو المبدع و المبتكر والمسير الكفاء والفعال، ولذا وجب على القائمين على تسيير المنظمات الاهتمام بالموارد البشري لهذه الاعتبارات و محاولة فهم سلوكه و تصرفاته داخل بيئة العمل، و ترويض هذه السلوك و تكيفها بما يتماشى و أهداف المنظمة، وهذا ما سعت إلى توضيحه مختلف الدراسات المتعلقة بالسلوك الإنساني داخل المنظمات، و كانت البداية مع مدرسة العلاقات الإنسانية التي أظهرت أن للفرد العامل احتياجات معنوية يجب تلبيتها توازياً مع الاحتياجات المادية.

ويعتبر الولاء التنظيمي ظاهرة من ظواهر السلوك الإنساني داخل المنظمة، وهو حالة نفسية تعتلي الفرد العامل وتتأثر بعدة عوامل خارجية وداخلية، وهذه الخصائص يصعب ملامستها في الواقع لأنها ظواهر نفسية وشعورية، لذا تجد المنظمة نفسها ملزمة بملاحظة ومتابعة سلوك عاملها داخل المنظمة ومحاولة إزالة العراقيل التي تحد تنمية هذا السلوك الذي يعتبر ميزة يصعب تحقيقها إلا بالعمل الفعال والاهتمام الشديد من قبل القائمين على المنظمات تجاه عاملهم.

ولكي تحقق المنظمة أهدافها لا بد عليها من القيام بدراسات دورية لمحاولة قياس ولاء عاملها مستعملة في ذلك مختلف الأدوات والوسائل الملائمة لذلك حتى تضمن استمرارية إخلاص العاملين لها ومعرفة مدى إخلاصهم وإيمانهم بأهداف المنظمة، وسعيهم الحثيث لتحقيق تلك الأهداف.

1.1. مشكلة الدراسة: نظراً لأهمية الموضوع وحساسيته وأهمية الدور الذي تؤديه الجامعات في تنمية المجتمعات البشرية وصنع حاضرها والتخطيط لمعالم مستقبلها فقد جرتنا الحاجة إلى الكشف عن واقع الولاء التنظيمي بجامعة الجليلي بونعامة والعوامل المرتبطة به من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

ما مدى مستوى الولاء التنظيمي لدى عمالي جامعة خميس مليانة؟

2.1. الأسئلة الفرعية: وتتفرع من هذه الإشكالية التساؤلات الآتية:

- ما مستوى الولاء العاطفي لدى أفراد العينة؟

- ما مستوى الولاء المستمر لدى العاملين بجامعة خميس مليانة؟

- ما مستوى الولاء المستمر لدى العاملين بجامعة خميس مليانة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عاملي الجامعة في مستوى ولائهم للجامعة تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية؟

3.1. فرضيات الدراسة: من خلال الطرح المتضمن في إشكالية الدراسة وتساؤلاتها يمكن صياغة الفرضيات الآتية، والتي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنها:

الفرضية الرئيسية الأولى: مستوى الولاء التنظيمي منخفض لدى عاملي جامعة خميس مليانة.
وتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الجزئية الآتية:
- مستوى الولاء التنظيمي العاطفي لدى أفراد عينة الدراسة متوسط؛
- مستوى الولاء التنظيمي الأخلاقي لدى أفراد عينة الدراسة منخفض؛
- مستوى الولاء التنظيمي المستمر لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع.
الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى عاملي الجامعة يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.
وتنبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الجزئية التالية:

- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى لاختلاف جنسهم؛
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى لاختلاف أعمارهم؛
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى لاختلاف مؤهلهم العلمي؛
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى لاختلاف مدة خبرتهم المهنية؛
- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى لاختلاف نمط وظيفتهم.

4.1. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة:
- أي التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس مليانة، وبالأخص أبعاد الولاء التنظيمي الثلاثة والمتمثلة في الولاء التنظيمي العاطفي، الأخلاقي والمستمر؛

- ما مدى اختلاف مستوى الولاء التنظيمي تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.

5.1. أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة الحالية في أهمية موضوع الولاء التنظيمي:
- يعد الولاء التنظيمي من المتغيرات المهمة التي تحدد درجة اندماج العامل في منظمته وسعيه لتحقيق أهدافها، إذ أن العامل ذو الولاء التنظيمي العالي يكون حريصاً على تجسيد سياسات المنظمة ويبدل قصارى جهده في أداء مهامه وواجباته؛

- كما تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في مثل هذا الموضوع في الجامعات، التي تعتبر منظمة تربوية، خدمية وتكوينية؛

- لم ينل موضوع الولاء التنظيمي نصيبه الكافي من الدراسات وخاصة في الجزائر، وعدم الاهتمام بدراسته نتج عنه عدة مشاكل واجهت منظمات الأعمال في الجزائر خاصة وأبرزها الاغتراب الوظيفي؛

- دراسة موضوع الولاء التنظيمي للعاملين من شأنه أن يخرج بنتائج قيمة تساعد القائمين على منظمات الأعمال من فهم سلوك عمالهم وتوجيهه بما يخدم مصلحة المنظمة.

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

- **الحدود المكانية:** جامعة خميس مليانة بولاية عين الدفلى.
- **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 المستمر، كما تطرقت إلى علاقة الولاء التنظيمي بشكله العام بالمتغيرات الشخصية والوظيفية للعينة المبحوثة (الجنس؛ السن؛ المؤهل العلمي؛ الخبرة المهنية و نمط الوظيفة).
- **الحدود الزمنية:** استقصت الدراسة آراء واتجاهات العينة المبحوثة من عمال الجامعة في النصف الثاني من شهر أكتوبر 2021.

7.1. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة، واستعملت المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث تم وصف سلوك الولاء التنظيمي بالاعتماد على مختلف المراجع من كتب ومقالات ومدخلات، وفي الجزء الثاني من الدراسة تم تحليل البيانات المجمع حول إجابات العينة المبحوثة باستخدام الأدوات الإحصائية الملائمة كالتكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري واختبار anova.

8.1. الدراسات السابقة: هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الولاء التنظيمي من مختلف الزوايا، وسنقتصر الإشارة إلى تلك الدراسات التي تتشابه كثيرا مع دراستنا.

- **دراسة (ميموني و قالون، 2020):** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الولاء التنظيمي لدى موظفي بنك الفلاحة و التنمية الريفية وكالة 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 الفلاحة و التنمية الريفية، كما تمكنت من إثبات عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لاختلاف الخصائص الشخصية و الوظيفية للمبحوثين.

- **دراسة (عبادو و الشايب، 2015):** هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات الجزائرية، ومدى وجود فروق معنوية في مستوى الولاء التنظيمي بفعل الاختلافات الموجودة بينهم من حيث التخصص و الرتبة و سنوات الخبرة و مكان العمل، و تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من 447 أستاذا موزعة على أربعة جامعات جزائرية (ورقلة، بسكرة، الوادي، غرداية)، و استخلصت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة، كما خلصت إلى عدم وجود فروق معنوية في مستوى الولاء التنظيمي بين أساتذة الجامعة يعزى لاختلاف المتغيرات الشخصية و الوظيفية.

- **دراسة (صواش عيسى، 2019):** استهدف البحث معرفة مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من موظفي الإدارة الرياضية ممثلة في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وأداة البحث تمثلت في مقياس الولاء التنظيمي المصمم من قبل آلن وماير سنة 1990، وبلغ حجم العينة 22 موظف بمديرية

الشباب والرياضة لولاية المسيلة، و توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة، كما توصلت إلى أن كل من الولاء العاطفي، الأخلاقي و المستمر ذوي مستوى متوسط. **التعليق على الدراسات السابقة:** يلاحظ من استعراض الدراسات السابقة أنها تناولت موضوع الولاء التنظيمي ومحاولة معرفة واقعه في المؤسسات محل الدراسة وسعيها لقياس مستواه في كل بيئة عمل.

- فهي تشترك مع دراسة **ميموني و قالون** في أهداف البحث حيث سعت هذه الدراسة إلى معرفة تحليل واقع الولاء التنظيمي ومدى وجود فروق معنوية في مستوى الولاء التنظيمي بفعل الاختلافات الموجودة بينهم من حيث المتغيرات الشخصية و الوظيفية و هذا ما سعت إلى معرفته دراستنا، و تختلف دراستنا مع دراسة **ميموني و قالون** في بيئة الدراسة حيث تناولت بنك الفلاحة و التنمية الريفية و هي بيئة تختلف كلية عن الجامعة، بالإضافة إلى دراسة هذين الباحثين لم تتطرق إلى واقع الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، الأخلاقي و المستمر).

- أما دراسة **صواش عيسى**، فتتفق مع دراستنا في تناولها لموضوع واقع الولاء التنظيمي واستعمالها لمقياس الولاء التنظيمي المصمم من طرف آلن وماير، وهو ما تم استخدامه في دراستنا الحالية، وكذا قياس الأبعاد الثلاث للولاء التنظيمي، بينما تختلف مع دراستنا لعدم تناولها لتأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.

- وفيما يتعلق بدراسة **عبادو والشايب**، فهي تتفق مع دراستنا من حيث بيئة العمل أي كانت الدراسة على مستوى الجامعة وتطرق إلى واقع الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة ومدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، غير أنها تختلف عن دراستنا في العينة المبحوثة حيث اخترنا عمال الجامعة لا أساتذتها، كما أن الحدود الزمانية والمكانية تختلف.

2. الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي

1.2 مفهوم الولاء التنظيمي: قبل التطرق إلى مفهوم الولاء التنظيمي، لابد من الإشارة إلى مفهومي المصطلحين المكونين له وهما الولاء والتنظيم.

- **مفهوم الولاء:** الولاء في اللغة يشير إلى الإخلاص والوفاء والعهد و الالتزام و الارتباط و النصر، أما اصطلاحا فيعني المحبة و الاندماج نحو شيء ما يحبه. (حيماني، بن أحمد، 2019، صفحة 404) و يرى الفيلسوف **John Ladd** أن المعنى الواسع للولاء يشير إلى الإخلاص الصادق لشيء ما، قد يكون هذا الشيء شخصا، أو مجموعة من الأشخاص، أو منظمة، أو قضية، أو بلد. (قالون، ميموني، 2020، صفحة 7)

- **مفهوم التنظيم:** التنظيم هو "الترتيب أو تدبير وحدة الأمور المختلفة لجعلها أداة أو عدة تستخدمها إرادة تسعى لتحقيق مشروع ما، كما يتصف التنظيم "بالتعاون والتراتب" ويظهر التعاون من خلال تقسيم العمل، وكل فرد يؤدي دورا مختلفا وعلى درجات حسب التنظيم من أجل بلوغ الأفراد لهدفهم المشترك. فالتجمع البشري يلزم التعاون بين أفراد من أجل النجاعة والفعالية في أدائهم لأعمالهم، أما باتصاف التنظيم بالتراتب، فيعني به أن للتنظيم بنية تراتبية للمواقع والأدوار، وتكون فيها علاقات العمل متبادلة. وباعتبار أن التنظيمات "منظومات مفتوحة"، كونها لها علاقات خارجية مع محيطها الخارجي بما فيها من تبادلات مادية ومعرفية وتعاملات... الخ، من أجل صيرورة عملها. ويعرفه معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية على أنه "العملية التي تفرق بين جزء وآخر من الناحية الوظيفية والتي تنشئ في نفس الوقت مركبا متكاملا من العلاقات الوظيفية داخل الكيان الكلي." ويشمل التنظيم التقسيمات الهيكلية والوظيفية بما فيه من الاختصاصات

والوظائف الموزعة على أقسام وإدارات تربط بين أفرادها علاقات وتعاملات في تأديتها لأدوارها ومهامها. وكما عرف الدكتور محمد علي محمد التنظيمات بأنها: "وحدات اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين، لكي تحقق أهدافا محددة. (كرمي، 2009/2010، صفحة 20)

- **مفهوم الولاء التنظيمي:** يعتبر الولاء التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا من الباحثين في المجال التنظيمي و السلوكي في الفترة الأخيرة، و يرجع هذا الاهتمام إلى الحقيقة التي تنص على أن الولاء التنظيمي عند الموظف يعتبر من أهم العوامل التي تحدد فعالية و كفاءة المنظمة. (العجمي، 1999، صفحة 50) ولقد عرفت ماري شيلدون (M. Sheldon) الولاء التنظيمي على انه: "اتجاه الفرد نحو المنظمة و الذي يربط بدوره ذات الفرد مع المنظمة التي يعمل بها". و كذلك يرى كل من ريلي و تشاتمان (Reilly & Chatman) أن من الأفضل تعريف الولاء التنظيمي على اعتباره انه يمثل الالتحام النفسي للفرد مع المنظمة التي عمل بها و إن أساس هذا الالتحام يختلف عن الأسباب التي تؤدي إليه أو النتائج التي تترتب عنه، و تبعا لذلك فهما يريان أن ولاء الفرد للمنظمة قائم على ثلاثة أسس من الالتحام هي الخضوع، التوحد و التدريب أي جعل المنظمة جزءا من ذلك الفرد. (غري ، قوراح، 2019، صفحة 194)

كما يعرف الولاء التنظيمي بأنه: "حالة توحد العامل مع المؤسسة التي يعمل بها ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها، وهو المستوى من الشعور الإيجابي المتولد عند العامل إزاء منظمته والالتزام بقيمتها، والإخلاص لأهدافها والشعور الدائم بالارتباط معها والافتخار بها. ويعرف أيضا بأنه: "رغبة العاملين بالحصول على بيئة عمل جيدة كالالتزام العاطفي بين العاملين"، كما يشير إلى مجموعة من المشاعر الداخلية التي تتجلى في مجموعة من الطرق الجديدة والمتنوعة". (حديد، 2019، صفحة 137) في حين يعرف الولاء التنظيمي بأنه اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بحيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمتها بغض النظر عن مقدار المردود الذي يحصلون عليه منها كما يعرف أيضا بأنه "قوة انتماء الفرد لمنظمتهم ومساهمته الفعالة بها." (لرقم، 2014، صفحة 122)

ومن خلال ما تقدم يمكن ان نعرف الولاء التنظيمي على أنه: مدى شعور الفرد و إحساسه بالانتماء إلى المنظمة، وسعيه المتواصل لتحقيق أهدافها إيمانا و إخلاصا منه على ما تقدمه له المنظمة منمزايا و تحفيزات تقديرا منها على دوره في المنظمة.

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

- يعبر الولاء التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها؛

- يساهم الولاء التنظيمي في بناء شبكة واسعة من العلاقات الإنسانية التي تساعد على الإحساس بالمنظمة، وبالتالي فهو متعدد الأبعاد وعلى الرغم من اتفاق غالبية العلماء والباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاده، إلا أنهم يختلفون في تحديدها؛

- إن الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم، والتي تجسد مدى ولائهم؛

- أنه يفقد خاصية الثبات، 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 نسبيا من درجة التغير التي تتصل بالظواهر التنظيمية الأخرى؛

- يستغرق الولاء التنظيمي في تحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية؛

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

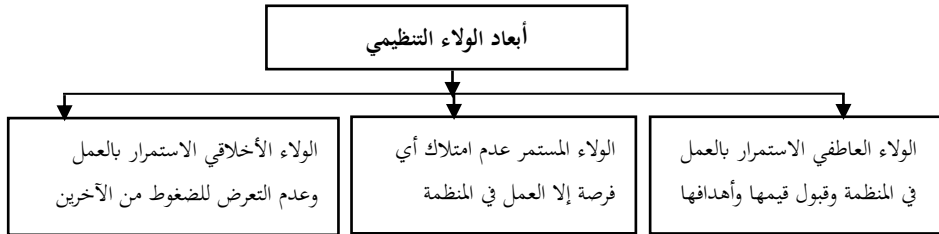
3.2 أبعاد الولاء التنظيمي: تتمثل أبعاد الولاء التنظيمي حسب ما أشار إليه **Allen & Mayer** في الولاء العاطفي، الاخلاقي و المستمر، و الشكل رقم 01 يوضحها على النحو التالي: (بن بريكة ، هيشر، 2018، صفحة 125)

- **الولاء العاطفي:** يتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلاليتته وأهمية المهارات المطلوبة وتنوعها وقرب المشرفين وتوجيههم له، ويتأثر بدرجة السماح للفرد بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار فيتبنى الفرد مشكلات المنظمة كما لو كانت مشكلاته الخاصة؛

- **الولاء الأخلاقي (المعياري):** ويتعلق بإحساس الفرد بالتزامه في البقاء في المنظمة مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه له مثل المشاركة والتفاعل الايجابي خاصة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما يجعل الفرد يمتنع عن تركها لكونه ملتزما أخلاقيا مع الوظيفة و المنظمة؛

- **الولاء المستمر (البقائي):** درجة ولاء الفرد تقاس هنا بالقيمة الاستثمارية و التي قد يحققها الفرد لو استمر في منظمته مقابل ما سيفقده لو التحق بجهات أخرى، إذ أن تقييم الفرد لأهمية بقائه في المنظمة يتأثر بعوامل منها التقدم في السن وطول مدة الخدمة و التي تعد من المؤشرات الرئيسة لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار في عمله.

الشكل (1): أبعاد الولاء التنظيمي حسب Allen & Mayer



المصدر: بلطرش حياة وجميل احمد، (2019)، ص 32.

3. أدوات الدراسة الميدانية

1.3 مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة من عمال وموظفي جامعة خميس مليانة والبالغ عددهم 690 عاملاً وموظف، يتوزعون على أهم الوظائف: عامل مهني، عون امن، موظف تنفيذي وموظف مسؤل، وقد تم اختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة بنسبة %36,23، مع مراعاة هذه النسبة لكل الفئات العمالية. وقد تم توزيع 250 استمارة على العمال والموظفين، وقد تم استرداد 219 استمارة خلال أسبوع، وبعد التدقيق فيها استبعدت 16 استمارة لعدم صلاحيتها للدراسة. واكتفى الباحث بـ 203 استمارة لإدخال بياناتها وتحليلها وهي ما تمثل نسبة %29,42 من مجتمع الدراسة، وهي نسبة مقبولة تمثلت لمجتمع الدراسة حيث يمكن الاعتماد عليها لتعميم نتائج تحليل بياناتها.

الجدول (1): توزيع أفراد العينة المبحوثة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغيرات الشخصية و الوظيفية	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	122	60,1%
ذكر		

39,9%	81	أنثى	
1,5%	3	20 سنة فأقل	السن
10,8%	22	من 21 إلى 30 سنة	
43,3%	88	من 31 إلى 40 سنة	
35%	71	من 41 إلى 50 سنة	
9,4%	19	من 51 إلى 60 سنة	
22,2%	45	أساسي	
34,0%	69	ثانوي	
40,9%	83	جامعي	
03,0%	6	دراسات عليا	
7,4%	15	5 سنوات فأقل	الخبرة المهنية
23,6%	48	من 6 إلى 10 سنوات	
33,0%	67	من 11 إلى 15 سنة	
36,0%	73	أكثر من 15 سنة	
32,0%	65	عامل مهني	نمط الوظيفة
17,7%	36	عون امن	
30,6%	62	موظف تنفيذي	
19,7%	40	موظف مسؤول	
100%	203	المجموع الكلي	

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

يمثل الجدول رقم 01 توزيع مفردات العينة المبحوثة حسب متغيراتهم الشخصية والوظيفية، ففيما يتعلق بمتغير الجنس، فقد بلغت نسبة تمثيل الذكور من المجموع الكلي لأفراد العينة 60,1%، و نسبة الإناث 39,9%، و يرجع سبب انخفاض نسبة تمثيل الإناث إلى سببي رئيسيين، أولهما، ظروف توزيع استمارات الاستبيان، والتي كانت ظروفًا استثنائية بسبب جائحة كورونا، حيث أن معظم الوظائف والعاملات بالجامعة هن أمهات، أتاح لهم القانون عدم مزاولة وظائفهم للاهتمام بأولادهم، أما السبب الثاني فهو فيما يخص فئة أعوان الأمن، فنظرا لخصوصية هذه الفئة والتي تقتصر على عنصر الذكور دون الإناث جعل نسبة تمثيل الإناث منخفض مقارنة بالذكور.

أما متغير السن فنلاحظ أن الفئة من 31 إلى 40 سنة لها أكبر تمثيل بنسبة 43,3% وتليها الفئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة 35%، أما الفئة أقل من 20 سنة فقد كانت في المرتبة الأخيرة بنسبة 1,5%، ويرجع انخفاض هذه النسبة إلى الشروط القانونية الواجب توفرها في الالتحاق بمنصب عمل، حيث أنها مجحفة في حق هذه الفئة عند اشتراط أغلبية المناصب لشروط الخبرة المهنية.

وفيما يخص متغير المؤهل العلمي فنجد أن فئة الجامعيين هي الأكثر تمثيلاً بنسبة 40,9%، وبعدها الفئة ذات المستوى الثانوي بنسبة 34,0%، ولقد احتلت هذه الفئة المرتبة الثانية نظراً لوجود وظائف كالعامل المهني وأعاون الأمن، واللذان لا تشترطان مستوى عالٍ من التعليم، ومن خلال تفحصنا لمعطيات متغير الخبرة المهنية فنجد أن الفئة ذات الخبرة لأكثر من 15 سنة، هي من تحتل الصدارة بنسبة 36,0%، وتليها الفئة ذات الخبرة من 11 إلى 15 سنة، في حين تتذيل الترتيب الفئة التي لها خبرة مهنية لأقل من 5 سنوات بنسبة 7,4%، ويرجع سبب انخفاض نسبة هذه الفئة إلى سياسة التقشف المتبعة منذ 2015 وعدم فتح المناصب المالية بالعدد الكاف.

وأخيراً متغير نمط الوظيفة، فصدارة الترتيب كانت من نصيب العمال المهنيون بنسبة 32,0%، و تلتها فئة الموظفين التنفيذيون بنسبة 30,6%، و المرتبة الأخيرة كانت من نصيب فئة أعاون الأمن، رغم هذا الترتيب إلا أنه يمكن أن نقول أن فئة الموظفون الإداريون و التي تضم الموظفون التنفيذيون و المسئولون هي الأكثر تمثيلاً بمجموع نسبتهما (30,6% و 19,7%) هي الأكثر تمثيلاً بنسبة 50,3%، و هذه النسبة طبيعية مقارنة بحجمها في مجتمع الدراسة.

2.3 أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كأدوات لجمع البيانات الأولية، و هي تتكون من محورين، خصص المحور الأول لوصيف المبحوثين من حيث الخصائص الشخصية و الوظيفية، و المحور الثاني خصص لعبارة الاستبيان، و شمل على ثلاث أبعاد (الولاء العاطفي الولاء الأخلاقي، الولاء المستمر)، و تتضمن كل بعد على 4 أسئلة. وقد اختار الباحث أسئلة الاستبانة من النوع المقفل وفق مقياس ليكرت الخماسي في تقدير إجابات عينة البحث لكل عبارة من عبارات المقاييس المستخدمة في البحث، وفيه خمسة خيارات لكل عبارة من عبارات المقياس وهي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، و تقديرها بالدرجات بالترتيب من 5 إلى 1، و ذلك حسب نموذج Allen & Mayer، وقد تم تقسيم مجالات المتوسطات الحسابية حسب قاعدة بسيطة وهي الفرق بين أكبر درجة يمكن أن يمنحها المحيبي و هي درجة 5 وأقل درجة و هي 1 والحاصل ما بينهما يقسم على عدد المستويات وفي حالة مقياس ليكرت الخماسي هو 5 أي: $\frac{(5-1)}{5} = 0,8$ و معناه أن طول المستوى الواحد 0,8، و الجدول التالي يوضح ذلك:

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

درجات الموافقة المقابلة لها	مجمالات المتوسطات المرجحة	فئات سلم ليكرت الخماسي
درجة متدنية جدا من الموافقة	[1,8 – 1,03]	غير موافق بشدة
درجة متدنية من الموافقة	[2,6 – 1,8]	غير موافق
درجة متوسطة من الموافقة	[3,4 – 2,6]	محايد
درجة عالية من الموافقة	[4,2 – 3,4]	موافق
درجة عالية جدا من الموافقة	[5,0 – 4,2]	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثين.

3.3 متغيرات الدراسة: يشمل هذا الاستبيان على ثلاثة محاور رئيسية تتكون من 12 سؤالاً تقيس متغيرات الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (3): يبين محاور الدراسة

عبارات الاستبيان	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 المستمر

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 المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وتم التأكد من صدق عبارات الدراسة عن طريق قاعدة الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وبالتالي كان معامل الصدق هو: 0,896.

5.3 الأدوات الإحصائية: تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS النسخة رقم 22 وقد اعتمد الباحث على الأدوات الإحصائية التالية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي - الانحراف 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 قسمته على 3 أي المستويات الثلاث، أي: $1-5=3/4=1,33$.
[1 - 2,33] ولاء منخفض، [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 والانحرافات المعيارية ومستوى الولاء العاطفي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	1,23	3,48	1- عملي في الجامعة يشعري بالاعتزاز و الفخر.
متوسط	1,30	3,60	2- أشعر بوجود جو اخوي في هذه الجامعة.
متوسط	1,35	3,43	3- أفنخر بالجامعة التي اعمل بها حين أتحدث مع أصدقائي
متوسط	1,30	3,39	4- أشعر باني جزء من عائلة هذه الجامعة.
متوسط	1,15	3,48	الدرجة الكلية للولاء العاطفي

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

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم 04 والمتعلقة ببعدها العاطفي وعباراته كانت متوسطاتها الحسابية تندرج ضمن الفئة الثانية [2,33 – 3,66] التي تعبر عن مستوى متوسط، حيث نجد المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبعدها يساوي 3,48 وبالتالي يمكن القول أن مستوى الولاء العاطفي لدى عمال جامعة خميس مليانة متوسط، وبذلك تتحقق الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها أن مستوى الولاء العاطفي لدى عمال جامعة خميس مليانة متوسط.

2.4 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية (الولاء الأخلاقي): والتي مفادها أن مستوى الولاء التنظيمي الأخلاقي لدى عمال جامعة خميس مليانة منخفض.

جدول (5): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الولاء الأخلاقي

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الولاء
5- أشعر أنني ملزم بالبقاء في هذه الجامعة.	3,52	1,18	متوسط
6-التزامي بالمسؤولية تجاه زملائي هو ما يبقيني في الجامعة.	3,20	1,18	متوسط
7- سأشعر بالتقصير في حق الجامعة إذا غادرتها الآن.	2,83	1,24	متوسط
8-تستحق هذه المؤسسة ولائي وإخلاصي لها.	3,33	1,32	متوسط
الدرجة الكلية للولاء الأخلاقي	3,22	0,98	متوسط

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

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم 05 و المتعلقة ببعدها الولاء الأخلاقي كانت جميع المتوسطات الحسابية لعبارات البعد تندرج ضمن الفئة [2,33 – 3,66] والتي تشير إلى مستوى متوسط من الولاء الأخلاقي، وبالتالي نستنتج الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق والتي نصت على أن الولاء الأخلاقي لدى عمال الجامعة منخفض.

3.4 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة (الولاء المستمر): والتي كانت تنص على أن مستوى الولاء التنظيمي المستمر لدى عمال جامعة خميس مليانة مرتفع.

جدول (6): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الولاء المستمر

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الولاء
9-أرغب بالاستمرار في العمل حالياً في هذه الجامعة	3,69	1,05	مرتفع
10- المزايا التي تمنحني إياها هذه الجامعة هي احد الأسباب لعدم مغادرتها.	3,79	1,04	مرتفع

متوسط	1,18	3,64	11- أستمر في العمل في الجامعة لأنه ليس لدي خيارات أخرى.
متوسط	1,21	3,64	12- إذا أتيحت لي فرصة عمل في مؤسسة أخرى بمزايا أفضل فسأغادر هذه الجامعة.
مرتفع	0,65	3,69	الدرجة الكلية للولاء المستمر

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

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم 06 المتعلقة ببعد الولاء المستمر وعباراته كانت متوسطاتها الحسابية تندرج ضمن الفئة الثالثة [3,66 – 5] والتي تعبر عن مستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبعد 3,69 وبالتالي يمكن القول أن مستوى الولاء المستمر لدى عمال جامعة خميس مليانة مرتفع، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الثالثة محققة حيث نصت على أن مستوى الولاء المستمر لدى عمال مرتفع.

4.4. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى (الولاء التنظيمي): والتي فرضت أن هناك مستوى منخفض من الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس مليانة.

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

العبارات	المتوسط	الانحراف	مستوى الولاء
الولاء العاطفي	3,48	1,15	متوسط
الولاء الأخلاقي	3,22	0,98	متوسط
الولاء المستمر	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 نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم 07 والتي تعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الولاء التنظيمي وأبعاده الثلاثة جاءت معظمها ضمن الفئة الثانية من تصنيف مستوى الولاء، فنجد الولاء العاطفي والأخلاقي جاء ضمن الفئة [2,33 – 3,66] والتي تعبر عن مستوى متوسط للولاء التنظيمي، أما الولاء المستمر فجاء ضمن الفئة [3,66 – 5]، والتي تعبر عن مستوى مرتفع من الولاء، وكان المتوسط الحسابي للولاء التنظيمي ككل 3,46 والذي يدل على مستوى متوسط من الولاء لأنه يندرج ضمن الفئة [2,33 – 3,66] وعليه نستنتج أن الفرضية العامة غير محققة حيث نصت على أن الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس مليانة ذو مستوى منخفض.

5.4. عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثانية: مفادها انه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى لاختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية.

يتم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار (T) في حالة وجود متوسطين، واستخدام اختبار (F) في حالة وجود ثلاث متوسطات فأكثر، ورفض أو قبول الفرضيات يكون بناءً على مستوى الدلالة لقيمة (T) أو (F)، حيث أن قاعدة

الاختبار تقتضي رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة في حالة ما إذا كان مستوى الدلالة (*Sig*) أقل من القيمة المعتمدة (0,05) .

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس مليانة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الفرضية البديلة: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال جامعة خميس مليانة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

6.4. عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى لاختلاف جنسهم.

الجدول (8): نتائج اختبار (*T*) لمعرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير 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 (<i>T</i>)
0,419	المعنوية	

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

من الجدول رقم (08) والذي يبين إختبار (*T*) لمفردات العينة المبحوثة، يتضح ان المتوسطات الحسابية لكلا الجنسين كانت متقاربة، حيث كان المتوسط الحسابي لإجابات الذكور 3,43، والمتوسط الحسابي لإجابات الإناث كان 3,51، في حين كانت قيمة (*T*) 0,65 بدلالة معنوية 0,419، والتي هي أكبر من مستوى المعنوية المعتمدة 0,05، واستنادا على تلك المؤشرات يمكن قبول الفرضية الصفرية التي تقر بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، أي أن اتجاهات المبحوثين لم تتأثر باختلاف جنسهم.

7.4. عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى لاختلاف أعمارهم.

الجدول (9): نتائج اختبار (*F*) لمعرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير السن

الولاء التنظيمي		الفئات 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	المعنوية	

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

نلاحظ من الجدول (09)، والذي يعرض نتائج اختبار (F) للعينة محل الدراسة لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير السن، أن هناك فروقا واضحة في إجابات العينة حسب أعمارهم، حيث كان أكبر متوسط حسابي من نصيب الفئة العمرية (من 51 إلى 60 سنة) و الذي قدر ب 4,17، في حين كان أقل متوسط حسابي من نصيب الفئة العمرية (20 سنة فأقل)، و قد كانت 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 نصت على أن هناك فروقا معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن، أي مستوى الولاء التنظيمي يتأثر بتغير أعمار المبحوثين.

8.4. عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين العاملين تعزى لاختلاف مؤهلهم العلمي.

الجدول (10): نتائج اختبار (F) لمعرفة دلالة الفروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي

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

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

الملاحظ من الجدول (10) والذي يعرض نتائج اختبار (F) لمعرفة دلالة الفروق المعنوية تبعا لمتغير المؤهل العلمي، أن المتوسطات الحسابية لإجابات مفردات العينة كانت متقاربة، حيث كان أكبر قيمة للمتوسط الحسابي لصالح الفئة ذات

المستوى الأساسي من التعليم بقيمة قدرت ب 3,61، و أقل قيمة كانت للفئة المتحصلة على الدراسات العليا، و كانت قيمة (F) 1,094، ومستوى الدلالة المعنوية 0,353، و بمقارنة هذه الأخيرة بمستوى الدلالة المعتمدة و التي تقدر ب 0,05 نجد ان الأولى أكبر من 0,05، و هذا ما يقودنا إلى القول بأنه ليس هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين عاملي الجامعة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى عاملي جامعة خميس مليانة تعزى لمتغير مؤهلهم العلمي.

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

الجدول (11): نتائج اختبار (F) لمعرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير الخبرة المهنية

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

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

يظهر من معطيات الجدول (11) أعلاه، أن هناك فروقا في المتوسطات الحسابية لفئات العينة المبحوثة، حيث نجد أن الفئة ذات الخبرة لأكثر من 15 سنة كان متوسط إجابتها 3,85، في حين كان متوسط ذات الخبرة 5 سنوات فأقل 2,68، وكانت قيمة (F) 23,613 و بمستوى معنوية 0,000، وهو مستوى ذو دلالة أقل من الدلالة المعنوية المعتمدة 0,05، و استنادا إلى هذه المؤشرات، نقبل الفرضية التي نصت على أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي يعزى إلى متغير الخبرة المهنية، أي أن اتجاهات العاملين بالجامعة تختلف باختلاف سنوات خدمتهم في الجامعة.

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

الجدول (12): نتائج اختبار (F) لمعرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير نمط الوظيفة

نمط الوظيفة	الولاء التنظيمي
-------------	-----------------

3,34	المتوسط الحسابي	عامل مهني
0,806	الانحراف المعياري	
3,69	المتوسط الحسابي	عون امن
0,679	الانحراف المعياري	
3,26	المتوسط الحسابي	موظف تنفيذي
0,648	الانحراف المعياري	
3,78	المتوسط الحسابي	موظف مسؤول
0,225	الانحراف المعياري	
7,400	القيمة	اختبار (F)
0,000	المعنوية	

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

ما يلاحظ من الجدول (12)، أن فئة "موظف مسئول" نالت أكبر متوسط حسابي ب 3,78، و تلتها "فئة عون امن" بمتوسط حسابي قدر ب 3,69، و هما متوسطان حسابيان يدلان على مستوى مرتفع من الولاء، بينما احتلت فئة "موظف تنفيذي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر ب 3,26، بينما كانت قيمة (F) 7,400 بمستوى دلالة معنوية 0,000 و هو مستوى أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0,05، و بناءً على هذه المؤشرات يمكن رفض الفرضية الصفرية التي نصت على انه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين عمالي الجامعة يعزى إلى اختلاف وظائفهم، و قبول الفرضية البديلة على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى اختلاف نمط الوظيفة، أي أن اتجاهات العاملين في ولائهم لجامعتهم يختلف باختلاف وظائفهم.

5. خاتمة

حاولت هذه الدراسة التعرف إلى واقع الولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعة خميس مليانة، والتحقق من مستوى الولاء لديهم تجاه جامعتهم، وكذا معرفة مدى وجود اختلاف في مستوى ولائهم تبعاً لاختلاف بياناتهم الشخصية والوظيفية.

وبعد عرض الإطار المفاهيمي للدراسة ومعالجة البيانات المجمعة عن طريق الاستبانة من عينة الدراسة، والتي استخدمت فيها الأساليب الإحصائية في برنامج spss توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يتمتع عاملين بجامعة خميس مليانة بمستوى متوسط من الولاء التنظيمي العام، حيث كان مستوى ولائهم العاطفي والأخلاقي متوسطاً، في حين كان مستوى الولاء المستمر لديهم ذو مستوى عالي؛
- لم يتأثر مستوى الولاء التنظيمي العام لدى عمال جامعة خميس مليانة بالاختلافات الشخصية و التي تلخص في متغير الجنس (ذكر، أنثى) و متغير المؤهل العلمي (أساسي، ثانوي، جامعي، دراسات عليا)؛
- تأثر مستوى الولاء التنظيمي العام لدى عمال جامعة خميس مليانة بالاختلافات الشخصية و الوظيفية، و التي تلخص 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 كذا متغير نمط الوظيفة (عامل مهني، عون أمن، موظف تنفيذي، موظف مسئول).

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 تنمية الشعور لدى العاملين بأهميتهم داخل الجامعة؛
- تصميم نظام حوافز فعال معياره الكفاءة والفعالية في تأدية المهام؛
- توفير مساحة كافية للممارسات والعلاقات غير الرسمية بين العمال والتي بإمكانها خلق جو عائلي داخل الجامعة؛
- ضرورة قيام إدارة الجامعة بدراسات بين الحين والآخر تستهدف عمالها تقيس بموجبها مستوى ولائهم وتحاول معالجة النقائص التي أفضت إلى ضعف ولائهم تجاه جامعتهم.

المراجع العربية

المقالات:

- العجمي، راشد شبيب. (1999). الولاء التنظيمي و الرضا عن العمل: مقارنة بين القطاع العام و القطاع الخاص في دولة الكويت، *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الإقتصاد والإدارة*, 13(01)، 49-70.
- بن بركة ، هيشر. (2018). مساهمة التحفيز في تحقيق الولاء التنظيمي بالمؤسسات الإستشفائية -دراسة حالة مستشفى زيوشي محمد بطولقة، بسكرة. *مجلة الدراسات الإقتصادية المعاصرة*، دج(05)، 122-129.
- بلطرش حياة ، جميل احمد، (2019). أبعاد الولاء التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، *مجلة الاقتصاد الجديد*، 10(03)، 27-43.
- حديدي، مختار وآخرون. (2019). أثر الدعم التنظيمي في الولاء التنظيمي للعاملين بالشركة المغاربية للميكانيكا الدقيقة و الصيانة الصناعية في ولاية جيجل. *مجلة نماء للإقتصاد والتجارة*, 03(01)، 131-148.
- حيماني ، بن أحمد. (2019). دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*, 12(01)، 401-418.
- زحراح، خالد. (2018). تأثير بيئة العمل الداخلية في الولاء التنظيمي للأفراد العاملين. *مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات*, 01(11)، 75-88.
- غربي ، قوراح. (2019). الحرية الأكاديمية كمدخل لتنمية الولاء التنظيمي دراسة تحليلية بجامعة قاصدي مرباح. *مجلة آفاق للعلوم*, 04(15)، 193-205.
- قالون، ميموني. (2020). واقع الولاء التنظيمي لدى موظفي بنك الفلاحة والتنمية الريفية وكالة أدرار 252. *مجلة الاقتصاد الجديد*, 11(01)، 01-20.
- لرقم، عزالدين. (2014). القيادة التحويلية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. *مجلة أبحاث نفسية وتربوية*، دج(07)، 117-137.

رسائل وأطروحات:

كرمي (2010/2009). التغيير التنظيمي و أثره على الولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسة الكهرباء و الغاز. رسالة ماجستير. جامعة عنابة - الجزائر, كلية الآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية.