

1985



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

1985



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الرقم التسلسلي

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسات الإدارية والمؤسسات الخدمية
دراسة ميدانية مقارنة بمؤسستي الضمان الاجتماعي والجامعة بولاية المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير
الموارد البشرية

إشراف الأستاذ الدكتور:

براخلية عبد الغني

إعداد الطلبة:

❖ عفافسة عبد الحق

❖ سلامة أميرة

السنة الجامعية: 2023/2022

الإهداء

(وما توفيقى إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب) هود"88"

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه وفقنا لإتمام هذا البحث العلمي

الذي لطالما كان حلما انتظرناه واليوم بكل فخر نحن نرفع قبعتنا عاليا

معلمين على تخرجنا من مرحلة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير
الموارد البشرية.

أميرة

أهدي هذا العمل إلى سكان قلبي أمي المرأة العظيمة التي تذكرتني صلاتها ودعائها
يتبعني خطوة بخطوة أطال الله عمرها الى ابي أنا تربيتك فأنت من وهبني القلم فشكرا.

الى اخواتي يسرى فريال وخديجة، محمد صفي الرحمن فهم سندي وضلعي الثابت
الذي لا يميل الى اخوالي كل باسمه.الى نفسي التي تعبت وتحدثت للوصول إلى هنا.

عبد الحق

اولا وقبل كل شيء الحمد لله عند البدء وعند الختام أهدي عملي الى والدين الكريمين

حفظهم الله وأطال في عمرهما والى إخوتي سندي في هذه الحياة

أيضا لا أنسى صغيرتي (نقوى) الى أحبتي في الله ولكل من دعا لي بالخير ومد لي يد

المساعدة

من قريب أو بعيد، والشكر الجزيل الى من وجهنا وأعاننا في إنجاز مذكرتنا

مشرفنا القدير: براخلية عبد الغني ونشكر الجميع على كل دعم سائلين المولى عز وجل

أن ينفعنا به أنه السميع المجيب.

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال مؤسستي الجامعة والضمان الاجتماعي والمقارنة بينهم في متغيري الجنس، الخبرة المهنية واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، لعينة مكونة من 106 عامل وعاملة طبق عليهم مقياس الولاء التنظيمي لـ بوحفص المكون من 20 عبارة حيث توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ درجة الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال مرتفعا نوعا ما.
- ✓ عدم وجود فروق دالة احصائية بين الذكور والإناث (متغير الجنس).
- ✓ عدم وجود فروق دالة احصائية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال الجامعة والضمان الاجتماعي في درجة الولاء التنظيمي ومنه التساؤلات كلها محققة.


الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي الولاء العاطفي الولاء المستمر الولاء المعياري الجامعة ، الضمان الاجتماعي

Summary

The current study aimed to identify the degree of organizational loyalty among a sample of workers of the university and social security institutions and compare them in the variables of gender, professional experience, and the study relied on the descriptive approach, for a sample of 106 male and female workers to whom the organizational loyalty scale was applied to Bouhafs, consisting of 20 phrases, where this study reached the following results:

- The degree of organizational loyalty among a sample of workers is rather high.
- There are no statistically significant differences between males and females (gender variable).
- There are no significant statistical differences due to the variable of professional experience.
- There are no statistically significant differences between university workers and social security in the degree of organizational loyalty, including all questions are realized.

Keywords: Organizational loyalty Emotional loyalty Ongoing loyalty Normative loyalty University, Social Security



فهرس المحتويات
الجداول والأشكال

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
-	الاهداء
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
-	فهرس أشكال
أب	المقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
05	1-الإشكالية
07	2-أهداف الدراسة
07	3-أهمية الدراسة
08	4-تحديد المفاهيم
09	5-الدراسات السابقة
15	6-مدخل نظري
15	6-1-مفهوم الولاء التنظيمي
17	6-2-أهمية الولاء التنظيمي
18	6-3-مراحل الولاء التنظيمي
19	6-4-أبعاد الولاء التنظيمي
20	6-5-العوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي
24	خلاصة

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية والميدانية	
27	تمهيد
27	1- منهج الدراسة
27	2- الدراسة الاستطلاعية
30	3- أدوات الدراسة
31	4- خصائص السيكمترية لأداة الدراسة
35	4- عينة الدراسة
37	5- الأساليب الإحصائية المستعملة
الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
40	1- عرض نتائج التساؤل الأول
41	2- عرض نتائج التساؤل الثاني
43	3- عرض نتائج التساؤل الثالث
46	4- عرض نتائج التساؤل الرابع
48	5- استنتاج عام
50	خاتمة
50	اقتراحات
52	قائمة المراجع
56	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	صدق الاتساق الداخلي للعبارات بعد الولاء العاطفي	31
02	صدق الاتساق الداخلي للعبارات بعد الولاء المستمر	32
03	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المعياري	33
04	ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي	34
05	معامل الثبات لأبعاد الولاء التنظيمي والدرجة الكلية	35
06	توزيع أفراد العينة حسب الجنس والخبرة المهنية والمؤسسة	36
07	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإبعاد الولاء التنظيمي والدرجة الكلية	40
08	نتائج T لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين الذكور والإناث في أبعاد والدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي	42
09	دلالة الفرق بين العمال في أبعاد والدرجة الكلية للولاء التنظيمي حسب الخبر المهنية باستعمال اختبار ANOVA	44
10	نتائج T لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين عمال جامعة محمد بوضياف بالمسيلة وعمال الضمان الاجتماعي لولاية المسيلة في أبعاد والدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي.	47

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
-------	-------------	--------

21	نموذج steers للعوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي	01
	الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف	02
	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الضمان الاجتماعي	03

المقدمة

مقدمة:

يشهد العصر الحالي العديد من التغيرات المتسارعة والهائلة في جميع مجالات الحياة وهذه التغيرات انعكست حتى على التنظيمات حيث زادت أهميتها، مما ساعدها على الاستمرار وتحقيق الأهداف التي من ضمنها توفير الموارد البشرية الكفؤة، فالإنسان هو عنصر التغيير والتطوير في أي مؤسسات سواء كانت تربوية او اقتصادية واجتماعية للمحافظة عليها، ونهوض بها فالمنظمة الناجحة تسعى دائما الى تنمية روح الولاء لدى موظفيها، فالولاء التنظيمي ارتبط بالسيكولوجية الافراد حيث يعتبر من المؤشرات الايجابية ومقياس الفعال لمدى دافعية الافراد في الأداء والتزامهم نحو منظماتهم.

فقد برز مفهوم الولاء التنظيمي ليعبر عن مشاعر الفرد نحو المنظمة والرغبة والاستعداد لتقديم تضحية لزملائه ومؤسسته في العمل، وكذلك التفاني في انجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنظمة، وقد يؤدي انخفاضه الى آثار سلبية ومكلفة.

ونظرا لأهمية الولاء تنظيمي بالنسبة للفرد والمؤسسة على حد سواء، فقط تناول العديد من الباحثين في الدراسة سلوك التنظيمي والبحوث الإدارية بحيث انه يؤثر على أداء المؤسسات سواء كانت اقتصادية أم ادارية وتحقيق تفوقها، كما يعزز التفاعل السليم داخل المنظمة ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة جاءت لتطرح إشكالية في السؤال عن درجة الولاء التنظيمي لدى العمال في المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات الإدارية؟

وفي هذا الإطار قسمت الدراسة الى ثلاث فصول:

• الفصل الاول

تناول موضوع الدراسة، أين تم فيه طرح اشكالية الدراسة وتوضيح أهمية وأهداف الدراسة وتحديد مفاهيم ذات صلة بالموضوع وأيضا الدراسات السابقة. إضافة للمدخل النظري حيث تطرقنا فيه الى الولاء التنظيمي حيث قمنا بتحديد مفهوم الولاء التنظيمي وكذلك أهميته ومراحله وبعض العوامل المؤثرة عليه وأيضا أبعاد.

• الفصل الثاني

تطرقنا فيه إلى الإطار المنهجي للدراسة، وتناولنا فيه مجالات الدراسة (المكانية والزمانية) ومنهج الدراسة، عينة الدراسة والتساؤلات، أيضا أدوات جمع البيانات (الاستبيان) وأساليب التحليل وتفريغ البيانات.

• الفصل الثالث

كان يتضمن عرض بيانات الدراسة وتحليلها واستخلاص النتائج، تساؤلات والدراسات السابقة وكذلك النتائج العامة والخاتمة.

الفصل الأول

الفصل الاول: الإطار العام للدراسة

1-الإشكالية

2-أهداف الدراسة

3-أهمية الدراسة

4-تحديد المفاهيم

5-الدراسات السابقة

6-المدخل النظري

6-1 تعريف الولاء التنظيمي

6-2 أهمية الولاء التنظيمي

6-3 مراحل الولاء التنظيمي

6-4 أبعاد الولاء التنظيمي

6-5 عوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي

خلاصة

1-الإشكالية

تعتبر المنظمة نسقا اجتماعيا يضم أفراد وجماعات العمل معا لتحقيق أهداف مشتركة، فهي عبارة عن كل متكامل.(عميمور، 2018، ص18)مكون من أجزاء فرعية متناسقة بنائيا وظيفيا، لسعي الى إشباع جملة من الحاجات المتبادلة والتي تختلف باختلاف أعضائه من حيث المكانة والدور ومستويات تمركزهم في البناء الهيكلي للمنظمة المتناسق، للوصول الى التميز والاستمرارية التي تتوافق مع تطورات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية في ميدان العمل، مما يجعلها تتعرض للعديد من التحديات التي تواجهها من جهة والعمل على رفع فعالية الأفراد وكفاءتهم وذلك بإتباع المنهج الإداري السليم المعتمد على المنهجية العلمية من سياسات والأنظمة والحوافز، وهذا قادر على خلق ما يعرف بالولاء للمنظمة، فقدرة الإدارة على تنمية روح الولاء والإخلاص يؤثر إيجابيا عليها، فنجاح المنظمة في هذا القرن لا يقترن بما تمتلكه من أصول مادية فقط بل بالموارد البشرية والهيكل التنظيمية المتبعة.(بازية نبيلة، 2015، ص8).

فالولاء التنظيمي يحظى بأهمية بالغة لدى الباحثين والعلماء والمهتمين بالاتجاهات السلوكية في المنظمات المعاصرة، فيرى "أوشي" في دراسة له ان سعي المنظمات لكسب ولاء موظفيها أمر مبرر بل ضروري، لما يترتب على الولاء من مكاسب كثيرة بالنسبة للمنظمة تتمثل في رضاهم الوظيفي وزيادة قدرتهم على الإبداع والإنتاجية واحترامهم لأنظمة وقوانين العمل.(هادف، 2019، ص8)، حيث أكد على أن المنظمات التي توجد بها ولاء تنظيمي تتميز بأداء حسن، وباستطاعتها التغلب على بعض السلوكيات السلبية المتمثلة في التغيب على العمل وعدم الرضا وعدم المحافظة على ممتلكاتها.

ويرى "steers"في هذا الخصوص "أنه كلما زاد الولاء زاد الاستقرار " ويتبين من خلال قوله إن ولاء العمال يتوقف على مدى قدراتهم على الأداء المكلفين، كونهم يشعرون بالارتباط والاندماج أثناء ساعات العمل، وأدى هذا إلى ظهور العديد من النظريات، وإجراء الدراسات الميدانية في هذا الموضوع والتي تشير نتائجها إلى وجود الولاء

التنظيمي من أهمها دراسة "ايتزيوني" Etizioni والتي ركزت على علاقة الفرد بالمحيط المهني. (Etizioni.AA,1975).

تعتمد هذه الدراسة بدرجة كبيرة على انتماء الفرد وتوجهه التنظيمي، وتتأصل سلطة التنظيم في كل من درجات وطبيعة استغراق الفرد في العمل.

أما دراسة سلاسك وستو (wste,et salancik) فقط تناولت الى ارتباط كل من الالتزام الاتجاهي ويعبر عنه بكونه مجموعة ذهنية يتم من خلالها مدى تماثل الأنساق بين الأهداف وقيمتهم وبين أهداف وقيم منظمة (عياد، وخديجة، 2015، ص50).

وهذا ما أحدث تأثير وتفاوت في الولاء التنظيمي لدى المؤسسات الإدارية والمؤسسات الاقتصادية والسعي الى مراجعة وتعديل الهياكل التنظيمية وأساليب العمل للتخلص من العراقيل التي تلحق أضرار بالنسبة للأفراد وذلك على حسب طبيعة العمل ومكان العمل إذا كان يتماشى مع أهدافهم. (كيدج وافد شهاب، 2021، ص11).

ومن خلال كل هذا سنحاول التعرف على درجة الولاء التنظيمي داخل المؤسسات الادارية ولاقتصادية ومدى وجود فروق بينهما، وعلى ضوء ما سبق نتجلى إشكالية الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. هل توجد فروق دالة احصائيا بين عمال جامعة محمد بوضياف المسيلة وعمال الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة في درجة الولاء التنظيمي؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائيا في درجة الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال مؤسستي الضمان الاجتماعي والجامعة بولاية المسيلة تعزى لمتغير الجنس؟
3. هل توجد فروق دالة احصائيا في درجة الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال مؤسستي الضمان الاجتماعي والجامعة بولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

4. ماهي درجة الولاء التنظيمي لدى عمال المؤسسات الادارية والاقتصادية؟

2-أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في:

- ❖ معرفة درجة الولاء التنظيمي لدى عمال المؤسسات الإدارية والخدماتية.
- ❖ معرفة دلالة الفروق الإحصائية في درجة الولاء التنظيمي لدى العمال حسب صيغة المؤسسة.
- ❖ معرفة دلالة الفروق الإحصائية في درجة الولاء التنظيمي بين الجنسين.
- ❖ معرفة دلالة الفروق الإحصائية في درجة الولاء التنظيمي لدى العمال حسب متغير الخبرة المهنية.

3-أهمية الدراسة

نظرا لأهمية الولاء التنظيمي من كل الجوانب، فهو يعتبر أحد أهم المتغيرات الفعالة التي لها دور وتأثير مباشر في منظمة وعلى الفرد، وذلك من خلال إبراز أهمية الحفاظ على العمال داخل المؤسسة وتوفير كل المتطلبات الأساسية وظروف العمل مريحة، مما يساهم في توجيه الافراد وتحلي بسلوكيات الجيدة، والتفاني في العمل وبذل جهد في أداء المهام، التي تهدف إلى رفع الإنتاجية

كما تساعد هذه الدراسة على فهم الجيد للولاء وضبط السلوك بما يتناسب والأهداف المرغوبة.

-تناولت أيضا مدى اهتمام الباحث في معالجة النقائص الموجودة

- إبراز فروق في الولاء التنظيمي بين المؤسسات والحث على مدى أهمية المورد البشري

-محاولة تطبيق مبادئ البحث العلمي لهذا الموضوع

-تقديم الاقتراحات والتوصيات التي تساعد في الاستفادة من نتائج الدراسة.

4-تحديد المفاهيم

4-1الولاء التنظيمي

هو شعور الفرد بالانتماء الى المؤسسة التي يعمل بها،

إجرائيا: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس الولاء التنظيمي
المعد من طرف

(عناصري، 2012-2013)،

ويتكون من ثلاث أبعاد

4-2 الولاء العاطفي

يعتبر الولاء رابطا او علاقة معنوية بين الموظف ومنظمته أي انه يرى في الولاء
مجموع المشاعر العاطفية التي يبديها الموظف تجاه منظمته، ما له من رغبة قوية في
البقاء بمنظمته لأنه يرى أن هناك توافق بين أهدافه وقيمه وأهداف وقيم المنظمة التي
يعمل بها إذ يسعى دوما إلى الالتزام بمبادئ منظمته مهما كلفه ذلك.

4-3 الولاء المستمر

هو يعكس مدى رغبة العامل في الاستمرار بالعمل مع المنظمة، وهو يتوقف على
مدى رضى العامل عن النتيجة المترتبة على استمرارية وجوده في المنظمة.

4-4 الولاء المعياري

في هذا النوع من الولاء الدافع الأخلاقي نحو العمل يولد لدى الفرد الولاء نحو منظمته، لكن الدافع الأخلاقي إذا لم يقترن بدوافع نفسية فإنه غير كاف، فمثال العامل الذي لم يتقاضى مرتبه مدة زمنية طويلة لم يستطع الصبر والاستمرار مهما كانت قوة ارتباطاته الأخلاقية. (القصير، 2019، ص 39-40).

4-5 الجامعة

هي مؤسسة وطنية تعمل على اثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات المستفيدة من التراكم العلمي والانساني في مختلف المجالات العلمية والادارية، وقد تم إجراء دراستنا الحالية في جامعة محمد بوضياف.

4-6 الضمان الاجتماعي

هي مؤسسة وطنية تعمل بمجموعة من القواعد القانونية التي تضمن حماية الافراد وممتلكاتهم من الأخطار الاجتماعية التي يتعرض اليها الفرد في حياته، وقد تمت الدراسة الحالية في الضمان الاجتماعي بالمسيلة.

5-الدراسات السابقة

5-1دراسة عبادو خديجة، الشايب محمد الساسي، مجلة جامعية محكمة في العلوم الانسانية والاجتماعية تصدر عن جامعة قاصدي مربح بورقلة سنة مارس 2015 العدد رقم 18 بعنوان الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات:

حيث استهدفت الدراسة الحالية الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعات بالجزائر، وما مدى اختلاف هذا المستوى تبعا لمتغير التخصص والرتبة ولأقدمية ومكان العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على أداة "بورتز" لقياس مستوى الولاء التنظيمي والتي تحتوي على 14 بندا منها 3 فقرات سلبية.

وبعد التحقق من صلاحية الأداة ومن صدقها وثباتها، تم تطبيق الدراسة على عينة من الأساتذة تتكون من 447 أستاذ وأستاذة، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية بولايات ورقلة والوادي وغرداية وبسكرة، وقد توصلت دراسة الى النتائج التالية:

- مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف التخصص.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الرتبة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الأقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الجامعات.

5-2دراسة خالد بن عيسى، فتيحة بن خرازة (2021). مستوى الولاء

التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية -مجلة للدراسات التربوية والنفسية، العدد "04" ص 98 - 128.

أجريت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة وعن مدى ارتباطه ببعض المتغيرات الشخصية والتمثلة في (الجنس، الحالة الاجتماعية، والخبرة المهنية).

وذلك باتباع خطوات المنهج الوصفي الارتباطي بالأسلوبية:

أ/أسلوب الوصف: وذلك بوصف الدقيق لمتغير الدراسة (الولاء التنظيمي)

ب/أسلوب الارتباط: للكشف عن طبيعة ومستوى العلاقة التي تربط بين الولاء ومجموعة من المتغيرات التنظيمية. فقد طبقت الدراسة على عينة تبلغ (281) استاذ واستاذة دائمين،

موزعين على (28) ثانوية من بين (42) ثانوية بولاية بسكرة، والاعتماد على استجاباتهم على مقياس الولاء التنظيمي لبورتر وزملائه، وبعد تحليل استجابات المشاركة باستخدام حزمة الأساليب الاحصائية (spss)

توصلت الباحثة الى ان مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي في ولاية بسكرة هو مستوى متوسط وبوجود علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغير الجنس وعدم وجود فروق ارتباطية بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغيري الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية.

3-5 دراسة بوزنيظ كنزة، مبيروك محمد البشير، بلجازية عمر (2022) واقع الولاء التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أبحاث اقتصادية معاصرة العدد "01" ص 38-58 "

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من العاملين في المؤسسة الإفريقية لزجاج جيجل وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم اعتماد على نموذج الن وماير لقياس الولاء التنظيمي، وبعد المعالجة الاحصائية باستخدام برنامج (spss) تم التوصل الى النتائج التالية:

- وجود مستوى ولاء تنظيمي منخفض لدى العاملين في المؤسسة الافريقية للزجاج،
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الأقدمية في العمل).

4-5 دراسة ماهر علي الصالح السالم، رسالة ماجستير في التربية المقارنة والإدارة التربوية من جامعة دمشق، قسم التربية المقارنة الادارية التربوية، كلية التربية سنة 2014-2015 بعنوان الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار.

تهدف هذه الدراسة الى معرفة درجة الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار في مؤسسة دمشق وقد وضح أهمية الولاء التنظيمي ابراز المفاهيم الادارية المعاصرة التي أكدت عليه المدرسة السلوكية.

وهي من أولى دراسات في الجمهورية العربية السورية التي تبحث في الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم العام من حيث علاقته بالمشارك في اتخاذ القرار وكذلك كشف عن العلاقة بين الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار تبعا لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية)

وذلك بإتباع منهج الدراسة وصفي تحليلي لتحقيق أغراضها، وذلك بملاحظة الظاهرة المدروسة كما هي في ارض الواقع، واعتمد على الاستبانة كأداة للاطلاع على آراء المدرسين حول الولاء التنظيمي وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار بعينة تجمع المدرسين والمدرسات في دمشق (2921) يتوزعون على (75) مدرسة، لتحقيق الأهداف تم سحب عينة عشوائية مؤلفة من (485) مدرس ومُدْرسة أي ما نسبته %16.6 من المجتمع الأصلي

وتوصلت الى:

❖ عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 حيث الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار لدى مدرسي التعليم الثانوي العام في مدينة دمشق من وجهة النظر المدرسين.

- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على الدرجة الكلية فيما يتعلق بمستوى الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام تعزى لمتغير الجنس.
 - ❖ توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على الدرجة الكلية فيما يتعلق بمستوى الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية)
 - ❖ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على درجة كبيرة فيما يتعلق بمستوى المشاركة في اتخاذ القرار لدى المدرسي التعليم الثانوي العام تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية).
- 5-5 دراسة وليد شلابي، نوال حمريط (2016)، مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الادارة المحلية، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد "2" ص 61-84.
- هدفت هذه الدراسة الى استكشاف مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الأقدمية المهنية، المستوى التعليمي).
- وسعياً لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبالاطلاع على الأدبيات النظرية للموضوع تم تصميم الاستبيان لقياس الولاء التنظيمي وتمثل مجتمع الدراسة في موظفي الادارة المحلية بولاية المسيلة (البلدية، الدائرة، الولاية) وبلغ حجم العينة (218) فرداً، وقد توصلت الدراسة الى:
- ❖ وجود مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي لدى موظفي الادارة المحلية بولاية المسيلة.

- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في متغير الولاء التنظيمي تبعا للجنس.
- ❖ توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي تبعا لكل من مستوى التعليمي والاقدمية المهنية .

5-6دراسة عطية مصلح، عودة مشاركة (2016) مستوى الولاء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الحكومية وعلاقته ببعض المتغيرات في فلسطين، مجلة نور للدراسات الاقتصادية (العدد-3) ص 1-27.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى الولاء الوظيفي لموظفي الوزارات الفلسطينية وكذلك معرفة وجود فروق نحو مستوى الولاء الوظيفي لهم تبعا لبعض المتغيرات، ولخصت الدراسة الى ان مستويات الولاء الوظيفي الثلاثة كانت المتوسطة، وتبين: وجود فروق معنوية ولم توجد فروق ذات معنوية للمحاور الأخرى، وكان من اهم التوصيات تطوير الموظفين وتحقيق العدالة الوظيفية ورفع الروح المعنوية لهم.

5-7 دراسة صواش عيسى (2019) مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة الرياضية، مجلة الإبداع الرياضي-العدد 04 ص 474-489

استهدف الباحث معرفة مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من الموظفين في الإدارة الرياضية متمثلة في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وأداة البحث تمثلت في مقياس الولاء التنظيمي المصمم من قبل الان وماير سنة 1990، وبلغ حجم عينه 22 موظف بمديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة خلال شهر مارس 2019، وأوصت الدراسة بضرورة مراعاة نظام الحوافز المادية والمعنوية وتفعيل نظام الاتصالات ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار لزيادة الولاء التنظيمي لدى موظفين بهذه المؤسسة.

6-1 مفهوم الولاء التنظيمي

لقد وردت في العديد من الكتب والبحوث السابقة مجموعة من التعاريف للولاء التنظيمي ويمكن ان نذكر منها ما يلي:

- لغة: يعني العهد والقرب والنصر والمحبة والالتزام.

والولاء كلمة ذات قيمة عالية، ومعنى سام ونبيل هو الانتماء (evotion)، الانسحاب (affiliation).

وعندما نقول بأن للأبناء ولاء لأبائهم فإنه يعني انتمائهم وانسحابهم واخلاصهم، فهو ينطوي على

الالتزام (commitinal) والانسجام (commitimat) والجذب تجاه الغير.

- اصطلاحاً: ومن أهم التعاريف التي توضح مفهوم الولاء التنظيمي ما يلي:

عرف الولاء التنظيمي " بأنه استعداد الفرد على بذل الدرجات العالية من الجهد لصالح التنظيم والرغبة القوية في البقاء في التنظيم، وقبول القيم والأهداف الرئيسية للتنظيم".

- كما عرفه شيلدون (shelden) على انه التقويم الايجابي للمنظمة والنية للعمل من اجل تحقيق أهدافها.

- في حين يرى التو وهريبنك (alluto,herbiniak) أن الولاء هو عدم الاستعداد لترك المنظمة بسبب الأجور، او الوضع الوظيفي، او الحرية المهنية، او علاقة الصداقة.

- وعرفه (omar) هو رغبة العاملين بالحصول على بيئة عمل جيدة كالالتزام العاطفي بين العاملين (شايب، 2015، ص52).

- ويرى بوشنان (Buchanan) بأن الولاء التنظيمي هو اقتران فعال بين الفرد والمنظمة، بحيث يبدي الموظفون المولون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير برغم حصولهم على مردود اقل وقد قدم ثلاثة مرتكزات منها:

❖ الإحساس بالانتماء: (Identification) ويظهر في التعبير عن الفخر بالمنظمة والقناعة الذاتية بالأهداف والقيم.

❖ المشاركة والمساهمة الفعالة: (Involvement) من قبل الفرد النابعة من رضاه النفسي بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم بها.

• الإخلاص (Loyalty) المعبر عنه برغبة الفرد الأكيدة بالاستمرار والعمل في المنظمة في كل الظروف.

- تعريف كل من ديكوتيزوسومارز: (Decotis, sumers) ان الولاء التنظيمي هو مدى قبول الفرد لأهداف المنظمة وقيمها ولانخراط في أداء الدور التنظيمي الذي يساهم في تحقيق الاهداف.

- تعريف بورتر وآخرون (1974): الولاء التنظيمي يمثل اعتماد قوي وقبولا من جانب الافراد لأهداف المنظمة ورغبتهم في بذل أكبر عطاء او جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعملون بها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها، ويشتمل هذا التعريف على ثلاثة عناصر:

✓ قبول كبير للأهداف وقيم المنظمة.

✓ الرغبة في بذل الجهود من أجل المنظمة.

✓ الرغبة في استمرار في العمل.

* والواضح ان الافراد الذين يمتلكون انتماء للتنظيم الذي يعمل به، يتمتعون بالانسجام والتفاعل والرضا مع مؤسساتهم.

2-6 أهمية الولاء

ان موضوع الولاء التنظيمي يحظى بأهمية بالغة لدى العديد من الباحثين منذ زمن بعيد الى يومنا هذا، وذلك راجع الى مدى تأثير الولاء التنظيمي على سلوك واتجاهات الافراد مما ينعكس إيجابا على الفرد والمنظمة.

وبالتالي يجب ان يكون الولاء التنظيمي من أولى السلوكيات الطبيعية التي يجب على الفرد ان يتصف بها داخل التنظيم، مما يحسن سير العمل فيها وتحقيق أهدافها بشكل مميز، والمساهمة في تقليل السلوكيات السلبية التي تتمثل في تغييب عن العمل او إهماله او شعور بالإحباط.

وقد اتضح ان الموظف صاحب الولاء المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا الوظيفي وانتماء للمنظمة، وعليه فإن أهمية الولاء التنظيمي تتمثل في:

- التوفيق في العلاقات القائمة بين العامل والمنظمة من خلال خلق جو من التعاون والألفة والتكامل بدلا من التنافر ويظهر هذا في التعريف المتعلق بالولاء التنظيمي "هو قوة تطابق الفرد مع المنظمة ومدى ارتباطه بها".

(محمد الشريف، 2008، ص76).

- ان ولاء الافراد للمنظمة التي يعملون بها يعتبر عاملا مهما اكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم او تركهم لها. (مرجع سابق، ص74).

- وكما بين والش ولافان (walsh,lavan) ان أهمية دراسة الولاء التنظيمي تأتي من أهميته المتزايدة في المنظمة، لتأثيره على مستوى الاداء فيها ويظهر ذلك من خلال ارتباط الافراد بأهداف المنظمة.

- وأضاف ستيرز (steers) ان الاهتمام بالولاء التنظيمي يرجع الى دوره في زيادة فعالية المنظمة الى الرغبة في البقاء فيها. (هادف، 2020، ص78).

وكذلك بين شلدون: ان الولاء التنظيمي له أهمية في حياة المنظمة وذلك من خلال:

- ✓ مساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات الانتاج.
- ✓ التنبؤ ببقاء العامل او تركها.
- ✓ يؤدي الى انخفاض الغياب والحد من المشاكل داخل المنظمة.
- ✓ التنبؤ بفعالية المنظمة.
- ✓ ضمان الاستمرارية داخل المنظمة لذوي المهارات والتخصصات النادرة.
- ✓ تفاني الموظف في العمل. (حداد، 2018، ص 45).

* ومن خلال ما سبق نستنتج أن الولاء التنظيمي يلعب دورا هاما في نجاح المنظمة، لكونه يساعد في زيادة الرغبة لدى الموظفين في الاستمرار فيها وارتفاع الفعالية، وذلك مما يساهم في تحقيق اهداف المنظمة.

3-6 مراحل الولاء التنظيمي

لقد حدد بوشنان (1974) في بحثه انا مراحل الولاء التنظيمي تنقسم الى ثلاثة

مراحل والتي تتمثل في:

- مرحلة التجربة:

وقد تمتد هذه الفترة من تاريخ مباشرة التوظيف الى مدة سنة، حيث يخضع الموظف في هذه المدة الى التدريبات الاختبار وذلك بهدف الحصول على الاستقرار والأمن الوظيفي، ومحاولة التأقلم مع وضع البيئة الداخلية لتنظيم وبذل الجهود من اجل الابداع واظهار المهارات في الاداء وتتخلل هذه الفترة العديد من الخبرات تتمثل في تحديات العمل وتضارب الولاء ووضوح الدور وقبول العامل قيم وأهداف المنظمة. (روان، 2015، ص 10).

- مرحلة العمل والانجاز: هي الفترة اللاحقة للفترة التجريبية وتكون من سنتين الى اربع سنوات وتكون خلال هذه الفترة اثبات للذات وتأكيد على انجازه وتتميز هذه المرحلة ببعض الخبرات والتي منها:

▲ الأهمية الشخصية.

▲ الخوف من العجز.

▲ ظهور قيم الولاء للتنظيم والعمل.

-مرحلة الثقة والتنظيم: وتبدأ من السنة الخامسة الالتحاق بالتنظيم وتستمر الى ما بعد ذلك، حيث يزداد ولاءه وتقوى علاقته بالتنظيم وينتقل الى مرحلة النضج.
(شايب، 2015، ص54).

6-4 أبعاد الولاء التنظيمي

ان للولاء التنظيمي العديد من الأبعاد وتتمثل في:

لقد وجد جورج وآخرون (George and others, 1999) ان الانتماء التنظيمي يشتمل على المشاعر العاملين واعتقاداتهم حيال العمل بالمنظمة وبصورة شمولية ويتضمن بعدين شائعين هما:

6-4-1 الولاء المؤثر او العاطفي: (effective commitment) تعبيراً عن رضا

العاملين في علاقاتهم مع بعضهم البعض، وعلاقاتهم التنظيمية والشعور العالي اتجاه المنظمة وايلائها ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء

(عناصري، 2016، ص69).

6-4-2 الولاء المتواصل او المستمر: (continuous, commitment) تعبيراً عن

إدراك العاملين بحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها جراء استمرارية انتمائهم وولائهم وبقائهم داخل المنظمة الادارية، مقارنة بفقدانهم لمثل تلك الامتيازات والمنافع، في

حال تركهم للمنظمة، فضلا عن كونه ذا ابعاد متعددة يجمعها الولاء العاطفي والولاء المستمر (George & others, 1999)

وعليه فان الولاء تنظيمي يرسخ الشعور الايجابي لدى الموظفين اتجاه منظماتهم وله اتجاهين هما:

- الاتجاه التجادلي: كدلالة على العلاقات المتبادلة والايجابية بين الأعضاء والمنظمة، في إطار القيم والاهداف والاداء الفاعل.

-الاتجاه النفسي: كدلال على ارتباط اعضاء المنظمة بمنظماتهم في إطار من الاتجاهات والميل والانتماء، الذي يتعدى اعتبارات العوامل المادية (عناصري، 2013، ص68).

6-5 العوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي

إن نجاح اي منظمة يكون مرهون بمستوى ولاء الافراد لها، لأن الولاء من اهم الظواهر السيكولوجية التي تعتمد على العامل والمنظمة معا لسعي الى تحقيق الاهداف. لذلك قام العديد من المفكرين بالدراسات التي تبحث عن العوامل التي من شأنها زيادة مستوى الولاء التنظيمي لدى الافراد. سنتطرق في هذا الفرع الى العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي ايجابيا وسلبيا وهي قسمين:

- عوامل تنظيمية مرتبطة بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد.

- عوامل شخصية مرتبطة بالفرد العامل في التنظيم.

6-5-1 العوامل التنظيمية:

- قيام المؤسسة بمساعدة الفرد على اشباع حاجاته: وذلك يكون بالتحاق العامل بالمؤسسة للعمل بها لتحقيق رغباته السيكولوجيا والبيولوجية، فإذا لبت المنظمة هذه الحاجيات فقد يكون لها أثر ايجابي في نمو الولاء لدى العامل، وإذا كانت عكس ذلك فقد يميل الفرد الى البحث عن مكان غيره يجد فيه ضالته.

- وضوح الأهداف وتحديد الأدوار: وذلك يساعد على زيادة الولاء التنظيمي لدى الافراد العاملين فكلما كانت واضحة ومحددة كلما كانت عملية الادراك والفهم أسرع والمنظمة أكبر وذلك بتطبيق الجيد للمنهج والكفالة الادارية. (هادف،2020، ص85).
- مشاركة العاملين في التنظيم: تساعد مشاركة الافراد في التنظيم بصورة ايجابية في تحقيق الأهداف وذلك بإتاحة الفرصة لهم بطرح افكارهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية وارتباطهم ببيئة العمل بشكل أكبر مما يؤدي الى رفع الروح المعنوية العالية.
- العمل على تحسين المناخ التنظيمي: فهو يشير الى مجموعة من الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي او الاستقرار، يفهمها العاملون ويدركونها، مما يعكس على قيمهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم. فالمنظمة والعاملين يسعون الى ايجاد مناخ تنظيمي جيد لكلا الطرفين، وقد أظهرت الدراسات في هذا الإطار ان التنظيمات ذات المناخ والبيئة المتسلطة المحبطة لمعنويات العاملين والتي يتصف بعدم المسؤولية هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة الولاء المهني لديهم، والاهتمام بالعنصر البشري في سبيل تنمية الولاء التنظيمي لدى الموظفين. (سالم،2015، ص72).
- بناء الثقة التنظيمية: ان المنظمات المتميزة تجتهد في تقديم الخدمات المختلفة لأفرادها لأنها تعتمد على العنصر البشري في تحقيق كفاءة التنظيم وفاعليته وذلك برفع درجة الثقة بين العاملين والتنظيم ولذلك فان لعامل الثقة أهمية بالغة في تماسك الجماعة وتنمية الولاء للمنظمة وزيادة درجة الابداع والابتكار.
- نظام الحوافز: للحوافز دور فعال في تعزيز العلاقات بين المنظمة والعاملين بها، وتكون اما مادية او معنوية، يتوقف تأثير على قدرتها في إثارة الدافعية للأفراد وتعزيز حماسهم وثقتهم بالتنظيم وولائهم، ويتوقف أيضا على نجاعة الأساليب المتبعة

في تنفيذها والتي تراعي اهداف والشعور بالمسؤولية والرضا وتحقيق الذات.(جميل أمينة، ص63).

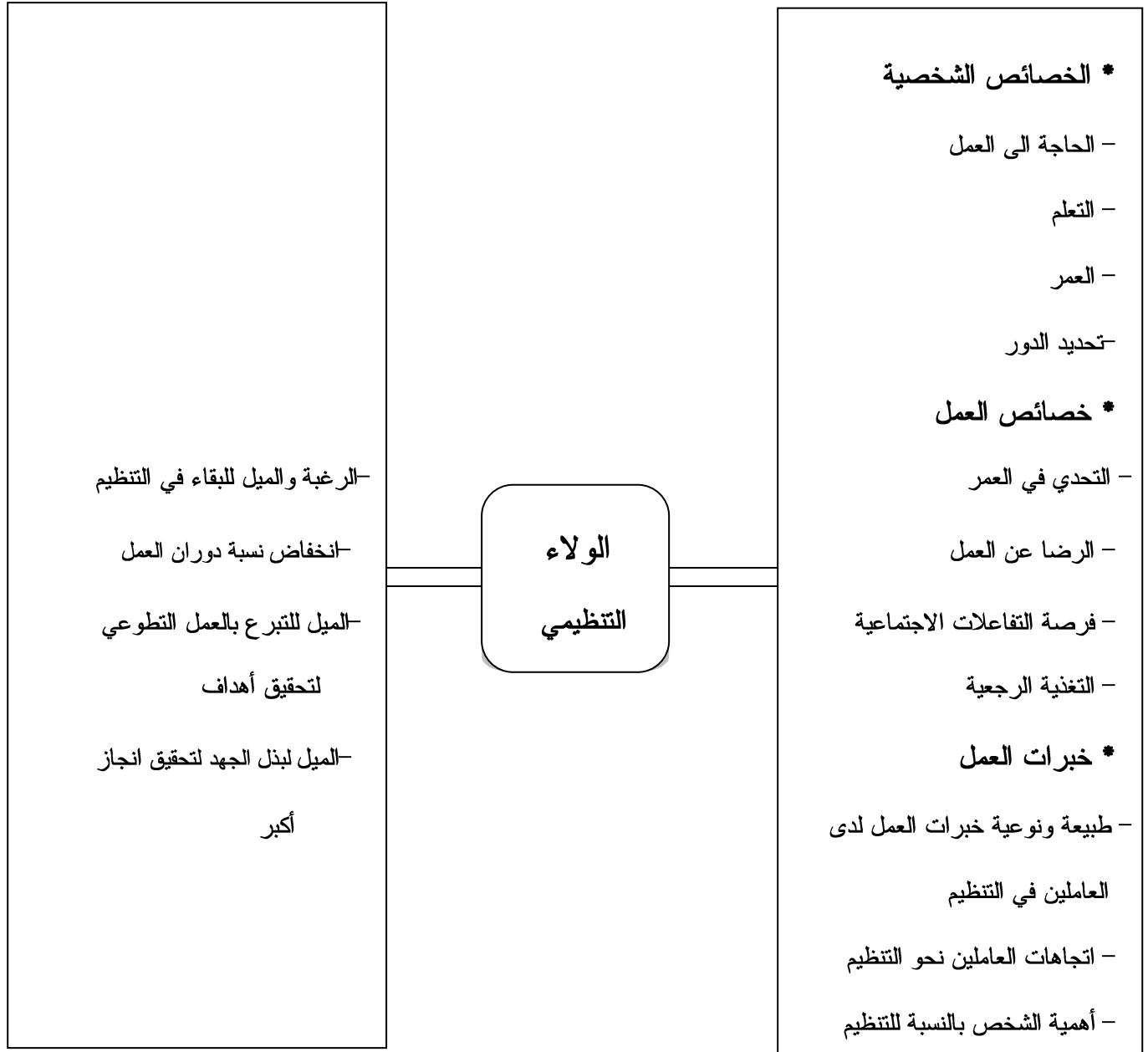
- **نمط القيادة:** يؤثر تأثيرا بالغا في اتجاهات الافراد نحو الثقة في المنظمات كما يؤثر ايضا على الحفاظ على الموارد البشرية العاملة من خلال تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي بما يضمن بقائهم واستمرارهم فيها، وهناك العديد من الدراسات بين النمط القيادي والولاء منها الصائغ والحسين (1994) وتهدف الى معرفة العلاقة بين النمط القيادي والولاء كما فحصت ماري بيرد (2002) اثر النمط القيادي للمدراء بالمدرسة كاثوليكية الأمريكية على ولاء المعلمين واطهرت النتائج ان هناك علاقة ايجابية دالة احصائيا بينهما لدى المعلمين لمدرائهم.(سالم،2015،ص73).

6-5-2 العوامل الشخصية

من اهم العوامل الشخصية المؤثرة في الولاء التنظيمي هي كالاتي:

- ✓ **العمر:** العاملين ذوي الفئات الشابة أكثر ولاء لتنظيماتهم.
- ✓ **-الجنس:** اثبتت اغلب الدراسات ان النساء اكثر ولاء لمنظماتهم من الرجال الا ان هذا المتغير غير حاسم.
- ✓ **-المؤهلات:** (خبرة المهنية) العمال ذو المؤهلات العالية اكثر ولاء لمنظماتهم من اقرانهم.
- ✓ **مدة الخدمة:** العاملين ذو الخدمة الطويلة في المنظمة أكثر ولاء لمنظماتهم ممن هم اقل خدمة.
- ✓ **-المسؤولية والمكانة الاجتماعية:** قد تكون مكانة رسمية او مرتبة اجتماعية تضيفها الجماعة على شخص ما تعبيرا عن شعورهم، ويرتبط الافراد ببعضهم البعض حسب ترتيب الهرمي للتنظيم.(كيدج،بوغرة،2021، ص133).

الشكل رقم(01): يمثل نموذج steers للعوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي



الخلاصة

من خلال ما سبق يمكن القول بأننا تناولنا في هذا الفصل مجموعة من العناصر التي تساعد على توضيح رؤيتنا حول موضوع الولاء التنظيمي في المؤسسات الإدارية والخدماتية، بداية من إشكالية هذا الموضوع التي بينت محتوى الدراسة، وكذلك مدى أهمية الولاء لدى العمال، كما لنا مجموعة من الأهداف والمصطلحات التي تزيل اللبس والغموض عن الولاء وابعاده، ومن جهة أخرى تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة. بالإضافة الى المدخل النظري الذي تطرقنا من خلاله الى مفهوم الولاء التنظيمي وأهميته وأيضا مراحلها وبعض العوامل المؤثرة عليه وصولا الى الابعاد.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية والميدانية

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- الدراسة الاستطلاعية

3- أدوات الدراسة

4- خصائص السيكمترية لأداة الدراسة

5- عينة الدراسة الأساسية

6- الأساليب الإحصائية المستعملة

تمهيد

يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات المنهجية التي اتبعت لتحقيق أهداف الدراسة والتحقيق من التساؤلات بداية من الدراسة الاستطلاعية التي تتضمن منهج الدراسة وأهدافها وعينتها وأيضا مجتمع الدراسة وكذلك تقنين أدوات الدراسة وخصائص زمانيا ومكانيا، تعريف بالمؤسسات المجرات فيها الدراسة السيكومترية (صدق والثبات) وأساليب الإحصائية.

1- منهج الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي الملائم لطبيعة البحث الميداني، حيث ان الدراسة كانت متشابهة مع نفس المنهج، لأنه يتناسب مع اغلب الخصائص والظواهر الإنسانية والاجتماعية.

2- الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية ضرورية قبل الشروع في انجاز الدراسة النهائية، فهي النسبة الأساسية في تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها وكذا تحديد وبناء أدوات الدراسة كما تم الوقوف على الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق والثبات) ومعالجتها قبل التطبيق النهائي على العينة النهائية.

2-1 عينة الدراسة الاستطلاعية

في هذا الإطار ومن خلال القيام بزيارة الميدانية للمؤسستين جامعة محمد بوضياف والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، قمنا بالاتصال بمجموعة من العمال المقدر عددهم 40 عامل من اجل الوقوف على الخصائص السيكومترية للأداة.

2-2 حدود الدراسة

المجال الزمني: تمت الدراسة خلال 05 مارس 2023 إلى غاية 05 أبريل 2023
المجال المكاني: تمت الدراسة في مؤسستي جامعة محمد بوضياف والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالمسيلة.

2-3 تعريف بالمؤسسات

2-3-1 جامعة محمد بوضياف

هي مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تدعى بجامعة المسيلة كما جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 53 بتاريخ 19 سبتمبر 2001 حيث تتكون جامعة المسيلة من 4 كليات تتمثل في:

✓كلية الحقوق والعلوم السياسية.

✓كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

✓كلية الأدب واللغات.

✓كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارة.

الموقع الجغرافي

تقع جامعة المسيلة على الطريق الوطني 65 الرابط بين المسيلة والجزائر العاصمة، بدأت النواة الأولى للجامعة في شهر فيفري من عام 1985 في مؤسسة كانت مخصصة لتكوين سائقي الآلات بالمكان المسمى نراع الحاجة الذي يبعد عن المدينة ببضع كيلومترات وذلك بعدد من الأساتذة لتبدأ الانطلاقة بإنشاء معهد وطني للتعليم العالي، كانت بدايته بفتح أول فرع تكوين للتقنيين السامين في الميكانيك بعدد من الأساتذة لتبدأ الانطلاقة مباشرة في شهر سبتمبر في نفس السنة بفتح فرع الجذع المشترك للتكنولوجيا، خاصة مع قدوم بعض الأساتذة الأجانب المتعاونين، وفي شهر فيفري 1986 فتح فرع تسيير تقنيات الحضرية بتكوين قصير المدى (الذي حول من معهد متخصص من مدينة المدية) وفي سبتمبر عام 1987 بدأ تكوين مهندسين في الميكانيك وهندسة المدنية وقد بدأ في نفس

الوقت مشروع بناء المركز الجامعي الذي تم انجازه في زمن قياسي لتبدا الدراسة فيه مع بداية سنة الجامعية 1988 / 1989 وذلك بفتح فرع التجارة وإنشاء معهد وطنيا ثانيا في الهندسة المدنية، ومع بداية السنة الجامعية 1989/1990 أصبح عدد الطلبة يقارب 2000 طالب ليتم الارتقاء من معاهد وطنية الى مركز جامعي بمقتضى مرسوم التنفيذي رقم 92-301 المؤرخ في 6 محرم عام 1413 الموافق 7 يوليو سنة 1992 المتضمن إنشاء المركز الجامعي بالمسيلة كما جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 53 صادر بتاريخ 19 سبتمبر 2001.

2-3-2 الضمان الاجتماعي

هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالاستقلالية المالية المسيرة من طرف القانون وتنظيمات الخاصة بها.

وهو عبارة عن مؤسسة خدماتية، تقدم خدمات للمواطنين والمؤسسات وذلك من خلال ضمان وتأمين ضد الأخطار.

حيث تم إنشاء مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة سنة 1978، وفي تاريخ 20 أوت 1985 أصبحت وكالة مسيلة تابعة لمديرية الضمان الاجتماعي بين عكنون الجزائر العاصمة الشاملة لفرعي التأمين وفرع حوادث العمل

- مهامها:

- ترقية التنبؤ بحوادث العمل والأمراض المهنية
- تسيير نفقات التعويض المتعلقة بالإجراء
- انجاز مجمع صحي يشمل العيادة الخاصة بمرضى (الكلية، مركز الأشعة ...)

(مباركي، 2015، ص51)

الموقع الجغرافي: تتواجد مؤسسة الضمان الاجتماعي

- في حي 32 مسكن.

- شارع العقيد عميروش طريق برج بوعريريج

- يحدها شمالا حي 12 مسكن وجنوبا المركز الثقافي

الهيكل التنظيمي للمؤسسة: تتكون المؤسسة من 05 نيابات نيابة مهام الخاصة بها

- نيابة مديرية الإعلام الآلي.

- مديرية الإدارة العامة.

- مديرية التعويضات.

- مديرية المالية والتحصيل.

- مديرية الرقابة الطبية.

3- أدوات الدراسة

تمثلت أداة الدراسة في مقياس الولاء التنظيمي الذي أعده بوحفص (2010)، حيث يتكون من 20 عبارة وطبق من طرف عناصر (2013)، وتكون الإجابة عن بنود المقياس بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة من بين الاختبارات الأربعة التالية أبدا (1)، نادرا (2)، أحيانا (3)، دائما (4)، مع العلم ان المقياس يحتوي على أربع بنود معكوسة وهي البنود ذات أرقام (1، 5، 10، 17) تدل الدرجة المرتفعة في المقياس على مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي وكما يتكون المقياس من ثلاث أبعاد وهي:

الولاء العاطفي: ويتكون من 10 عبارات

الولاء المستمر: يتكون من 08 عبارات

الولاء المعياري: يتكون من 04 عبارات

4- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

4-1-الصدق: للتأكد من صدق الأداة اعتمد الباحثان على طريقة الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، ودرجة العبارة والدرجة الكلية، ودرجة البعد والدرجة الكلية، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجداول التالية:

- الجدول رقم (01) يبين صدق الاتساق الداخلي للعبارات بعد الولاء العاطفي

الرقم	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
01	0.83**	0.64**
02	0.89**	0.76**
03	0.75**	0.65**
04	0.86**	0.75**
05	-0.31	0.45
06	0.88**	0.75**
07	0.63**	0.63**
09	0.68**	0.68**
20	0.79**	0.79**
22	0.61**	0.61**
* دال عند مستوى دلالة 0.05		
** دال عند المستوى دلالة 0.01		

نلاحظ من الجدول أعلاه ان ارتباط عبارات بعد الولاء العاطفي بالبعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 حيث تراوحت بين (0.61) للعبارة 22 و(0.79) للعبارة 20، فيما عدا العبارة 05 حيث كان ارتباطها بالبعد والدرجة غير دال إحصائيا حيث قدرت فيها بـ (0.31-) بالنسبة لارتباطها بالبعد و(0.45) بالنسبة لارتباطها بالدرجة الكلية وقد تم حذفها من الأداة في حساب الثبات وفي الدراسة الأساسية.

- الجدول رقم (02) يبين صدق الاتساق الداخلي للعبارات بعد الولاء المستمر

الرقم	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
08	0.74**	0.74**
10	0.42**	0.34*
11	0.63**	0.66**
12	0.76**	0.71**
13	0.76**	0.65**
14	0.67**	0.62**
18	0.77**	0.80**
19	0.26	0.11
* دال عند مستوى الدلالة 0.05		
** دال عند مستوى الدلالة 0.01		

نلاحظ من الجدول أعلاه ان ارتباط عبارات بعد الولاء المستمر بالبعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 حيث تراوحت بين (0.42)

للعبارة 10 و(0.80) للعبارة 18، فيما عدا العبارة 19 حيث كان ارتباطها بالبعد والدرجة غير دال إحصائياً حيث قدرت فيها بـ (0.26) بالنسبة لارتباطها بالبعد و(0.11) بالنسبة لارتباطها بالدرجة الكلية وقد تم حذفها من الأداة في حساب الثبات وفي الدراسة الأساسية.

جدول رقم (03) يبين صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المعياري

الرقم	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
15	0.65**	0.60**
16	0.82**	0.81**
17	0.42**	0.04**
21	0.74**	0.64**
* دال عند مستوى الدلالة 0.05		
** دال عند مستوى الدلالة 0.01		

نلاحظ من الجدول أعلاه ان ارتباط عبارات بعد الولاء المعياري بالبعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 حيث تراوحت بين (0.42) للعبارة 17 و(0.81) للعبارة 16 الدراسة الأساسية.

جدول رقم (04) يبين ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي

المتغيرات	معامل ارتباط البعد مع الدرجة الكلية
الولاء العاطفي	0.92**
الولاء المستمر	0.92**
الولاء المعياري	0.80**
* دال عند مستوى الدلالة 0.05	
** دال عند مستوى الدلالة 0.01	

نلاحظ من الجدول أعلاه ان ارتباط ابعاد الولاء التنظيمي بالبعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 حيث تراوحت بين (0.80) للولاء المعياري و(0.92) للولاء العاطفي والمستمر.

4-2- الثبات: للتأكد من ثبات أداة الدراسة اعتمد الباحثان على معامل ألفا كرونباخ لكل بعد على حدى وللدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

- جدول رقم (05) يبين معامل الثبات لأبعاد الولاء التنظيمي والدرجة الكلية

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الولاء العاطفي	09	0.91
الولاء المستمر	07	0.82
الولاء المعياري	04	0.58
الدرجة الكلية	20	0.92

نلاحظ من الجدول أعلاه ان قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الولاء التنظيمي والدرجة الكلية قد جاءت مرتفعة فيما عدا بعد الولاء المعياري الى كانت قيمته متوسطة حيث قدرت بـ (0.58) أما بالنسبة للأداة ككل فقد كان معامل ثباتها مرتفع حيث قدر بـ (0.92). وهي قيمة مرتفعة ومقبولة.

5- عينة الدراسة الأساسية:

تعتبر عملية اختبار العينة من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث أثناء قيامه ببحثه حيث تعرف بأنها عملية اختيار عدد من الافراد المشاركة في الدراسة ما، حيث يكون هؤلاء ممثلين للمجموعة التي تم اختيارهم منها، من اجل الحصول على معلومات حول مجتمع دراسة العينة الكلية، وهي العينة التي تم اختيارها لتمثيل المجتمع الأصلي، قدر عددها بـ 106 مفردة في كل من الجامعة والضمان الاجتماعي.

– الجدول رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس والخبرة المهنية والمؤسسة

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	المتغيرات	
106	58%	61	الضمان الاجتماعي	المؤسسة
	42%	45	الجامعة	
106	54%	57	ذكور	الجنس
	46%	49	إناث	
106	24%	25	من 05 الى 10 سنوات	الخبرة المهنية
	46%	49	من 11 إلى 20 سنة	
	30%	32	أكثر من 20 سنة	

يتضح من الجدول اعلاه ان نسبة عمال الضمان الاجتماعي أكثر من نسبة عمال الجامعة من حيث توزيع الاستبيان، حيث قدرة نسبة الضمان الاجتماعي (58%) والجامعة بـ (42%).

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة الذكور أكثر من نسبة الاناث حيث قدرت نسبة هذا الاخير بـ (46%) ونسبة الذكور بـ (54%).

اما فيما يتعلق بنسبة الخبرة المهنية فإننا نلاحظ ان نسب المئوية جاءت متفاوتة حيث قدرة للفئة الاولى

(من 05 الى 10 سنوات) بـ (24%) اما بالنسبة للفئة الثانية (من 11 الى 20 سنة) فقدرت بـ (46%)

و (30%) بالنسبة للفئة الثالثة (أكثر من 20 سنة).

6- الأساليب الإحصائية المستعملة

تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لحساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة والمناسبة لتحليل البيانات والإجابة على تساؤلات الدراسة وذلك بالاعتماد الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة 24.0 وتمثلت الأساليب الإحصائية المستعملة فيما يلي:

- النسب المئوية والتكرارية لتوزيع افراد العينة حسب الجنس والخبرة المهنية وقطاع العمل.
- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الأداة.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة.
- اختبار T لعينتين مستقلتين لحساب دلالة الفروق بين افراد العينة في الولاء التنظيمي حسب الجنس ومؤسسة العمل.
- اختبار ANOVA تحليل التباين الأحادي لحساب دلالة الفروق العينة حسب الخبرة المهنية.
- متوسط حسابي والانحراف المعياري لمعرفة درجة الولاء التنظيمي لدى افراد العينة.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- 1- عرض ومناقشة تساؤل الأول
- 2- عرض ومناقشة تساؤل الثاني
- 3- عرض ومناقشة تساؤل الثالث
- 4- عرض ومناقشة تساؤل الرابع

استنتاج عام

خاتمة

اقتراحات

مراجع

ملاحق

1- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول

نص التساؤل: ماهي درجة الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال مؤسستي جامعة محمد بوضياف والضمان الاجتماعي بالمسيلة؟

لاختبار هذا التساؤل تم استعمال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

- الجدول رقم (07) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإبعاد الولاء التنظيمي والدرجة الكلية.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
الولاء العاطفي	3.29	0.74	65.80%
الولاء المستمر	2.73	0.72	54.60%
الولاء المعياري	2.55	0.72	51%
الدرجة الكلية	2.85	0.62	57%

نلاحظ من الجدول رقم (06) ان المتوسطات الحسابية لأبعاد الولاء التنظيمي تراوحت بين (2.55) بانحراف معياري قدر بـ (0.72) لبعد الولاء المعياري، و(3.29) بانحراف معياري قدر بـ (0.74) لبعد الولاء العاطفي و(2.73) بانحراف معياري قدر بـ (0.72) لبعد الولاء المستمر، وقد جاء ترتيبها حسب الوزن النسبي للمتوسط الحسابي كما يلي:

الولاء العاطفي بوزن نسبي قدر بـ (65.80%) ثم الولاء المستمر بوزن نسبي قدر بـ (54.60%) وفي الاخير الولاء المعياري بوزن نسبي قدر بـ (51%)، وهذا يعني ان الولاء العاطفي هو الأكثر شيوعا لدى أفراد العينة. أما بالنسبة للدرجة الكلية للأداة فقد قدر المتوسط الحسابي بـ (2.85) وانحراف معياري قدر بـ (0.62) وكان وزن هذا المتوسط (57%) وهذا يعني ان (57%) من أفراد العينة تجاوزت درجاتهم الدرجة المتوسطة وبالتالي: يمكن القول ان درجة الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة من المؤسساتين ككل مرتفعة نوعا ما.

- حيث اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عبادو وخديجة (2015) التي توصلت الى ان مستوى الولاء التنظيمي مرتفع لدى أساتذة الجامعات، بالإضافة الى دراسة شابي وحمريط (2016) التي توصلت الى ان مستوى الولاء التنظيمي مرتفع لدى موظفي الادارة المحلية.

- واختلفت في مستوى الولاء التنظيمي مع دراسة بوزنيط ومبيروك (2022) التي توصلت الى ان مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة الافريقي للزجاج منخفضة، بالإضافة الى الدراستين عيسى وخرارة (2021)، مصلح ومشاركة (2016) اللتان توصلتا الى ان الولاء التنظيمي متوسط لدى أساتذة التعليم العالي وموظفي الوزارات الحكومية.

2- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني

نص التساؤل: هل توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة الولاء التنظيمي؟

لاختبار هذا التساؤل تم استعمال اختبار T لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين الذكور والإناث في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

- الجدول رقم (08) يبين نتائج T لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين الذكور والإناث في أبعاد والدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي.

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
الولاء العاطفي	ذكور	57	29.40	6.77	- 0.61	غير دال
	إناث	49	29.87	6.69		
الولاء المستمر	ذكور	57	18.85	5.41	- 0.57	غير دال
	إناث	49	19.42	4.74		
الولاء المعياري	ذكور	57	10.35	2.91	0.51	غير دال
	إناث	49	10.06	2.86		
الدرجة الكلية	ذكور	57	58.61	13.08	- 0.30	غير دال
	إناث	49	59.36	12.54		

نلاحظ من الجدول أعلاه ما يلي:

- الولاء العاطفي: من الجدول يتبين ان متوسط الذكور في بعد الولاء العاطفي (29.40) وانحراف معياري قدره (6.77) بينما قدر متوسط الإناث ب(29.87) بانحراف معياري قدره (6.69) وقدرت قيمة اختبار T لعينتين مستقلتين ب (-0.61) وهي قيمة غير دالة إحصائياً تعبر عن عدم وجود فرق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في بعد الولاء العاطفي.

- الولاء المستمر: من الجدول يتبين ان متوسط الذكور في بعد الولاء المستمر (18.85) وانحراف معياري قدره (5.41) بينما قدر متوسط الإناث ب(19.42) بانحراف معياري

قدره (4.74) وقدرت قيمة اختبار T لعينتين مستقلتين ب (-0.57) وهي قيمة غير دالة إحصائياً تعبر عن عدم وجود فرق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في بعد الولاء المستمر.

الولاء المعياري: من الجدول يتبين ان متوسط الذكور في بعد الولاء المعياري (10.35) وانحراف معياري قدره (2.91) بينما قدر متوسط الإناث (10.06) بانحراف معياري قدره (2.86) وقدرت قيمة اختبار T لعينتين مستقلتين ب (0.51) وهي قيمة غير دالة إحصائياً تعبر عن عدم وجود فرق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في بعد الولاء المعياري.

الدرجة الكلية: من الجدول يتبين ان متوسط الذكور في بعد الدرجة الكلية (58.61) وانحراف معياري قدره (13.08) بينما قدر متوسط الإناث (59.36) بانحراف معياري قدره (12.54) وقدرت قيمة اختبار T لعينتين مستقلتين ب (-0.30) وهي قيمة غير دالة إحصائياً تعبر عن عدم وجود فرق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في بعد الدرجة الكلية.

- اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بن عيسى وبن خرازة (2021) التي توصلت الى وجود فروق ارتباطية بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغير الجنس.

- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بوزنيط ومبيروك (2022) التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى الى متغير الجنس.

- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة السالم (2015) التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس.

- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة شلابي وحمريط (2016) التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متغير الولاء التنظيمي تبعا للجنس.

3- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث

نص التساؤل: هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

لاختبار هذا التساؤل تم استعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة دلالة الفرق إحصائياً في أبعاد والدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي حسب متغير الخبرة المهنية للعمال، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

- الجدول رقم (09) يبين دلالة الفرق بين العمال في أبعاد والدرجة الكلية للولاء

التنظيمي حسب الخبر المهنية باستعمال اختبار ANOVA.

المتغيرات	الخبرة المهنية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
الولاء العاطفي	من 05 الى 10 سنوات	25	28.32	7.32	1.46	غير دال
	من 11 إلى 20 سنة	49	29.24	6.89		
	أكثر من 20 سنة	32	31.21	5.75		
الولاء المستمر	من 05 الى 10 سنوات	25	18.84	4.39	2.32	غير دال
	من 11 إلى 20 سنة	49	18.24	5.83		
	أكثر من 20 سنة	32	20.68	4.07		
الولاء المعياري	من 05 الى 10 سنوات	25	9.96	3.07	0.87	غير دال
	من 11 إلى 20 سنة	49	9.97	2.98		

		2.54	10.78	32	أكثر من 20 سنة	
غير دال	1.99	12.36	57.12	25	من 05 الى 10 سنوات	الدرجة الكلية
		13.90	57.46	49	من 11 إلى 20 سنة	
		10.57	62.68	32	أكثر من 20 سنة	

نلاحظ من الجدول أعلاه ما يلي:

الولاء العاطفي: نلاحظ من الجدول ان متوسطات الافراد حسب الخبرة المهنية جاءت متقاربة نوعا ما حيث تراوحت بين (28.32) بانحراف معياري (7.32) للفئة الأولى (من 05 الى 10 سنوات)، و(31.21) بانحراف معياري (5.75) للفئة الثالثة أكثر من 20 سنة، وباستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

تبين عدم وجود فرق دال إحصائيا في بعد الولاء التنظيمي يعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الولاء المستمر: نلاحظ من الجدول ان متوسطات الافراد حسب الخبرة المهنية جاءت متقاربة نوعا ما حيث تراوحت بين (18.84) بانحراف معياري (4.39) للفئة الأولى (من 05 الى 10 سنوات)، و(20.68) بانحراف معياري (4.07) للفئة الثالثة أكثر من 20 سنة، وباستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

تبين عدم وجود فرق دال إحصائيا في بعد الولاء التنظيمي يعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الولاء المعياري: نلاحظ من الجدول ان متوسطات الافراد حسب الخبرة المهنية جاءت متقاربة نوعا ما حسب تراوحت بين (9.96) بانحراف معياري (3.07) للفئة الأولى (من 05 الى 10 سنوات)، و(10.78) بانحراف معياري (2.54) للفئة الثالثة أكثر من 20 سنة، وباستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

تبين عدم وجود فرق دال إحصائيا في بعد الولاء التنظيمي يعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الدرجة الكلية: نلاحظ من الجدول ان متوسطات الافراد حسب الخبرة المهنية جاءت متقاربة نوعا ما حسب تراوحت بين (57.12) بانحراف معياري (12.36) للفئة الأولى (من 05 الى 10 سنوات)، و(62.68) بانحراف معياري (10.57) للفئة الثالثة أكثر من 20 سنة، وباستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA تبين عدم وجود فرق دال إحصائيا في بعد الولاء التنظيمي يعزى لمتغير الخبرة المهنية.

- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عبادو والشايب (2015) التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الأقدمية.

- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بن عيسى وبن خرازة (2021) التي توصلت عدم وجود فروق ارتباطية بين الولاء التنظيمي للأساتذة و متغير الخبرة المهنية.

- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بوزنيط ومبيروك (2022) التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

- اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة السالم (2015) التي توصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في متغير الولاء التنظيمي تبعا لسنوات الخبرة.

- اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة شلابي وحمريط (2016) التي توصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في متغير الولاء التنظيمي تبعا للأقدمية المهنية.

4- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الرابع

- نص التساؤل: هل توجد فروق دالة إحصائية بين عمال جامعة محمد بوضياف المسيلة وعمال الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة في درجة الولاء التنظيمي؟

لاختبار هذا التساؤل تم استعمال اختبار T لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين عمال جامعة محمد بوضياف المسيلة وعمال الضمان الاجتماعي لولاية المسيلة في أبعاد والدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

- الجدول رقم (10) يبين نتائج T لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين عمال جامعة محمد بوضياف بالمسيلة وعمال الضمان الاجتماعي لولاية المسيلة في أبعاد والدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي.

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
الولاء العاطفي	الجامعة	45	30.28	6.42	0.87	غير دال
	الضمان الاجتماعي	61	29.13	6.88		
الولاء المستمر	الجامعة	45	20	5.23	1.53	غير دال
	الضمان الاجتماعي	61	18.47	4.94		
الولاء المعياري	الجامعة	45	10.77	2.99	1.73	غير دال
	الضمان الاجتماعي	61	9.80	2.74		
الدرجة الكلية	الجامعة	45	61.06	13	1.46	غير دال
	الضمان الاجتماعي	61	57.40	12.48		

نلاحظ من الجدول أعلاه ما يلي:

- الولاء العاطفي: من الجدول يتبين ان متوسط الجامعة في بعد الولاء العاطفي (30.28) وانحراف معياري قدره (6.42) بينما قدر متوسط الضمان الاجتماعي ب(29.13)

بانحراف معياري قدره (6.88) وقدرت قيمة اختبار T لعينتين مستقلتين ب (0.87) وهي قيمة غير دالة إحصائياً تعبر عن عدم وجود فرق دالة إحصائياً بين الجامعة والضمان الاجتماعي في بعد الولاء العاطفي.

- **الولاء المستمر:** من الجدول يتبين ان متوسط الجامعة في بعد الولاء المستمر (20) وانحراف معياري قدره (5.23) بينما قدر متوسط الضمان الاجتماعي ب(18.47) بانحراف معياري قدره (4.94) وقدرت قيمة اختبار T لعينتين مستقلتين ب (1.53) وهي قيمة غير دالة إحصائياً تعبر عن عدم وجود فرق دالة إحصائياً بين الجامعة والضمان الاجتماعي بعد الولاء المستمر.

- **الولاء المعياري:** من الجدول يتبين ان متوسط الجامعة في بعد الولاء المعياري (10.77) وانحراف معياري قدره (2.99) بينما قدر متوسط الضمان الاجتماعي ب(9.80) بانحراف معياري قدره (2.74) وقدرت قيمة اختبار T لعينتين مستقلتين ب(1.73) وهي قيمة غير دالة إحصائياً تعبر عن عدم وجود فرق دالة إحصائياً بين الجامعة والضمان الاجتماعي في بعد الولاء المعياري.

- **الدرجة الكلية:** من الجدول يتبين ان متوسط الجامعة في بعد الدرجة الكلية (61.06) وانحراف معياري قدره (13) بينما قدر متوسط الضمان الاجتماعي ب(57.40) بانحراف معياري قدره (12.48) وقدرت قيمة اختبار T لعينتين مستقلتين ب(1.46) وهي قيمة غير دالة إحصائياً تعبر عن عدم وجود فرق دالة إحصائياً بين الجامعة والضمان الاجتماعي في بعد الدرجة الكلية.

الاستنتاج عام

بعد استعراض نتائج الدراسة الحالية تحليلها وتفسيرها، كان مجمل ما توصلنا إليه كالتالي:

_ درجة الولاء التنظيمي مرتفعة لدى عمال المؤسستين جامعة محمد بوضياف والضمان الاجتماعي.

- _ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة الولاء التنظيمي
- _ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء والتنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- _ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال الجامعة والضمان الاجتماعي في درجة الولاء التنظيمي.

خاتمة

وختاماً توصلنا إلى أن الشغل الشاغل للمؤسسات في وقتنا الحالي هو رفع مستوى الولاء التنظيمي لتحقيق أهداف المؤسسة، ذلك بالاهتمام بالفئة العاملة وتلبية رغباتهم لما له أثر على تحسين مستوى أدائهم لتتشكل لهم دوافع مهمة نحو الانجاز من خلال تمتعهم بروح المبادرة وتمسك بالعمل، ومن خلال ما عرجنا على موضوع تبين أن الولاء التنظيمي هو عقد معنوي بين العامل والمؤسسة مفاده النجاح، الإنتاجية، الرضى ويزداد في ظل توفر الشروط اللازمة له من مناخ تنظيمي جيد إلى نمط ديمقراطي فعال أيضاً تماسك داخل جماعة العمل والحوافز المادية والمعنوية. وهذا ما ناقشناه في دراستنا التي تتمحور حول درجة الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال في المؤسسات الإدارية والخدماتية، مما انبثق عليه عدت تساؤلات لمعالجة موضوع الدراسة.

مقترحات وتوصيات

- نشر ثقافة الولاء التنظيمي، وخلق بيئة العمل المناسبة.
- تشجيع روح التعاون، وسعى إلى إنجاح المؤسسة.
- يساعد الولاء التنظيمي على زيادة الرغبة في الأداء وتحقق الرضا الوظيفي والإنتاجية.
- العمل على الاستفادة من الخبرة الكبيرة لعمال المؤسسات في القضاء على الروتين والملل في مكان العمل عن طريق إثراء المهام.
- تشجيع على طرح أفكار جديدة ومشاركة في اتخاذ القرارات العمل.
- مواكبة العصرنة في جميع الجوانب التي تؤثر على سلوك الفرد.
- ضرورة العمل على رفع المكافأة والتحفيز اللازم لإشباع الحاجات.



المراجع

المراجع

- الهزايمة، أحمد صالح والزعبي، محمد (2015). أثر التغيير في التطوير التنظيمي، الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، الأردن، العدد 01، ص 8-35.
- بازية، نبيلة وخالدي، مريم (2016). البيئة الداخلية والولاء التنظيمي للموظفين، مذكرة ماستر، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل.
- بن عيسى، خالد وبن خرازة، فتيحة (2021) مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية، الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد 04، ص 98-122.
- بوتاعة، وليد وبوتاعة، سهيلة (2020). الترقية والولاء التنظيمي، مذكرة ماستر، جامعة الصديق بن يحي، جيجل.
- بوزنيط كنزة، مبيروك محمد البشير، بلجازية عمر (2022). واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أبحاث اقتصادية معاصرة، العدد 1، ص 38-58.
- بوميصة، عبد الحكيم ومريش، علاء الدين (2008). الولاء التنظيمي وأثره على أداء العاملين، مذكرة ماستر، جامعة الصديق بن يحي، جيجل.
- جميل أمينة، أثر الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي، مذكرة ماستر، جامعة أكلي محند أو الحاج، البويرة.
- حداد، حياة وميروج، سميحة (2018). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الولاء التنظيمي، مذكرة ماستر، جامعة الصديق بن يحي، جيجل.
- خليفة بومدين (2017). النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، مستغانم.

- خليل، إيمان وهريو، دزاير (2022). دراسة تشخيصية لمستوى الولاء التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 02، ص 663-682.
- روان عفاف (2015). أثر الولاء التنظيمي على تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- سالم، الماهر وعلي، صالح (2015). الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، الأردن.
- سامية مباركي (2015). أثر نفقات التنظيمية الصحية لصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- شابونية أمال (2020). أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي، مذكرة ماستر، جامعة الصديق بن يحي، جيجل.
- شلابي، وليد وحمريط، نوال (2016) مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية، مجلة الجامع في دراسات النفسية والعلوم التربوية، عدد 2، ص 61-84.
- صواش عيسى (2019). مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة الرياضية، مجلة الابداع الرياضي، العدد 04، ص 474-489.
- عبادو، خديجة والشايب، محمد الساسي (2015). الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 18، ص 49-62.
- عطية، مصلح وعودة، مشاركة (2016). مستوى الولاء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الحكومية وعلاقتها ببعض المتغيرات في فلسطين، نور للدراسات الاقتصادية، العدد 03، ص 01-27.
- عميمور، حضرية وسلمى، لعباطشة (2018). الاتصال التنظيمي والولاء التنظيمي، منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل.

- عناصرري محمد نجيب (2013). علاقة الولاء التنظيمي بالضغط المهني ومركز التحكم والدعم الاجتماعي، أطروحة الدكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
- كيدج وافد شهاب (2021). علاقة القيادة النسوية بالولاء التنظيمي، مذكرة ماستر، جامعة جيجل، جيجل.
- مرشدي، الشريف (2015). أثر المناخ التنظيمي وسمات الشخصية على الولاء التنظيمي في ظل الإدارة الاستراتيجية، أطروحة الدكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
- منصور عبد القادر محمد (2014). أثر العوامل البيئية الداخلية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين، غزة، العدد 06، ص 77-95.
- ميهوبي، فوزي وجابل، مصطفى (2021). مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي تيبازة دراسة مقارنة بين بعض المتغيرات، العدد 01، ص 107-127.
- نايلي، أمال وبن عيسى، أحلام (2020): حقوق العامل في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- هادف، زينب ومسعيد، الهام (2020). تمكين العاملين والولاء التنظيمي، مذكرة ماستر، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل.
- مديرية الرقمنة، مسترجع بتاريخ 09 يوليو 2021، [/https://num.univ-msila.dz](https://num.univ-msila.dz)



الملاحق

الملحق رقم 01 : استبانة الدراسة

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص : تنظيم وعمل وتسيير موارد بشرية

إستمارة البحث

سيدي(ة) :

في اطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص : علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد البشرية بعنوان : درجة الولاء التنظيمي لدى عينة من العمال " دراسة مقارنة بين عمال المؤسسات الإدارية و المؤسسات الخدمائية " دراسة ميدانية في الجامعة والصندوق الوطني لضمان الإجتماعي- المسيلة وأتقدم إليكم بهذه الإستمارة وذلك بوضع علامة (X) أمام العبارة الملائمة وأحيطكم علما أن هذه الإستمارة لن تتستعمل إلا للبحث العلمي

وفي الأخير لكم منا فائق الشكر والتقدير



- المحور الأول : البيانات الشخصية .

الجنس : ذكر أنثى

الخبرة المهنية :

من 05 - 10 سنوات أكثر من 21 سنة

من 11 - 20 سنوات

- المحور الثاني : البيانات المتعلقة بمضمون موضوع الدراسة .

العبارات	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما
أشعر أنني فردا من أفراد المؤسسة التي أعمل بها				
أشعر أن مشاعر قوية تربطني بمؤسستي				
العمل بهذه المؤسسة يكتسي أهمية بالغة لدي				
أشعر بانتمائي القوي لهذه المؤسسة				
أشعر بالفخر عندما أعلن للأخريين بأني أعمل بهذه المؤسسة				
سأكون مسرورا جدا إذا واصلت العمل في هذه المؤسسة إلى غاية تقاعد				
أشعر فعلا بأن مشاكل هذه المؤسسة مشاكلني الشخصية				
أجد متعة بالحديث عن هذه المؤسسة للأفراد الذين لا ينتمون إليها				
إذا لم أحصل على منصب مهم فلا أهتم بما قد يحدث لهذه المؤسسة بعد مغادرتي لها				
يصعب علي مغادرة هذه المؤسسة حالا حتى وإن كنت أرغب بذلك				
أشياء كثيرة في حياتي تفقد معناها إذا قررت أو أردت مغادرة هذه المؤسسة الآن				

الملاحق

				مغادرة هذه المؤسسة الآن سيكلفني الكثير
				البقاء في هذه المؤسسة في الوقت الراهن شئ ضروري ومرغوب فيه
				أحد أهم نتائج مغادرتي المؤسسة الآن هو إصدار أو تضييع بعض الفوائد الهامة
				أحد أسباب بقائي بهذه المؤسسة هو أن تركها يعني تضحية لكل ما تحصلت عليه ، قد لا تستطيع مؤسسة أخرى تعويضه
				لا أشعر بأي إلتزام بالبقاء في هذه المؤسسة
				حتى وإن كان الأمر في صالحني أشعر بأنه من غير المجدي مغادرة هذه المؤسسة الآن
				هذه المؤسسة تستحق كامل ولائي لها
				يكون من الخطأ مغادرة هذه المؤسسة لأن بسبب التزاما مع بعض الأفراد بها
				أنا مدين جدا لهذه المؤسسة

الملحق رقم 02: مخرجات spss,v26

Correlations

[DataSet1]

		Correlations						
		العبارة 1	العبارة 2	العبارة 3	العبارة 4	العبارة 5	العبارة 6	العبارة 7
العبارة 1	Pearson Correlation	1	.845**	.725**	.775**	-.102-	.777**	.402*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.530	.000	.010
	N	40	40	40	40	40	40	40
العبارة 2	Pearson Correlation	.845**	1	.654**	.836**	-.070-	.864**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.669	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
العبارة 3	Pearson Correlation	.725**	.654**	1	.761**	-.171-	.635**	.266
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.293	.000	.097
	N	40	40	40	40	40	40	40
العبارة 4	Pearson Correlation	.775**	.836**	.761**	1	-.220-	.829**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.172	.000	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
العبارة 5	Pearson Correlation	-.102-	-.070-	-.171-	-.220-	1	-.203-	-.014-
	Sig. (2-tailed)	.530	.669	.293	.172		.209	.932
	N	40	40	40	40	40	40	40
العبارة 6	Pearson Correlation	.777**	.864**	.635**	.829**	-.203-	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.209		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
العبارة 7	Pearson Correlation	.402*	.591**	.266	.487**	-.014-	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.097	.001	.932	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40
العبارة 9	Pearson Correlation	.493**	.546**	.285	.413**	-.094-	.587**	.557**
	Sig. (2-tailed)							
	N							

الملاحق

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.075	.008	.566	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
العبارة 20	Pearson Correlation	.580**	.574**	.713**	.646**	-.182-	.572**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.260	.000	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
العبارة 22	Pearson Correlation	.353*	.397*	.364*	.468**	-.098-	.495**	.168
	Sig. (2-tailed)	.026	.011	.021	.002	.546	.001	.301
	N	40	40	40	40	40	40	40
الولاء العاطفي	Pearson Correlation	.835**	.892**	.751**	.863**	-.031-	.884**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.849	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
الولاء التنظيمي	Pearson Correlation	.642**	.760**	.652**	.758**	.045	.751**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.781	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

		العبارة 9	العبارة 20	العبارة 22	الولاء العاطفي	الولاء التنظيمي
العبارة 1	Pearson Correlation	.493**	.580**	.353*	.835**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.026	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 2	Pearson Correlation	.546**	.574**	.397*	.892**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 3	Pearson Correlation	.285	.713**	.364*	.751**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.075	.000	.021	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 4	Pearson Correlation	.413**	.646**	.468**	.863**	.758**

الملاحق

	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 5	Pearson Correlation	-.094-	-.182-	-.098-	-.031-	.045
	Sig. (2-tailed)	.566	.260	.546	.849	.781
	N	40	40	40	40	40
العبارة 6	Pearson Correlation	.587**	.572**	.495**	.884**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 7	Pearson Correlation	.557**	.500**	.168	.636**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.301	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 9	Pearson Correlation	1	.550**	.358*	.684**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.023	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 20	Pearson Correlation	.550**	1	.528**	.797**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 22	Pearson Correlation	.358*	.528**	1	.614**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
الولاء العاطفي	Pearson Correlation	.684**	.797**	.614**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
الولاء التنظيمي	Pearson Correlation	.736**	.780**	.597**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=العبارة 8 العبارة 10 العبارة 11 العبارة 12 العبارة 13 العبارة 14 العبارة 18 العبارة 19 العبارة

الولاء.المستمر الولاء.التنظيمي

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		العبارة 8	العبارة 10	العبارة 11	العبارة 12	العبارة 13
العبارة 8	Pearson Correlation	1	.185	.578**	.461**	.506**
	Sig. (2-tailed)		.253	.000	.003	.001
	N	40	40	40	40	40
العبارة 10	Pearson Correlation	.185	1	.284	.117	.087
	Sig. (2-tailed)	.253		.075	.473	.594
	N	40	40	40	40	40
العبارة 11	Pearson Correlation	.578**	.284	1	.324*	.349*
	Sig. (2-tailed)	.000	.075		.042	.027
	N	40	40	40	40	40
العبارة 12	Pearson Correlation	.461**	.117	.324*	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.003	.473	.042		.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 13	Pearson Correlation	.506**	.087	.349*	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.594	.027	.000	
	N	40	40	40	40	40
العبارة 14	Pearson Correlation	.733**	.104	.463**	.420**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.525	.003	.007	.003
	N	40	40	40	40	40

الملاحق

العبارة 18	Pearson Correlation	.511**	.114	.452**	.780**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.001	.485	.003	.000	.001
	N	40	40	40	40	40
العبارة 19	Pearson Correlation	-.057-	.279	-.185-	.034	.247
	Sig. (2-tailed)	.725	.081	.252	.833	.124
	N	40	40	40	40	40
الولاء المستمر	Pearson Correlation	.742**	.428**	.632**	.769**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
الولاء التنظيمي	Pearson Correlation	.749**	.347*	.667**	.710**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40

Correlations

		العبارة 14	العبارة 18	العبارة 19	الولاء المستمر	الولاء التنظيمي
العبارة 8	Pearson Correlation	.733**	.511**	-.057-	.742**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.725	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 10	Pearson Correlation	.104	.114	.279	.428**	.347*
	Sig. (2-tailed)	.525	.485	.081	.006	.028
	N	40	40	40	40	40
العبارة 11	Pearson Correlation	.463**	.452**	-.185-	.632**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.252	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 12	Pearson Correlation	.420**	.780**	.034	.769**	.710**

الملاحق

	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.833	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 13	Pearson Correlation	.463**	.520**	.247	.767**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.124	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 14	Pearson Correlation	1	.518**	-.069-	.678**	.624**
	Sig. (2-tailed)		.001	.673	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 18	Pearson Correlation	.518**	1	-.019-	.775**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.001		.910	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
العبارة 19	Pearson Correlation	-.069-	-.019-	1	.264	.117
	Sig. (2-tailed)	.673	.910		.099	.472
	N	40	40	40	40	40
الولاء المستمر	Pearson Correlation	.678**	.775**	.264	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.099		.000
	N	40	40	40	40	40
الولاء التنظيمي	Pearson Correlation	.624**	.804**	.117	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.472	.000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=العبارة 15 العبارة 16 العبارة 17 العبارة 21 الولاء المعياري الولاء التنظيمي

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		15 العبارة	16 العبارة	17 العبارة	21 العبارة	الولاء المعياري
15 العبارة	Pearson Correlation	1	.507**	.035	.192	.658**
	Sig. (2-tailed)		.001	.831	.234	.000
	N	40	40	40	40	40
16 العبارة	Pearson Correlation	.507**	1	.020	.643**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.001		.900	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
17 العبارة	Pearson Correlation	.035	.020	1	.114	.426**
	Sig. (2-tailed)	.831	.900		.485	.006
	N	40	40	40	40	40
21 العبارة	Pearson Correlation	.192	.643**	.114	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000	.485		.000
	N	40	40	40	40	40
الولاء المعياري	Pearson Correlation	.658**	.825**	.426**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	
	N	40	40	40	40	40
الولاء التنظيمي	Pearson Correlation	.600**	.818**	.044	.645**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.789	.000	.000
	N	40	40	40	40	40

Correlations

		الولاء التنظيمي
15 العبارة	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
16 العبارة	Pearson Correlation	.818**

الملاحق

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
العبارة 17	Pearson Correlation	.044
	Sig. (2-tailed)	.789
	N	40
العبارة 21	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
الولاء المعباري	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
الولاء التنظيمي	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=22 العبارة 20 العبارة 9 العبارة 7 العبارة 6 العبارة 4 العبارة 3 العبارة 2 العبارة 1 العبارة

/SCALE('الثبات للولاء العاطفي') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: الثبات للولاء العاطفي

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

RELIABILITY

/VARIABLES=العبارة 8 العبارة 10 العبارة 11 العبارة 12 العبارة 13 العبارة 14 العبارة 18

/SCALE('الثبات للولاء المستمر') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: الثبات للولاء المستمر

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	7

RELIABILITY

/VARIABLES=العبارة 15 العبارة 16 العبارة 17 العبارة 21=

/SCALE('الثبات للولاء المعياري') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: الثبات للولاء المعياري

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.580	4

RELIABILITY

/VARIABLES=العبارة 1 العبارة 2 العبارة 3 العبارة 4 العبارة 6 العبارة 7 العبارة 8 العبارة 9 العبارة 10=

العبارة 11 العبارة 12 العبارة 13 العبارة 14 العبارة 15 العبارة 16 العبارة 17 العبارة 18 العبارة 20 العبارة 21

العبارة 22

/SCALE('الثبات للولاء التنظيمي') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: الثبات للولاء التنظيمي

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	20

COMPUTE +الولاء.العاطفي=العبارة 1 + العبارة 2 + العبارة 3 + العبارة 4 + العبارة 6 + العبارة 7 + العبارة 9
العبارة 20 + العبارة 22.

EXECUTE.

COMPUTE +الولاء.المستمر=العبارة 10 + العبارة 11 + العبارة 12 + العبارة 13 + العبارة 14 + العبارة 8
العبارة 18.

EXECUTE.

COMPUTE +الولاء.المعياري=العبارة 15 + العبارة 16 + العبارة 17 + العبارة 21.

EXECUTE.

DESCRIPTIVES VARIABLES=الولاء.العاطفي الولاء.المستمر الولاء.المعياري

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

COMPUTE العبارة1,العبارة2,العبارة3,العبارة4,العبارة6,العبارة7,العبارة9)=MEAN(متوسط.الولاء.العاطفي
العبارة20,العبارة22).

EXECUTE.

COMPUTE العبارة10,العبارة11,العبارة12,العبارة13,العبارة14,العبارة8)=MEAN(متوسط.الولاء.المستمر
العبارة18).

EXECUTE.

COMPUTE العبارة15,العبارة16,العبارة17,العبارة21)=MEAN(متوسط.الولاء.المعياري).

EXECUTE.

COMPUTE (متوسط.الولاء.العاطفي,متوسط.الولاء.المستمر,متوسط.الولاء.المعياري)=MEAN(متوسط.الولاء.التنظيمي).

EXECUTE.

DESCRIPTIVES VARIABLES=متوسط.الولاء.العاطفي متوسط.الولاء.المستمر متوسط.الولاء.المعياري

متوسط.الولاء.التنظيمي

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
متوسط.الولاء.العاطفي	106	3.2914	.74535
متوسط.الولاء.المستمر	106	2.7318	.72862
متوسط.الولاء.المعياري	106	2.5542	.72045
متوسط.الولاء.التنظيمي	106	2.8592	.62862
Valid N (listwise)	106		

DESCRIPTIVES VARIABLES=العبارة1,العبارة2,العبارة3,العبارة4,العبارة6,العبارة7,العبارة9,العبارة20,العبارة22

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
العبارة 1	106	3.58	.755
العبارة 2	106	3.39	.879
العبارة 3	106	3.57	.828
العبارة 4	106	3.27	1.019
العبارة 6	106	3.41	.913
العبارة 7	106	3.42	.975
العبارة 9	106	3.00	1.051
العبارة 20	106	3.16	1.088
العبارة 22	106	2.84	1.204
Valid N (listwise)	106		

DESCRIPTIVES VARIABLES=العبارة 14 العبارة 13 العبارة 12 العبارة 11 العبارة 10 العبارة 8
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
العبارة 8	106	2.76	1.010
العبارة 10	106	1.58	.956
العبارة 11	106	2.99	1.065
العبارة 12	106	2.70	1.220
العبارة 13	106	2.75	1.225
العبارة 14	106	3.41	.892
العبارة 18	106	2.93	1.071
Valid N (listwise)	106		

DESCRIPTIVES VARIABLES=العبارة 21 العبارة 17 العبارة 16 العبارة 15

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
العبارة 15	106	2.62	1.175
العبارة 16	106	2.97	1.167
العبارة 17	106	1.91	1.091
العبارة 21	106	2.72	1.144
Valid N (listwise)	106		

T-TEST GROUPS=الجنس(12)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الولاء.العاطفي.الولاء.المستمر.الولاء.المعياري.الولاء.الانتظيمي

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

Output Created	15-MAY-2023 11:51:30	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	106
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=الجنس(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الولاء.العاطفي الولاء.المستمر الولاء.المعياري الولاء.التنظيمي /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
الولاء.العاطفي	ذكر	57	29.4035	6.77406	.89725
	أنثى	49	29.8776	6.69151	.95593
الولاء.المستمر	ذكر	57	18.8596	5.41637	.71742
	أنثى	49	19.4286	4.74342	.67763
الولاء.المعياري	ذكر	57	10.3509	2.91848	.38656
	أنثى	49	10.0612	2.86071	.40867
الولاء.التنظيمي	ذكر	57	58.6140	13.08046	1.73255
	أنثى	49	59.3673	12.54275	1.79182

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الولاء العاطفي	Equal variances assumed	.062	.804	-.361-	104
	Equal variances not assumed			-.362-	101.984
الولاء المستمر	Equal variances assumed	1.021	.315	-.571-	104
	Equal variances not assumed			-.577-	103.958
الولاء المعياري	Equal variances assumed	.068	.794	.514	104
	Equal variances not assumed			.515	102.195
الولاء التنظيمي	Equal variances assumed	.138	.711	-.301-	104
	Equal variances not assumed			-.302-	102.737

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الولاء العاطفي	Equal variances assumed	.719	-.47404-	1.31228
	Equal variances not assumed	.718	-.47404-	1.31105
الولاء المستمر	Equal variances assumed	.569	-.56892-	.99682
	Equal variances not assumed	.566	-.56892-	.98685
الولاء المعياري	Equal variances assumed	.608	.28965	.56339
	Equal variances not assumed	.608	.28965	.56253
الولاء التنظيمي	Equal variances assumed	.764	-.75331-	2.50044
	Equal variances not assumed	.763	-.75331-	2.49246

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

		Lower	Upper
الولاء.العاطفي	Equal variances assumed	-3.07633-	2.12825
	Equal variances not assumed	-3.07451-	2.12643
الولاء.المستمر	Equal variances assumed	-2.54565-	1.40780
	Equal variances not assumed	-2.52589-	1.38804
الولاء.المعياري	Equal variances assumed	-.82757-	1.40688
	Equal variances not assumed	-.82610-	1.40541
الولاء.التنظيمي	Equal variances assumed	-5.71178-	4.20515
	Equal variances not assumed	-5.69667-	4.19004

T-TEST GROUPS=نوع.المؤسسة(12)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الولاء.العاطفي الولاء.المستمر الولاء.المعياري الولاء.التنظيمي

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

نوع.المؤسسة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
الولاء.العاطفي	الجامعة	45	30.2889	6.47240	.96485
	الضمان الاجتماعي	61	29.1311	6.88834	.88196
الولاء.المستمر	الجامعة	45	20.0000	5.23103	.77980
	الضمان الاجتماعي	61	18.4754	4.94505	.63315
الولاء.المعياري	الجامعة	45	10.7778	2.99157	.44596
	الضمان الاجتماعي	61	9.8033	2.74966	.35206
الولاء.التنظيمي	الجامعة	45	61.0667	13.00594	1.93881

الضمان الاجتماعي	61	57.4098	12.48916	1.59907
------------------	----	---------	----------	---------

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الولاء العاطفي	Equal variances assumed	.940	.335	.877	104
	Equal variances not assumed			.886	98.049
الولاء المستمر	Equal variances assumed	1.138	.288	1.531	104
	Equal variances not assumed			1.518	91.860
الولاء المعياري	Equal variances assumed	.195	.660	1.737	104
	Equal variances not assumed			1.715	90.232
الولاء التنظيمي	Equal variances assumed	.008	.931	1.464	104
	Equal variances not assumed			1.455	92.749

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الولاء العاطفي	Equal variances assumed	.382	1.15774	1.31966
	Equal variances not assumed	.378	1.15774	1.30721
الولاء المستمر	Equal variances assumed	.129	1.52459	.99591
	Equal variances not assumed	.132	1.52459	1.00447
الولاء المعياري	Equal variances assumed	.085	.97450	.56094

الملاحق

	Equal variances not assumed	.090	.97450	.56818
الولاء التنظيمي	Equal variances assumed	.146	3.65683	2.49770
	Equal variances not assumed	.149	3.65683	2.51317

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

		Lower	Upper
الولاء العاطفي	Equal variances assumed	-1.45918-	3.77467
	Equal variances not assumed	-1.43635-	3.75183
الولاء المستمر	Equal variances assumed	-.45033-	3.49951
	Equal variances not assumed	-.47041-	3.51959
الولاء المعياري	Equal variances assumed	-.13786-	2.08686
	Equal variances not assumed	-.15424-	2.10324
الولاء التنظيمي	Equal variances assumed	-1.29620-	8.60986
	Equal variances not assumed	-1.33401-	8.64767

الخبرة المهنية BY الولاء العاطفي الولاء المستمر الولاء المعياري الولاء التنظيمي ONEWAY

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الولاء العاطفي	Between Groups	130.936	2	65.468	1.468	.235
	Within Groups	4593.970	103	44.602		
	Total	4724.906	105			
الولاء المستمر	Between Groups	118.109	2	59.055	2.328	.103
	Within Groups	2613.296	103	25.372		

الملاحق

	Total	2731.406	105			
الولاء المعياري	Between Groups	14.601	2	7.301	.877	.419
	Within Groups	857.408	103	8.324		
	Total	872.009	105			
الولاء التنظيمي	Between Groups	638.130	2	319.065	1.991	.142
	Within Groups	16509.719	103	160.289		
	Total	17147.849	105			

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
الولاء العاطفي	من 05 إلى 10	25	28.3200	7.32416	1.46483	25.2967	31.3433	11.00	36.00
	من 11 إلى 20	49	29.2449	6.89061	.98437	27.2657	31.2241	9.00	36.00
	أكثر من 20	32	31.2188	5.75710	1.01772	29.1431	33.2944	16.00	36.00
	Total	106	29.6226	6.70814	.65155	28.3307	30.9145	9.00	36.00
الولاء المستمر	من 05 إلى 10	25	18.8400	4.39394	.87879	17.0263	20.6537	9.00	26.00
	من 11 إلى 20	49	18.2449	5.83642	.83377	16.5685	19.9213	7.00	28.00
	أكثر من 20	32	20.6875	4.07540	.72044	19.2182	22.1568	13.00	27.00
	Total	106	19.1226	5.10033	.49539	18.1404	20.1049	7.00	28.00
الولاء المعياري	من 05 إلى 10	25	9.9600	3.07517	.61503	8.6906	11.2294	4.00	15.00
	من 11 إلى 20	49	9.9796	2.98949	.42707	9.1209	10.8383	4.00	15.00

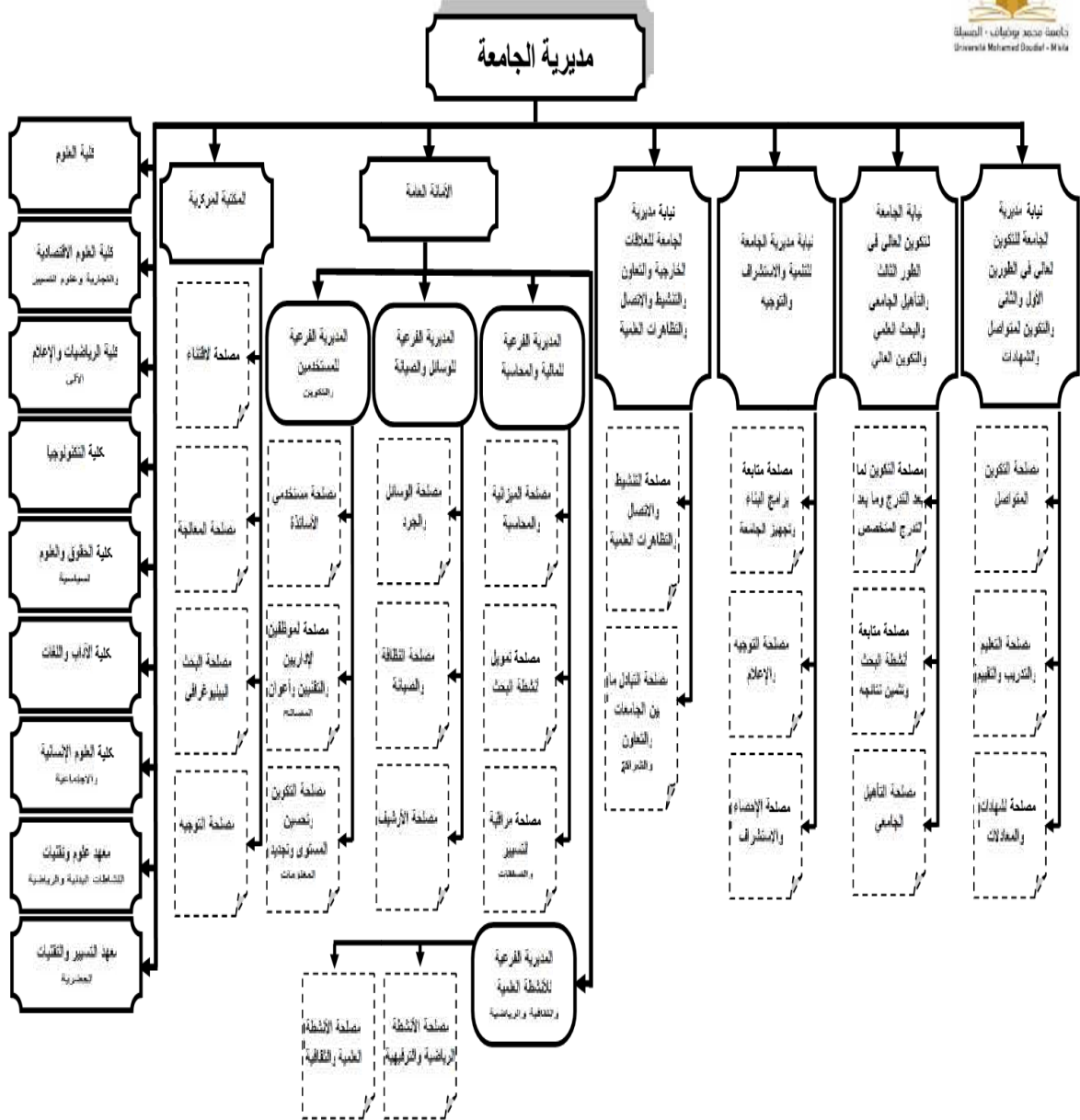
الملاحق

	أكثر من 20	32	10.7813	2.54931	.45066	9.8621	11.7004	5.00	16.00
	Total	106	10.2170	2.88181	.27991	9.6620	10.7720	4.00	16.00
الولاء التنظيمي	من 05 إلى 10	25	57.1200	12.36703	2.47341	52.0151	62.2249	24.00	74.00
	من 11 إلى 20	49	57.4694	13.97185	1.99598	53.4562	61.4826	21.00	79.00
	أكثر من 20	32	62.6875	10.57824	1.86999	58.8736	66.5014	41.00	77.00
	Total	106	58.9623	12.77939	1.24124	56.5011	61.4234	21.00	79.00

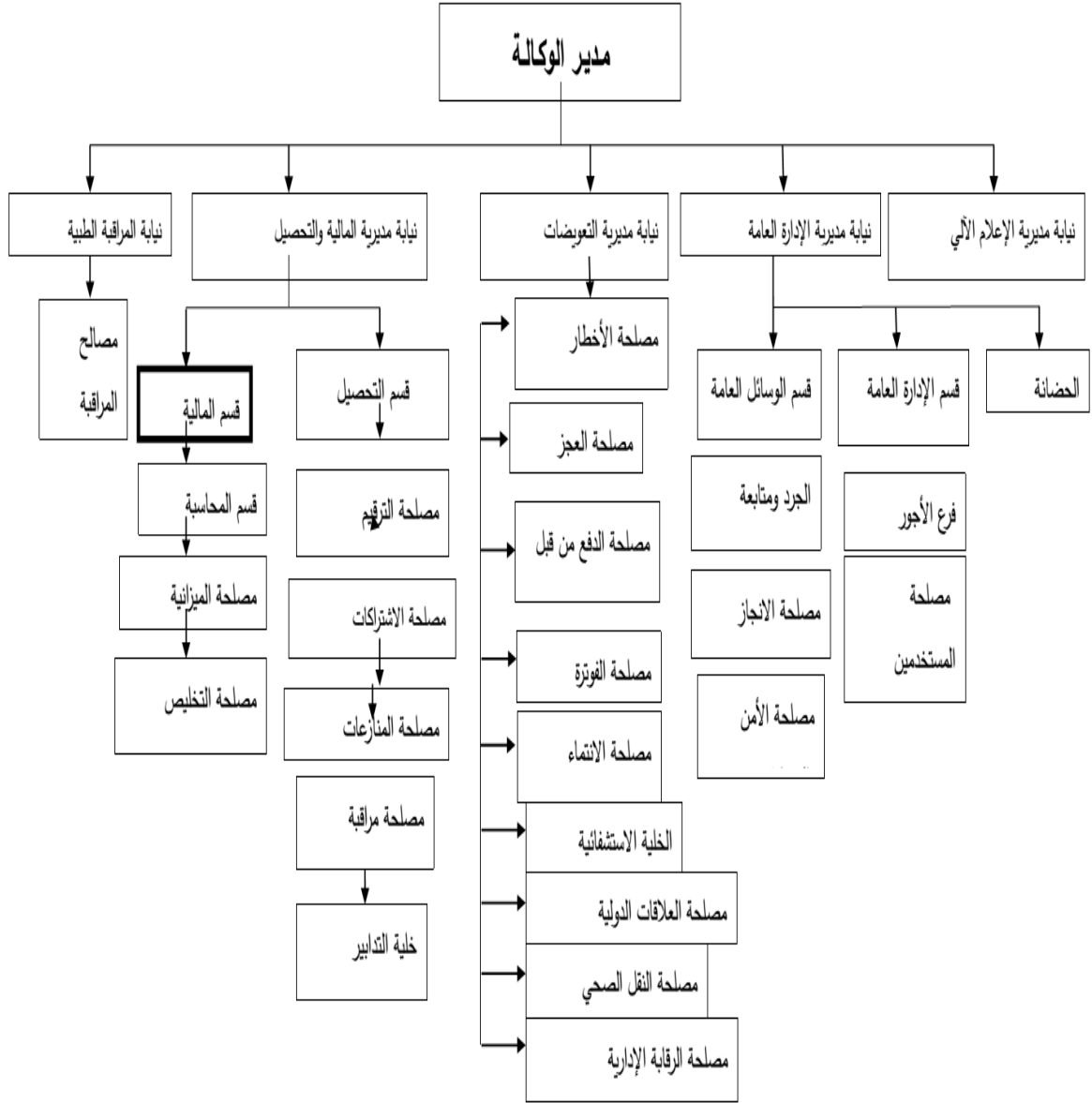
الملحق رقم 03: الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف



الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف - المسيلة



الملحق رقم 04: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الضمان الاجتماعي



الملحق رقم 05: تصريح شرفي خاص بالنزاهة العلمية



كلية الآداب
والإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2023/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): عصافسة عبد الحفيظ

الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث/إائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 206464289

الصادرة بتاريخ: 06, 31, 2023 عن دائرة: المسيلة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم ولسر موارد بشرية تحت رقم التسجيل: 14143508.0089

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه)

عنوانها: الربط بين التحصيل الدراسي وعملية من عمل المؤسسات الإدارية والمؤسسات
الجماعية دراسة ميدانية مقارنة لمؤسسي القطاع الاجتماعي والقطاع
العام المسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 03 11 2023

امضاء المعني (ة): [Signature]

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

الملحق رقم 06: تصريح شرفي خاص بالنزاهة العلمية



كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2023/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): سلا صمّا ميريّة

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 206 344314

الصادرة بتاريخ: 2021 10 11 عن دائرة: محرّة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس على تنظيم تحت رقم التسجيل: 1818 35077753

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: الولاد التنطويص لدى عينه صمّا ميريّة على المؤسسات الداربيّة

والمؤسسات الحثّة ماثرية

دراسة صمّا ميريّة حفرته يصغي الهنطان الاجتماعيّة والمسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في

انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 11 جوان 2023

امضاء المعني (ة):

Selama

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

الملحق رقم 07: وثيقة إيداع مذكرة الماستر

 <p>الكلية الإنسانية والاجتماعية FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES Faculty of Humanities and Social Sciences Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues</p>	<p>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية People's Democratic Republic of Algeria وزارة التعليم العالي والبحث العلمي Ministry of Higher Education and Scientific Research جامعة محمد بوضياف بالمسيلة University Mohamed Boudiaf of M'sila كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تجاية العيادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة</p>	 <p>1985 جامعة محمد بوضياف - المسيلة Université Mohamed Boudiaf - M'sila</p>
<p>وثيقة إيداع مذكرة ماستر</p>		
<p>الموضوع</p>		
<p>درجة الولاء التنظيمي لدى عينة من العمال دراسة مقارنة بين عمال المؤسسات الإدارية والمؤسسات الخدمائية دراسة ميدانية في كلية الاقتصاد والصندوق الوطني للمتقاعدين_ المسيلة</p>		
<p>إعداد الطلبة:</p>		
<p>1- اللقب والاسم : سلامة أميرة رقم التسجيل: 181835077753</p>		
<p>2- اللقب والاسم : عفافسة عبد الحق رقم التسجيل: 171735080089</p>		
<p>القسم : علم النفس الشعبة : علم النفس التخصص : علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية</p>		
<p>إشراف : أ.د/ عبد الغني براخلية الرتبة : أستاذ</p>		
<p>أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2022-2023 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.</p>		
<p>موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):</p>		<p>رئيس فريق الاختصاص :</p>
<p>أ.د/ براخلية عبد الغني</p>		<p>رئيس القسم :</p>
		