



الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بمدينة الخمس وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية

١. نجاة سالم عبد الله زريق *

المقدمة

يُعد موضوع الولاء التنظيمي من المواضيع الهامة التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم النفس الصناعي والتنظيمي في بداية الستينيات من القرن الماضي، حيث ركزت الكثير من الدراسات والبحوث على تأثير الولاء التنظيمي في كثير من سلوكيات واتجاهات الأفراد، وعلى انعكاساته على الفرد وعلى المنظمة على حد سواء، ومنذ ذلك الحين ظهرت الكثير من الدراسات في الولايات المتحدة، وأوروبا الغربية، ومن ثم الدول النامية والعربية حول مسببات الولاء التنظيمي، ومحدداته، والعوامل المؤثرة فيه، وما يترتب عليه من نتائج سلوكية تؤثر على الأفراد وفاعلية المؤسسات والمنظمات، كما تبين من تلك الدراسات أن مستوى ولاء الأفراد للمنظمات يؤثر في مستوى الأداء والإنتاجية (لوتاة، 2002، العتيبي، 1993، دربول، 1997) وبالتالي فإن السعي لكسب ولاء الأفراد لمنظماتهم وتحديد درجة ولائهم واندماجهم وإمكانية

* جامعة المرقب، كلية الآداب والعلوم، الخمس

بقائهم وتفانيهم في العمل تعد أموراً في غاية الأهمية، فالأفراد يدخلون المنظمات وعندهم مهارات محددة، ورغبات وأهداف معينة، ويتوقعون في المقابل أن تستغل مهاراتهم، وتشبع رغباتهم، وتحقق أهدافهم، وحينما يدركون أن المنظمة أسهمت بتيسير ذلك فإن ولاءهم التنظيمي سيزداد، إما إذا فشلت المنظمة في توفير تحقيق ذلك فإن ولاءهم التنظيمي سيتأثر وسيضعف دون أدنى شك. (العتيبي، 1993، ص110).

لذا فقد رأت الباحثة أن من الأهمية بمكان دراسة الولاء التنظيمي وعلاقته بمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية والتخصص العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

مشكلة البحث

تحددت مشكلة البحث في الإجابة على السؤال التالي:

- ما طبيعة العلاقة بين الولاء التنظيمي وكل من (الجنس، والتخصص العلمي، والدرجة العلمية).

أهمية البحث

1. دور الولاء التنظيمي في تحسين أداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة.
2. زيادة الاهتمام بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، والتركيز على تنمية مشاعر الولاء والسلوك الولائي لديهم، وإدراك ما يترتب عليه من فوائد عديدة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس وجامعاتهم.
3. توعية المسؤولين لأهمية ولاء أعضاء هيئة التدريس لجامعاتهم وانعكاس ذلك على أدائهم.
4. تنمية العلاقات الإيجابية بين الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، ودفعهم لبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف العملية التعليمية.

أهداف البحث

1. معرفة طبيعة الفروق في مستوى الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير (الجنس) لدى أفراد عينة البحث في كلية التربية.
2. معرفة طبيعة الفروق في مستوى الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) لدى أفراد عينة البحث في كلية التربية.
3. معرفة طبيعة الفروق في مستوى الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير (الدرجة العلمية) لدى أفراد عينة البحث في كلية التربية.

فرضيات البحث

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الولاء التنظيمي تعزي لمتغير (الجنس) في كلية التربية.
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد عينة البحث في الولاء التنظيمي تعزي لمتغير (سنوات الخبرة) في كلية التربية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد عينة البحث في الولاء التنظيمي تعزي لمتغير (الدرجة العلمية) في كلية التربية؟

التعريفات الإجرائية

يعرف الولاء التنظيمي اصطلاحياً بأنه: «الرغبة الشديدة لاستمرار عضو في منظمة معينة واستعداده لبذل مجهود عال للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها». (حريم، 1997: 107).

ويعرف إجرائياً بأنه:

«إخلاص عضو هيئة التدريس بالجامعة، ورغبته في تحقيق أهدافها، وشعوره بالفخر والاعتزاز والانتماء إليها».

«الدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد عينة البحث نتيجة الإجابة عن بنود

مقياس الولاء التنظيمي».

المدخل النظري والدراسات السابقة

مفهوم الولاء التنظيمي وماهيته

يعد موضوع الولاء التنظيمي من المواضيع التي استحوذت على اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة، وعلم النفس الصناعي والتنظيمي في بداية الستينيات من القرن الماضي، حيث ركزت الكثير من الدراسات والبحوث على أهمية العلاقات الإنسانية في المنظمات، والمؤسسات، وأهمية تنمية العلاقات بين المنظمة أو المؤسسة والعاملين فيها، حيث أكد الباحثون على أن الحوافز المادية ليست العامل الوحيد في ضمان استمرار العاملين في منظماتهم في إيجاد الدافع لديهم لبذل مزيد من الجهد لزيادة الأداء والإنتاجية، بل هناك عوامل أخرى مثل الولاء التنظيمي التي لها دور في إثارة دافعية الأفراد، وتعزيز الاستقرار والثقة بين المنظمة أو المؤسسة والعاملين فيها، وظهر هذا الاهتمام في تحديد تأثير الولاء التنظيمي في الفرد والمؤسسة على حد سواء، وتتابع اهتمام الباحثين بموضوع الولاء التنظيمي منذ مطلع الثمانيات من القرن العشرين، حيث لم يتوقف هذا الاهتمام عند حدود أساليب وعوامل نمو وتطور الولاء التنظيمي أو النتائج المرتبة على توافره أو تراجع فحسبه بل تجاوز الاهتمام تلك الحدود إلى آثار الولاء التنظيمي على مجموعات أخرى من المتغيرات المهمة، ومنذ ذلك الحين ظهرت الكثير من الدراسات في الولايات المتحدة وأوروبا الغربية تبحث في الولاء التنظيمي ليس فقط من حيث مسبباته ومحدداته والعوامل المؤثرة فيه وما قد ترتب عليه من نتائج سلوكية تؤثر في المنظمة أو المؤسسة والعاملين فيها، وكذلك من حيث طرح بعض النظريات والنماذج والمداخل لتفسير مفهوم الولاء التنظيمي وتحديد أبعاده وأنماطه.

وترجع أهمية دراسة ظاهرة الولاء التنظيمي لما لها من تأثير على أداء العاملين من جانب، وعلى كفاءة المنظمة أو المؤسسة من جانب آخر، ولاشك أن نجاح المنظمات أو المؤسسات في أداء دورها في تحقيق أهدافها يعتمد على مدى

انتماء العاملين لتلك المؤسسات والقيم التي يؤمنون بها، وقد أكدت مجموعة من الدراسات أن ارتفاع مستويات الولاء التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض في مستويات مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرة الغياب والتهرب من أداء العمل، انخفاض الدافعية، وانخفاض درجات الرضا الوظيفي. (الخييلي، 1999، ص 85).

وعلى الرغم من كثرة الاجتهادات والمحاولات المتعددة التي بذلت من قبل الباحثين لتعريف الولاء التنظيمي من زوايا متعددة إلا أنهم لم يتفقوا على تعريف محدد وثابت لها.

وربما يعود سبب ذلك إلى وجود نزعة لدى الباحثين بتعريف الولاء على أساس النتائج المتوقعة منه، وليس على أساس المفهوم الحقيقي له. (المعيوف، 2002، ص 115).

ففي أدبيات السلوك التنظيمي نجد هناك مسميات متعددة طرحت من قبل كتاب وباحثين بهذا الموضوع، ومنها: الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الإخلاص والولاء للمؤسسة، لكن هذه المسميات هي الترجمة العربية للمصطلح الانجليزي (organizational commitment).

وترى الباحثة أن هذه المسميات جميعها لها المعنى ذاته، وتؤدي إلى فكرة واحدة، حيث عرف (ريجيو) الولاء للمؤسسة « أنه يعني مشاعر الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها واتجاهاته نحوها، وترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد لأهداف المؤسسة وقيمها واستعداده لبذل مجهود نيابة عنها ورغبته في البقاء عضواً فيها ». (ريجيو، 1999، ص 276).

وعرفه (الشلوى): « بأنه ارتباط فعال بين الأفراد وتنظيم معين، ويقوم هذا الارتباط على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه ». (الشلوى، 2005، ص 59).

ويرى (سلمان) أن الولاء التنظيمي « هو إخلاص الفرد لهذه المنظمة ورغبته في تحقيق أهدافها وشعوره بالفخر والاعتزاز والانتماء إليها، كما أنه يعكس شعوراً

عاطفياً بالارتباط بالمنظمة». (سلمان، 2004، ص74).

أبعاد الولاء التنظيمي

مع بداية ظهور دراسات الولاء التنظيمي تناول الباحثون المفهوم بشكل عام دون النظر إلى الأبعاد المختلفة التي يتكون منها الولاء التنظيمي، ولكن الدراسات اللاحقة أظهرت أن للولاء التنظيمي عدة أبعاد، فعلى سبيل المثال اقترح (1992 Becker,) أن هناك عدة أبعاد للولاء التنظيمي، حيث يمكن أن يظهر الفرد الانتماء تجاه المنظمة أو المؤسسة أو الإدارة العليا أو المشرفين أو جماعة العمل.

وقدم (Allen and meyer, 1990) نموذجاً من ثلاثة أبعاد للولاء التنظيمي، وتساهم جمع مكونات الولاء التنظيمي الثلاثة في استمرارية الفرد داخل المنظمة أو المؤسسة وهي كالآتي:

أ. الولاء العاطفي: ويشير إلى الولاء النفسي للمنظمة حيث يبقى الأفراد بالمنظمة لأنهم يريدون ذلك.

ب. الولاء الأدبي: وهو الولاء الأخلاقي للمنظمة حيث يبقى الأفراد بالمنظمة لأنهم يشعرون أن هذا واجبهم.

ج. الولاء الاستمراري: ويرتبط هذا الولاء بالتكاليف المترتبة على ترك الفرد للمنظمة.

وللولاء التنظيمي محددات تؤثر عليه:

1. محددات الولاء العاطفي

حيث يبنى على نظرية المصالح المتبادلة بين الفرد والمنظمة، حيث تضع المنظمة القوانين الداخلية، والضوابط المحددة لسير عمل موظفيها، وتعتمد المنظمة كلياً على هؤلاء الموظفين لتحقيق أهدافها، وتضع نظم المكافآت والعقوبات في مقابل إسهامات موظفيها في تحقيق تلك الأهداف، ويرتبط الموظفون بالمنظمة مقابل الحصول على تلك المكافآت أو تجنب العقاب والمساءلة. (الخيلى، 1999، ص84-85).

وتعتقد الباحثة أن البيئة الخارجية التي تعمل بها المنظمة لها تأثير على

انتماء الموظفين العاطفي، حيث إن زيادة الفرص المتاحة للعمل خارج المنظمة أو المؤسسة قد يقلل من الولاء العاطفي، وكذلك القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع قد يؤثر إيجابياً أو سلباً على درجة الولاء العاطفي للفرد.

ففي الحالات التي تشجع فيها القيم الاجتماعية على ضرورة الارتباط لمكان العمل سوف تزداد درجة الولاء العاطفي، في حين إذا كانت القيم السائدة هي التنقل والرغبة في البحث عن أماكن جديدة سوف تقل درجة الولاء العاطفي.

ب. محددات الولاء الاستمراري

يؤدي التدعيم الاجتماعي إلى زيادة الولاء الاستمراري وذلك عن طريق ضغط جماعة العمل، والمشرفين، والزوج والزوج، والوالدين، والأصدقاء خارج العمل، وكل ذلك يؤدي إلى زيادة التكاليف المصاحبة لترك العمل بالمنظمة أو المؤسسة، عدم توافر الفرص للحصول على عمل مناسب.

ج. محددات الولاء الأدبي (الأخلاقي)

يوجد شقين للولاء الأدبي هما: ارتباط الولاء الأدبي بالمعتقدات الثقافية الموروثة والمكتسبة من العائلة، والبيئة الثقافية، وذلك قبل دخول المنظمة، إضافة إلى أن هناك مجموعة من المعتقدات التي يكتسبها الفرد بعد دخوله المنظمة.

أما الشق الثاني فهو بمثابة عامل التشغيل وهو المعاملة بالمثل وطبقاً لهذا المبدأ فإن الولاء الأدبي سيزيد باستلام المكافآت من المنظمة، ومن أهم أنواع المكافآت الاجتماعية، أسلوب الإشراف، وجماعة العمل.

أما أنواع المكافآت التنظيمية مثل العدالة، زيادة فرص الترقى، زيادة الأمن الوظيفي، الأخطار الوظيفية، ارتفاع المرتب، كل هذه المكافآت قد لا تتوفر بالشكل المطلوب، ولكنها من المتوقع أن تؤثر على الولاء الأدبي. (الخييلي، 1999، ص 77).

ويصنف الولاء التنظيمي في نموذجين رئيسيين وهما: نموذج الفرد كأساس للولاء التنظيمي، ونموذج المنظمة كأساس للولاء التنظيمي.

أ. نموذج الفرد كأساس للولاء التنظيمي

يقوم على أن جوهر الولاء التنظيمي يبنى على أساس خصائص وتصرفات الفرد باعتبار أنها مصدر للسلوك المؤدي إلى هذا الاتجاه، إلى جانب ذلك فإن هذا النموذج يؤكد على أن السلوك الفردي المؤدي إلى الولاء لا بد وأن يكون عاماً وواضحاً وثابتاً، وتطوعياً. وتبعاً لهذا النموذج فإنه ينظر إلى خصائص الفرد كالعمر والجنس والتعليم والخبرات السابقة باعتبارها محدّدات ومؤشرات في سلوك الفرد فيما يتعلق بتعامله مع الاختيارات المطروحة في مجال العمل.

ب. نموذج المنظمة كأساس للولاء التنظيمي

يقوم على اعتبار أن المنظمة تمثل أساس الولاء التنظيمي بدلاً من الخصائص الفردية، أي أن العمليات التي تحدد الولاء التنظيمي تحدث في المنظمة، حيث يتم التفاعل بينها وبين خصائص الفرد نتيجة للعمل فيها. لذا فإن الفرد في هذه الحالة ينظر إليه على أساس أن لديه بعض الحاجات والأهداف التي يحضرها معه إلى المنظمة، وأنه في سبيل تحقيق هذه الأهداف لا يمانع من تسخير مهاراته وطاقاته للمنظمة في مقابل أن تقوم المنظمة بتلبية حاجاته وأهدافه، أي أن العملية هنا هي عملية تبادلية (Exchange) بين الفرد والمنظمة. (هيجان، 1998، ص 40 - 41).

وللولاء التنظيمي ستة مداخل لتفسير مفهوم الولاء التنظيمي وهي:

1. مدخل اتزيوني 1961 Etzioni:

وتشمل كل من الاندماج المعنوي أو الأخلاقي، والاندماج المصلحي - والاندماج الاغترابي أي الشعور بالاغتراب.

2. مدخل ستاوسا لانيك 1977 "Satw & Salaick":

وفقاً لهذا المدخل فإنه ينظر إلى الولاء التنظيمي على أنه يتمثل في طبيعة العلاقة بين الموظف ومنظمته، فعندما تصبح قيم الموظف ومعتقداته وأهدافه مطابقة لأهداف المنظمة والقيم السائدة فيها، فإن هذا الموظف سوف يبذل جهداً إضافية في عمله للرقى بمنظمته، ولا يفكر في تركها والانتقال إلى منظمة أخرى. (رسمي، 2004، ص 16 - 17).

3. مدخل أنجل وبيري 1983 "Angle & Perry":

يصنف هذا المدخل الولاء التنظيمي في نموذجين رئيسيين هما نموذج الفرد كأساس للولاء التنظيمي وبنى على أساس خصائص وتصرفات الفرد باعتبار أنها مصدر للسلوك المؤدي إلى هذا الاتجاه، إلى جانب ذلك فإن هذا النموذج يؤكد على أن السلوك الفردي المؤدي إلى الولاء لا بد وأن يكون عاماً واضحاً وثابتاً، ويركز هذا النموذج على ما يحمله الأفراد من خصائص شخصية إلى المنظمة، إلى جانب ما يمارسونه داخل المنظمة والتي يتحدد على أساسها ولاء الأفراد لمنظماتهم.

النموذج الثاني: المنظمة كأساس للولاء التنظيمي، لذا فإن الفرد في هذه الحالة ينظر إليه على أساس أن لديه بعض الحاجات والأهداف التي يحضرها معه إلى المنظمة، وأنه في سبيل تحقيق هذه الأهداف لا يمانع من تسخير مهاراته وطاقاته للمنظمة في مقابل أن تقوم المنظمة بتلبية حاجاته وأهدافه، أي أن العملية هنا عملية تبادلية (Exchonge) بين الفرد والمنظمة. (هيجان، 1998، ص 40-41).

4. مدخل كانتر 1986 "kanter":

ويعرف الولاء التنظيمي من ناحية اجتماعية بأنه الاستعداد والرغبة في زيادة طاقة العمل والولاء للنظام الاجتماعي، وتمسك الشخصية بعلاقات اجتماعية تكون بمثابة تعبير عن الذات، وتشمل ثلاثة أنواع من الولاء التنظيمي وهي:

أ. الولاء المستمر: ويشير إلى المدى الذي يستطيع فيه الأفراد التضحية بالكثير من جهودهم وطاقاتهم في مقابل بقائهم في المنظمات التي يعملون بها.

ب. الولاء التماسكي: وهو يمثل في العلاقة السيكولوجية الاجتماعية التي تنشأ بين الفرد ومنظمته والتي يتم تميمتها وتعزيزها من خلال المناسبات الاجتماعية التي تقيمها المنظمات، والتي تعترف فيها بجهود الأفراد العاملين فيها.

ج. الولاء الرقابي: هذا النوع من الولاء ينشأ عندما يعتقد الموظف أن المعايير والقيم الموجودة في المنظمة تمثل نبزاً ودليلاً لتوجيه سلوك الأفراد وبالتالي فإن سلوك أي فرد في المنظمة يتأثر بهذه المعايير والقيم. (نعساني،

2001، ص 81 - 82).

5. مدخل أوريلي وزملائه 1990 Oreilly et al:

لقد أكد أنصار هذا المدخل بأن الولاء يعكس حالة نفسية تربط الفرد بمنظمته، ولكن طبيعة هذه الرابطة يمكن أن تختلف، وعلى ذلك فقد اقترحوا بأن الارتباط النفسي بين الفرد ومنظمته يمكن أن يأخذ ثلاثة أشكال متميزة وهي:

أ. الإذعان Compliance: وهو يحدث عندما يتم تبني الاتجاهات والسلوكيات ليس بسبب الاقتناع بها، وإنما بهدف الحصول على مكافآت محددة، وبالتالي ففي هذه الحالة قد يكون هناك اختلاف بين الاتجاهات العامة والاتجاهات الخاصة.

ب. التطابق Identification: وهو يحدث عندما يقبل الفرد بناء أو المحافظة على علاقة مرضية مع منظمته وذلك لأنه يشعر بالفخر باعتباره جزءاً منها.

ج. التذويت Internalization: وهو يحدث عندما يقبل الفرد الاتجاهات والسلوك الخاص بالمنظمة نظراً لتطابقها مع سلوكه واتجاهاته.

6. مدخل آلن ومايبر 1991 Allen & meyer:

لاحظ آلن ومايبر 1991 Allen & meyer، بأن وجهة النظر الشائعة في التعريفات المتعددة للولاء تقوم على فكرة أن الولاء حالة نفسية، والتي تميز علاقة الفرد مع المنظمة، ولها تأثيرات من الاختلاف في التعريفات المقدمة لاستمراره في عضوية المنظمة، واستنتجوا بأن جوهر الولاء يتمثل في الحالة النفسية الموضوعية، وفي ضوء ذلك ميزا بين ثلاثة مكونات للولاء التنظيمي:

1. الولاء العاطفي: ويشير إلى الارتباط العاطفي للفرد مع المنظمة وتطابقه معها واندماجه فيها لأنه يرغب في ذلك ويحبه.

2. الولاء المستمر: ويشير إلى إدراك الفرد للتكاليف المترافقة مع مغادرته للمنظمة.

3. الولاء المعياري: ويعكس مشاعر التعهد (الالتزام) بالاستمرار في المنظمة، فالعاملون ذوي المستويات المرتفعة من الولاء المعياري يبقون داخل المنظمة،

لأنهم يشعرون بأنه يتوقع منهم البقاء في المنظمة. (المعيوف، 2002، ص116)

مراحل تطور الولاء التنظيمي

يشير ستيرز 1977 steers إلى أن الولاء التنظيمي يمر بثلاثة مراحل وهي:

1. مرحلة الالتحاق بالمنظمة أو المؤسسة وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الاختيار، اختيار الفرد لمنظمته واختيار المنظمة لأفرادها.
2. مرحلة الولاء للمنظمة وتحديد مداه، هذه المرحلة يقرر فيها الفرد مدى عمق ارتباطه بالمنظمة، ويتحدد ذلك في ضوء مدى قبول الفرد لأهداف المنظمة، ومدى قبول الفرد لأن يكون عضواً في المنظمة.
3. مرحلة قرار المشاركة أو الانسحاب، فدرجة مستوى الولاء لدى الفرد ترتبط بدرجة احتمال البقاء أو المغادرة للمنظمة، فالمستوى العالي من الولاء يعني احتمالاً أقل للانسحاب من المنظمة أو تكرار الغياب، والعكس صحيح. (المخلاف، 2001، ص 197 - 198).

ويرى أوريلي وزملائه 1990 Oreilly et al أن الولاء التنظيمي يمر بثلاث مراحل هي:

- المرحلة الأولى: مرحلة الطاعة: تعنى قبول الفرد أن يذعن للآخرين ويسمح لهم للتأثير المطلق عليه بهدف الحصول على أجر مادي ومعنوي.
- المرحلة الثانية: الاندماج مع الذات، تعنى قبول الفرد تأثير الآخرين لتحقيق الرضا الدائم لديه عن العمل وتحقيق الانسجام مع الذات والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي إلى المنظمة.
- المرحلة الثالثة: مرحلة الهوية: تشير إلى اكتشاف الفرد أن المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وأن قيمها تنسجم مع قيمه الشخصية (عبد مهدي، 2005، ص201).

تأثير الولاء التنظيمي على الفرد

يزيد الولاء التنظيمي من رغبة الفرد في البقاء، والاستمرار في العمل بالمنظمة، ويقوى شعوره بالاستمتاع عند أدائه عمله، الأمر الذي يعزز لديه مشاعر الأمان والالتزام والفعالية، وينعكس على رضاه المهني الذي يجعله يتبنى قيم واتجاهات وأهداف المنظمة أو المؤسسة ويعتبرها قيمة وأهدافه الخاصة، وبالتالي يعمل جاهداً لتحقيق هذه الأهداف، كما أن هذا الشعور بالمتعة والرضى والإنجاز في العمل ينعكس على حياة الفرد، ويضفي عليها نوعاً من المتعة والسعادة والرضى (سلمان، 2004، ص 82).

أما من الناحية السلبية نجد أن الأفراد الأكثر ولاءً وانتماءً ربما يكونون أقل اهتماماً بتطوير معارفهم وقدراتهم والتي توفر لهم فرص العمل في الخارج إذا ما حدث تغير أو توقف في منظماتهم، كذلك قد ينشأ ما يسمى بالركود المهني نتيجة إصرار الموظف على البقاء في منظمته، مما قد يعني التضحية بوظيفة أفضل أو دخل أكبر أو مركز أعلى من منظمة أخرى. (نفساني، 2001، ص 114)

تأثير الولاء التنظيمي على جماعة العمل والمنظمة

غالباً ما تتسم جماعات العمل التي تضم أفراداً ذوي ولاء مرتفع لاستقرار أكبر في العضوية، وفاعلية أعظم مقارنة بتلك التي تضم أفراداً أقل ولاء، فقد أكدت مجموعة من الدراسات على أن ارتفاع مستويات الولاء التنظيمي في بيئة العمل، وضمن جماعة العمل ينتج عنه انخفاض في مستويات مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها تأتي ظاهرتا الغياب عن العمل، والتهرب عن أداء العمل بالإضافة إلى أن إيمان أعضاء الجماعة بأهداف وقيم المنظمة ربما يزود جماعة العمل بتوجه محدد وهدف عام تسعى إلى تحقيقه. (نفساني، 2001، ص 114).

فالولاء التنظيمي عند الفرد يعتبر من أهم العوامل التي تحدد وتؤثر على فاعلية وكفاءة المنظمة أو المؤسسة نظراً لتأثيره على أداء العاملين، فكلما كان مستوى الولاء التنظيمي مرتفعاً كان مستوى الأداء الوظيفي مرتفعاً، إضافة إلى أن المنظمات التي يتمتع أفرادها بولاء تنظيمي مرتفع قد تكون أكثر جاذبية للأفراد

من خارج المنظمة، وذلك بسبب الصورة الإيجابية التي ينقلها الأعضاء لخارج المنظمة عن منظماتهم، وهذا بدوره ربما يزيد من قدرة المنظمة على توظيف أفراد ذوي مستويات مرتفعة من المهارة. (سليمان، 2004، ص 83)

كما أنه يمكن أن تقود المستويات المرتفعة من الولاء التنظيمي إلى مستويات منخفضة من الإبداع والتكيف في المنظمات وكذلك بالنسبة لجماعة العمل لأنهم يتميزوا عادة بانخفاض في مستوى الإبداع والقدرة على التكيف وذلك لأنهم أقل انفتاحاً تجاه الأفكار والقيم الجديدة. (نعساني، 2001، ص 115).

وترى الباحثة أن تأثير الولاء التنظيمي على الفرد والمنظمة وجماعة العمل قد أخذ أبعاداً كثيرة ومختلفة، وأنه بالرغم من كل الإيجابيات والفوائد السابقة الذكر للولاء التنظيمي إلا أنه يجب الانتباه للسلبات والآثار المترتبة عليها لأصحاب الولاء التنظيمي المرتفع.

النتائج المترتبة على الولاء التنظيمي

ولاء التنظيمي والأداء الوظيفي

أكدت بعض الدراسات على أن الأفراد الذين لديهم ولاء تنظيمي مرتفع يبذلون جهداً أكبر، ويقومون بأداء مهامهم بشكل أفضل من الأفراد الذين لديهم ولاء تنظيمي منخفض، وذلك لحبهم لعملهم وتفانيهم في أداء أعمالهم، وهذا بالتالي ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المنظمة أو المؤسسة، وقد دلت نتائج دراسات كل من (الفضلي، 1997، رسمي، 2004، يوسف، 1999، نعساني، 2001). على أن للولاء التنظيمي أثراً إيجابياً في مستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية.

الولاء التنظيمي والغياب عن العمل

دلت بعض الدراسات على أن هناك ارتباط سلبى بين الغياب عن العمل الطوعي (بدون مبرر) والولاء التنظيمي، حيث دلت هذه الدراسات على أن العاملون ذو الولاء التنظيمي المرتفع كانوا أكثر حرصاً على الحضور في المؤسسة بالمقارنة مع ذوي الولاء التنظيمي المنخفض، الأمر الذي يترتب عليه زيادة في

الدافعية على العمل، والحرص، وتوافر الرغبة في زيادة الجهد والإنتاجية، وهذا توصلت إليه نتائج الدراسات التي قام بها كل من:

Hadyan نعساني، 2001، 2000، Robertetal، 1995، Somers، Bennett، 2002.

إلى أن الولاء التنظيمي له أثر سلبي في معدل الغياب عن العمل.

الولاء التنظيمي وترك العمل

أظهرت نتائج معظم الدراسات أنه كلما ازداد الولاء التنظيمي عند العاملين كلما انخفض معدل دوران العمل، وذلك لأن الأفراد الذين يتمتعون بارتفاع مستوى الولاء التنظيمي لديهم يكونوا أكثر دافعية لأداء أعمالهم وهم أكثر حرصاً على بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف مؤسساتهم من أبرز هذه الدراسات دراسة كل من: Angle & perry، 1981: stumpf، 1984.

Cotton & Juttle 1986، Becker، 1992، Somers، 1995:

حيث أكدت هذه الدراسات على أن العاملين ذوي الولاء المرتفع هم أكثر حرصاً ورغبة للحضور إلى العمل، وأكثر ولاءً لمنظماتهم التي يعملون بها.

الولاء التنظيمي وصحة الأفراد

أظهرت نتائج بعض الدراسات أن الأفراد ذوي الولاء التنظيمي المرتفع هم أكثر قدرة على مواجهة الضغوط النفسية، فقد توصلت دراسة كل من: Braxton، 1993، 1994، sager 1995، Perrewe et al، 2002، إلى أن هناك علاقة سالبة بين الولاء التنظيمي والضغوط النفسية.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة دريول، (1997)

عنوان الدراسة: أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي

لدى المعلمين في الإمارات (دراسة ميدانية مقارنة).

أهداف الدراسة

1. قياس طبيعة العلاقة الارتباطية بين السمات الشخصية للعاملين وولائهم التنظيمي.
2. قياس العلاقة بين الولاء التنظيمي والسمات الشخصية للمعلم بالأداء الوظيفي له.
3. قياس ومقارنة مستويات الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي بين مجموعة المعلمين المواطنين والمعلمين الوافدين.

عينة الدراسة

بلغ عدد أفراد العينة (352) معلماً يعملون في مدارس وزارة التربية والتعليم، في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد تم تصنيف أفراد العينة إلى مجموعتين هي مجموعة المعلمين الإماراتيين المواطنين، ومجموعة المعلمين الوافدين العرب.

أدوات الدراسة

1. أداة قياس الولاء التنظيمي التي طورها بورتر وآخرون.
2. أداة قياس الأداء الوظيفي التي طورها القطان، 1983م.

منهج الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي.

أهم نتائج الدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، إيجابية بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي.
2. لا توجد علاقة إيجابية بين الجنس والتخصص العلمي وبين الولاء التنظيمي لكلا المجموعتين.
3. توجد علاقة إيجابية بين العمر وسنوات الخبرة في الوظيفة ومستوى الولاء

التنظيمي.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الجنسية والمؤهلات الدراسية، وسنوات الخبرة في التدريس، والعمر، والأداء الوظيفي.

2. دراسة نعساني (2001)

عنوان الدراسة: أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات بالقاهرة.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير الفروق الفردية والتنظيمية كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي للأطباء العاملين في المستشفيات الجامعية.

عينة الدراسة

طبقت عينة الدراسة على (330) طبيباً وطبيبة في مشافي القاهرة.

أدوات الدراسة

1. قائمة استقصاء من إعداد الدارس.
2. مقياس لآلن وماير للانتماء التنظيمي (Allen & meyer, 1990).
3. مقياس الرضا الوظيفي لمولر وبريس (Mulleller & price).

نتائج الدراسة

1. وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي في المستشفيات.
2. اتضح أن هناك خلافاً جوهرياً من حيث تأثير أبعاد الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي لكل من الأطباء ذوي عبء العمل المرتفع، والأطباء ذوي عبء العمل المنخفض.

3. دراسة لوتاق، (2002):

عنوان الدراسة: العلاقة بين الولاء التنظيمي وأداء العاملين في القطاع

الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة.

أهداف الدراسة

1. قياس مستوى الولاء التنظيمي للموظفين في وزارة الصحة.
 2. معرفة الفروق بين ولاء المواطنين والوافدين، وكذلك بين المستويات الإدارية.
- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (440) عاملاً إماراتياً يعملون بوزارة الصحة.

منهج الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي.

أهم نتائج الدراسة

1. إن مستوى الولاء التنظيمي للعاملين بوزارة الصحة مرتفع بأبعاده الثلاثة: العاطفي (0.824) والأخلاقي (0.816)، والاستمراري (0.770).
2. وجود علاقة ذات دلالة إيجابية بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي.
3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين مدة الخدمة وأبعاد الولاء الثلاثة.
4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وجنس الموظف والحالة الاجتماعية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1. دراسة إورسون بيوتيجي (Iverson & Buttigiey, 1998):

عنوان الدراسة: الولاء العاطفي، والولاء المعياري، والولاء المستمر: هل يمكن أن يدير نوعاً مناسباً من الولاء.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحليل أبعاد الولاء التنظيمي، الكشف عن تأثير كل بعد من أبعاد الولاء التنظيمي في المتغيرات (نية ترك العمل، الغياب الوظيفي، تقبل التغيير).

عينة الدراسة

بلغ عدد أفراد العينة (505) عاملاً من العاملين في شركة الإنقاذ وإطفاء الحريق التي وقعت على (16) سكناً حول استراليا.

أدوات الدراسة

1. مقياس الولاء التنظيمي لآلن وماير Allen & meyer, 1990.
2. مقياس النتائج التنظيمية من إعداد الباحث.

أهم النتائج

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، سالبة بين الولاء التنظيمي والرغبة في العمل لدى العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سلبية بين الولاء التنظيمي والغياب الوظيفي لدى العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سلبية بين الولاء المعياري والرغبة في ترك العمل لدى العاملين.
- توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الولاء المعياري والغياب عن العمل لدى العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين الولاء العاطفي والرغبة في ترك العمل لدى العاملين.

2. دراسة كاميليري (Camilleri, 2002):

عنوان الدراسة: أثر بعض المتغيرات الشخصية في الولاء التنظيمي: نتائج عن نظام المعلوماتية لأحد المنظمات في القطاع العام.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بعض المتغيرات الشخصية (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة في الوظيفة، المستوى الوظيفي) في الولاء التنظيمي ككل، ومكوناته الثلاثة (الولاء المستمر، الولاء

الوجداني، الولاء المعياري) لدى عينة البحث.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (345) عاملاً وعاملة من الذين يعملون في إحدى الشركات الصناعية (State owned I. T. company) بملتا (Mlta).

أدوات الدراسة

1. استبيان من إعداد الباحث ويتضمن البيانات الشخصية.
2. مقياس الولاء التنظيمي لآلن وماير، 1990 Allen & meyer.

منهج الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي.

أهم نتائج الدراسة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السن ومستوى الولاء التنظيمي ككل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين الحالة الاجتماعية ومستوى الولاء التنظيمي ككل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس ومستوى الولاء التنظيمي ككل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخدمة والولاء التنظيمي لصالح الأفراد ذو سنوات الخدمة الأكثر.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي ومستوى الولاء التنظيمي ككل، وذلك لصالح الأفراد ذوي المستوى الوظيفي الأعلى.

3. دراسة براون وغايورل 2002 Brown & Gaylor:

عنوان الدراسة: النتائج المترابطة للولاء التنظيمي: الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التعليمية.

أهداف الدراسة

1. اختيار العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

2. اختيار اتجاه العلاقة السببية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

عينة الدراسة

بلغ عدد أفراد العينة (106) فرداً من الإداريين والأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بلاك هيسيتوريكالي في جنوب أمريكا (Historically Black University).

أدوات الدراسة

1. مقياس الولاء التنظيمي لآلن وماير 1990 Allen & meyer.
2. مقياس الرضا الوظيفي لجريجسون 1990 Gregson.

منهج الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي.

أهم نتائج الدراسة

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية، إيجابية بين الولاء التنظيمي ككل والرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إيجابية بين الولاء العاطفي والولاء المعياري.
- لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا الوظيفي والولاء المستمر.
- توجد علاقة سببية من الولاء التنظيمي إلى الرضا الوظيفي، حيث أن الولاء التنظيمي سابق وسبب للرضا الوظيفي.

4. دراسة وي كنك وو (Wei-kong wu, 2003):

عنوان الدراسة: الولاء التنظيمي في سياق تايوان: المتغيرات الشخصية، السلوكيات القيادية، الثقافة المشتركة وولاء العامل.

أهداف الدراسة

1. تقرير طبيعة العلاقة بين متغيرات الشخصية والولاء التنظيمي.
2. معرفة العلاقة بين أساليب القيادة الإدارية والولاء التنظيمي.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (81) مدرساً من أعضاء الهيئة التعليمية الأكاديمية في ثلاثة معاهد تجارية خاصة، و(163) عاملاً صناعياً في ثلاث شركات تأمين في تايوان.

أدوات الدراسة

1. مقياس الولاء التنظيمي لمودي وآخرون (Mowday et al, 1979).
2. مقياس الولاء المدرسي لحري (Gerri, 1997).
3. مقياس السلوك القيادي لباس (Bass, 1985).

أهم نتائج الدراسة

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والحالة الاجتماعية وذلك لصالح المتزوجين.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات بين الولاء التنظيمي تعزى للمستوى التعليمي وذلك لصالح الأفراد ذوي مستوى التعليمي الأدنى.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الولاء التنظيمي تعزى لمتغير السن وذلك لصالح الأفراد كبار السن.

التعليق على الدراسة السابقة

- تنوع الدراسات السابقة التي تناولها الباحثون بين دراسات أجريت في بيئات عربية ودراسات أجريت في بيئات أجنبية.
- طبقت الدراسات السابقة في قطاعات ومجالات عمل مختلفة منها الخدمية والإنتاجية مثل قطاع الصحة، التعليم - الشركات.
- أن غالبية الدراسات السابقة متشابهة في بعض أهدافها، وتختلف في بعضها الآخر.
- تتفق الدراسات السابقة إلى حد كبير في المنهج المستخدم وهو المنهج

الوصفي التحليلي، وأدوات وطريقة جمع البيانات، والتحليل الإحصائي، وتختلف في أحجام العينات وطرق اختيارها، وتختلف الدراسات السابقة في بعض نتائجها، وتتفق في بعضها الآخر، وتناولت الدراسات السابقة موضوع الولاء التنظيمي وعلاقته بمتغيرات أخرى، ولكن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أن الدراسات السابقة أجريت في بيئات مختلفة عن البيئة اليلية، وكذلك تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الزمان حيث تمت الدراسات السابقة في فترات زمنية سابقة، هذه الدراسة تتم في البيئة اليلية في الفترة الحالية (2010-2011).

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة من الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في علاج وتحليل البيانات، وكذلك استفادت الباحثة من الدراسات السابقة، في إثراء ودعم الجانب النظري للبحث.

منهج البحث

اتبعت الباحثة منهج البحث الوصفي التحليلي، لأن هذا المنهج يتناسب مع طبيعة البحث ومتغيراته، ومعرفة العلاقة ما بين المتغيرات، حيث يستخدم المنهج الوصفي التحليلي لدراسة أوصاف دقيقة للظواهر التي من خلالها يمكن تحقيق تقدم كبير في حل المشكلات، وذلك من خلال قيام الباحث بتصوير الوضع الراهن، وتحديد العلاقات بين الظواهر في محاولة لوضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة، على عينة مختارة عشوائياً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالخمسة (داوود، 2006، ص19).

أدوات البحث

لبلوغ أهداف هذا البحث استخدمت الباحثة مقياس الولاء التنظيمي من أعداد الباحثة ويتضمن (31) فقرة.

مجتمع البحث وعينته

يتكون مجتمع البحث الأصلي من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية

من الجنسين (الذكور، والإناث) والتخصصات (العلمية والأدبية)، والمستويات (مساعد محاضر، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) وقد سحب العينة بالطريقة العشوائية الطبقية لأنها تمثل المجتمع الأصلي وعددها (40) عضواً، (25) ذكور، (15) أنثى للعام الدراسي (2010ف).

ثبات المقياس

تم التأكد من صدق المقياس عن طريق عرضه على عدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لإبداء الرأي حول دقة الصياغة، ونجاح الفقرات في تغطية المحتوى، وبعد إجراء التعديلات أخذ الاختيار صياغته النهائية، وتم استخراج معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية (سبرمان براون)، وتم استخراج معامل الثبات للمقياس بطريقة ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (1)

يبين معاملات ثبات مقياس الولاء التنظيمي

المقياس الولاء التنظيمي	معامل ثبات التجزئة التصنيعية	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الولاء الوجداني	0.909	0.317
الولاء الأخلاقي	0.532	0.466
الولاء الاستمراري	0.731	0.117
الثبات الكلي	0.801	0.88

وبالنظر إلى الجدول رقم (1) تبين أن جميع معاملات الثبات المحسوبة مقبولة، مما يعطي مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

نتائج البحث

الفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة على مقياس

الولاء التنظيمي تعزى المتغير الجنسي.

وللتحقق من هذا الفرض حسب قيمة (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة بين الجنسين على مقياس الولاء التنظيمي. وبيانات الجدول التالي توضح ذلك.

الجدول رقم (2)

بوضع حساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على المقياس وفق متغير

الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	د. ح	الانحراف المعياري	المتوسط	الجنس	الحجم	إحصاء المقياس
0.923	0.098	38	10.6	70.8	ذكور	25	الولاء التنظيمي
			16.1	70.4	إناث	15	

يلاحظ من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في الولاء التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس، فقد بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.098) وهي غير دالة معنوياً مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين، وبناء على ذلك لا نستطيع أن نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين، وهذا يعني أن مستوى الولاء التنظيمي لا يتأثر بعامل الجنس من حيث كونه ذكراً أو أنثى، تتفق هذه النتيجة مع نتائج معظم الدراسات التي لم تظهر أية فروق بين الذكور والإناث في مستويات الولاء التنظيمي مثل دراسة (comillieri, 2002)، (culverson, 2002)، (ذريول، 1997)، (نوتاه، 2002)، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع ما توصل إليه كل من (سلمان، 2004)، و(المشعان، 2005) أن الذكور أكثر ولاءً واستقراراً لمنظماتهم من الإناث، بالإضافة إلى نتائج دراسات كل من (الفضلي، 1997)، (المعيوف، 2002)، (خليل، 2007)، (عبد السلام، 2006) التي توصلت إلى أن الإناث أكثر ولاءً

وارتباطاً بمنظمتهم من الذكور.

وهذه النتيجة تعد منطقية لأن عوامل التنشئة الاجتماعية والثقافية بشكل عام من عصر العولمة والمعلوماتية لا تركز على تمييز الأدوار من حيث كونه ذكراً أو أنثى، بل نتيجة التغيرات السريعة، والثورة المعرفية والمعلوماتية، والتطور التكنولوجي التي تؤثر في المجتمع والثقافة والقيم بأكملها، حيث بدأت تتلاشى الفروق بين الإناث والذكور في العمل في عصرنا هذا عصر العولمة والمعلوماتية، لذلك نجد أن المرأة تتساوى مع الرجل في الحقوق والواجبات، والمسؤوليات، وهذا يعني أن درجة ولاءها للمؤسسة مثلها مثل الرجل لأن عدم حرصها يترتب عليه آثاراً سلبية بسبب تعقد وتعدد مسؤولياتها وواجباتها فهي تميل مثل الرجل إلى البقاء على رأس عملها في المؤسسة واستقرارها في الوظيفة واستمرارها، الأمر الذي يجعلها تحرص مثلها مثل الرجل على التكيف مع كل الظروف وفي كل الأحوال.

الفرضية الثانية

والتي مؤداها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد العينة على مقياس الولاء التنظيمي وفق متغير سنوات الخبرة؟

وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال الآتي:

حسب قيمة كا² باختبار كروسكال وأليس لمعرفة دلالة الفروق على المقياس وفق متغير مدة سنوات الخبرة، وبيانات الجدول التالي توضح ذلك.

الجدول رقم (3)

يوضح حساب دلالة الفروق في الرتب على مقياس الولاء التنظيمي وفق متغير مدة سنوات الخبرة

الولاء التنظيمي م. س	الحجم	المقياس مدة سنوات الخبرة
23.00	27	أقل من 5
18.20	10	من 5 - 10
11.50	3	من 10 - فما فوق
11.479		ك ²
8		د. ح
0.176		مستوى الدلالة

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد العينة على مقياس الولاء التنظيمي وفق متغير مدة سنوات الخبرة، مما يدل على عدم تأثير دور الخبرة الوظيفية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة، أي أن مستوى الولاء التنظيمي لا يتأثر بمستوى سنوات الخبرة في الوظيفة من حيث ارتفاع أو انخفاضه وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Lopopolo, 2002)، (دريول، 1997)، (سلمان، 2004)، وتختلف مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Wei Kongwu, 2003)، (المير، 1995)، (يوسف، 1999)، (نعساني، 2001) التي تؤكد على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الخبرة والولاء التنظيمي.

تبدو نتيجة هذه الدراسة منطقية لأنها تدل على أهمية الدور الذي تلعبه عوامل أخرى في التأثير على الولاء التنظيمي وتشمل كل من (الحوافز والراتب فرص الترقية لأن هذه العناصر تؤدي بدورها إلى انخفاض أو ارتفاع مستوى ولاء العاملين عن عملهم وبناءً على ذلك فإن جميع أفراد العينة يتمتعون بولاء وإخلاص لجامعتهم على الرغم من اختلاف سنوات الخبرة، هذا يعني أن جميع

أفراد العينة ينتمون إلى خصائص مجتمع واحد متجانس وثقافة مجتمع واحد.

الفرضية الثالثة

والتي مؤداها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد العينة على مقياس الولاء التنظيمي وفق متغير الدرجة العلمية؟

وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال الآتي:

حسبت قيمة χ^2 باختبار كروسكال وأليس لمعرفة دلالة الفروق على المقياس وفق متغير الدرجة العلمية، وبيانات الجدول التالي توضح ذلك.

الجدول رقم (4)

يوضح حساب دلالة الفروق في الرتب على المقياس وفق متغير الدرجة العلمية

الولاء التنظيمي م. س	الحجم	المقياس الدرجة العلمية
21.90	31	مساعد محاضر
14.83	6	محاضر
17.25	2	أستاذ مساعد
17.50	1	أستاذ مشارك
		فما فوق
2.081		χ^2
3		د. ح
0.556		مستوى الدلالة

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد العينة على مقياس الولاء التنظيمي وفق متغير الدرجة العلمية، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه كل من (هيجان 1998)، (الطجم، 1996)، (السالم، 1997)، (المشعان، 2005)، (Awamlen, 1996) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الدرجة العلمية والولاء التنظيمي.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع ما توصل إليه (Wei Kongwu, 2003)، (Camille, 2002)، (Calverson, 2002)، (Lopoplo, 2002)، (العضائية، 1995)، (الفضلي، 1997)، (تقي، 2002)، وهو ما يعني أن أفراد العينة يحملون نفس الولاء لجامعتهم على الرغم من اختلاف درجاتهم العلمية لأنهم يتمتعون بمزايا متشابهة ويحصلون على حوافز ورواتب عالية لذلك هم يرون أن مستوياتهم الوظيفية تحقق طموحاتهم وآمالهم وتحقق لهم مكانة اجتماعية عالية، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع مستوى ولائهم وإخلاصهم ويشعرهم بالأمان والاستقرار الوظيفي في عملهم، لذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، أي أن أفراد العينة ينتمون لخصائص مجتمع واحد متجانس على الرغم من اختلاف درجاتهم العلمية.

التوصيات

1. إجراء المزيد من البحوث والدراسات المتعلقة بالولاء التنظيمي على عينات أخرى نظراً لأهمية هذا الموضوع ونتائجه على الإنتاج والإنجاز في المهن المختلفة.
2. الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات في هذه المواضيع والاهتمام بها أكثر، وبالتالي إيصال مقترحاتها إلى الجهات المسؤولة والمؤسسات المعنية.
3. العمل على زيادة تحسين ظروف العمل المكتبية والفيزيائية من إضاءة وتهوية وغير ذلك بما يتناسب مع مستوياتهم الأكاديمية والاجتماعية من أجل تشجيعهم على بذل المزيد من الجهد والعطاء في سبيل دفع المسيرة التعليمية إلى الأمام والتقدم.

المقترحات

1. دراسة مقارنة للولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية المختلفة.
2. دراسة العلاقة بين الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومستوى الأداء

والإنجاز.

3. دراسة العلاقة بين الولاء التنظيمي والاحتراف النفسي لدى عينات أخرى.
4. دراسة العلاقة بين الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس وبين بعض المتغيرات مثل (السن - الحالة الاجتماعية - المستوى الاقتصادي - مستوى الطموح - الدخل).

هوامش البحث

أولاً: الدراسات العربية

1. تقي، عبد العزيز عبد المحسن (2002)، «قياس مدى قدرة العوامل الديموغرافية وضغوط العمل في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي في المنظمات الصحية الكويتية»، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (30)، العدد (1)، ص 44-65.
2. حريم، حسين (1997)، «السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد في المنظمات»، عمان: دار زهران.
3. الخيلي، مغير خميس (1999): «أثر الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على الدوائر المحلية وإمارة أبوظبي»، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
4. خليل، جواد محمد (2007): «الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين بجامعة غزة»، جامعة الدراسات الإنسانية بغزة، المجلد السادس، العدد (الأول).
5. داوود، عزيز حنا (2006)، «مناهج البحث العلمي»، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.
6. دربول، فتحية عبد الله (1997)، «أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في الإمارات: دراسة ميدانية»، مجلة شؤون اجتماعية، العدد (55)، ص 73-99.
7. رسمي، محمد حسن (2004)، «السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية» الإسكندرية: دار الوفاء للنشر والطباعة والنشر.
8. ريجيو، رونالد (1999) المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي: ترجمة فارس حلمي، عمان: دار الشروق.
9. السالم، محمد السالم (1997)، «الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية»، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
10. سلمان، أحمد عيسى (2004)، «تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء

- التنظيمي»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة (قسم إدارة الأعمال)، جامعة عين شمس.
11. الشلوي، حمد بن فرحان (2005): «الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي»، دراسة ميدانية على مستوى كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين، رسالة ماجستير غير منشورة في كلية الدراسات العليا في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
12. الطجّم، عبد الله (1998)، «قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية»، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي الكويتي، العدد (1)، ص 103.
13. سناء أحمد، (2005): «العوامل التاريخية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة، دراسة ميدانية على كليات التربية»، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس.
14. عبد مهدي، عباس (2005)، «استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين»، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (20)، العدد (2)، ص 181-221.
15. العتيبي، آدم غازي (1993)، «أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية والوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت»، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (1)، العدد (1)، ص 109 - 134
16. الفضلي، فضل الصباح (1997) «علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه، والمتغيرات الديموغرافية»، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد (37)، العدد (1)، ص 75 - 120.
17. لوتاه، حميدة بن يوسف (2002)، «العلاقة بين الولاء التنظيمي وأداء العاملين في القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الإمارات العربية المتحدة.
18. الخلاص، محمد سرحان (2001)، «أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني

- لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء لكليات التربية»، مجلة جامعة دمشق، المجلد (17)، العدد (2) ص 135-220.
19. المشعان، مؤيد سلطان، (2005)، «الولاء التنظيمي وعلاقته بسلوك الاغتراب والمعاناة النفسية»، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (33)، العدد (4)، ص 794-816.
20. المعيوف، صلاح بن معاذ (2002)، «أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي»، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (1107)، ص 111-151.
21. المير، عبد الرحيم بن علي (1995)، «العلاقة بين ضغط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء التنظيمي والصفات الشخصية: دراسة مقارنة»، مجلة الإدارة العامة، المجلد (35) العدد (2)، ص 207-252.
22. نعساني، عبد المحسن عبد السلام (2001)، «أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى»، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة (قسم إدارة الأعمال)، جامعة عين شمس.
23. هيجان، عبد الرحمن أحمد (1998)، «الولاء التنظيمي للمدير السعودي»، الرياض، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث.
24. يوسف درويش عبد الرحمن (1999)، «العلاقة بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية: دراسة ميدانية»، مجلة الإدارة العامة، المجلد (39)، العدد (3)، ص 493-528.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

25. Awamleh, N. 1996 "Organizational Commitment of management in civil service in Jourdan: A Field study". Journal of mangement Developme 15, PP: 65-76.
26. Becker, T. 1992 "Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making? Academy of

- Management Journal, 35, PP: 232-244.
27. Braxton, R. 1993, "The Relation Between Control, Commitment, Challenge and Stress in the lives of professional Women. Ph. D. these is, the Ohio State University.
 28. Camilleri, E. 2002 "Some Antecedents of organizational commitment: Results from on in formation systems public sector organization", Bank of Valletta Review, 25. PP: 1-29.
 29. Lopopolo, R. B. 2002 "The Relationship of Rol-Related Variabla to Job satisfaction and commitment to the organization in Restructured Hospital Environment. Physical Therapy, 82, (10), PP: 984-999.
 30. Somers M. 1995, "Organizational Commitment Turnover and Absenteeism, "Journal of Organizational Behaviors, 16, PP: 49-48.
 31. Culverson, D. E. 2002 "Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A case study within The Parks Canada Agency. Water Loo, Ontario, Canada, PP: 1-96