

قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام

- د. تهاني الرشيد أحمد حمزة^{1*}، د. حسب النبي رحمة عمر أحمد²، د. صديق عبد الرحمن شعيب صالح³
^{1,2} قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة السلام، السودان
³ قسم إدارة الأعمال، كلية علوم الإدارة والاقتصاد، جامعة البطانة، السودان

Measuring the level of organizational loyalty among faculty members at Al Salam University

Dr. Tahani Elrashed Ahmed Hamza^{1*}, Dr. Hasab Al-Nabi Rahma Omar Ahmed²,
Dr. Siddig Abdelrahman Shoaib Saleh³

^{1,2} Department of Business Administration, Faculty of Administrative and Financial Sciences, Al Salam University, Sudan

³ Department of Business Administration, College of Management Sciences and Economics, Butana University, Sudan

*Corresponding author tahaniaalrasheed51@gmail.com

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2024-01-29

تاريخ القبول: 2024-01-24

تاريخ الاستلام: 2023-12-07

المخلص

هدفت الدراسة للتعرف على مدى اختلاف مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، التوصل من خلال الدراسة إلى نتائج وتوصيات علمية يمكن أن تستفيد منها الجهات ذات العلاقة في تحسين مستوى الولاء التنظيمي ومن ثم أداء العاملين فيها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الجنس، بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام لمتغيرات (المسؤولية تجاه جهة العمل، الإيمان بالمؤسسة). أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: يجب على الجامعة تعزيز ارتباطها بالمجتمع لقدرته على حل كثير من المشاكل التي تواجهها، يجب ان تتبنى القيادة في الجامعة قيم الحرية والاستقلالية في التعبير عن العمل ونتيح قيم المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل مما يعمق قيم الولاء للجامعة.

الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة السلام.

Abstract

The study aimed to identify the extent of the difference in the level of organizational loyalty among faculty members and to reach, through the study, scientific results and recommendations that the relevant authorities can benefit from in improving the level of organizational loyalty and then the performance of its employees. The study relied on the descriptive-analytical method. The study reached several results, the most important of which are: There are no statistically significant differences between the level of organizational loyalty among the faculty members at Al Salam University due to the gender variable, and the presence of statistically significant differences between the level of organizational loyalty among the faculty members at Al Salam University for the variables (responsibility towards the employer, belief in the institution). The

study made several recommendations, including that the university must strengthen its connection with society because of its ability to solve many of the problems it faces. The leadership at the university must adopt the values of freedom and independence in expressing work and allow the values of effective participation in making work decisions, which deepens the values of loyalty to the university

Keywords: organizational loyalty, faculty members, Al Salam University.

المقدمة:

تُعد الموارد البشرية في المنظمات على اختلافها من أهم المدخلات ومقومات النجاح، بل المورد الحيوي والمهم الذي يعتمد عليه في تحقيق أهداف منظمات الأعمال بكفاءة وفاعلية كما تتحدد قدرة هذه المنظمات وخاصة في التعليم العالي في تحقيق أهدافها على كفاءة ونوعية العاملين فيها، وعلى مدى توافر قيم الولاء التنظيمي لديهم تجاه منظماتهم، حيث يشير الولاء التنظيمي إلى مدى الإخلاص والمحبة التي يبديها العاملون تجاه أعمالهم ومنظماتهم، وإلى رغبتهم القوية في البقاء والاستمرار فيها والدفاع عنها وتحسين سمعتها، وبذلك ينعكس الولاء التنظيمي على الإنتاجية والأداء الكمي والنوعي، وتتحقق المنافع والمصالح المشتركة بين المنظمات والعاملين فيها، بل تتعدى هذه المنافع للمجتمع، ويكتسب الولاء التنظيمي للعاملين في جامعة السلام أهمية خاصة ليس لأهميته في زيادة الإنتاجية وتجويد الأداء فقط، بل لخصوصية موقع هذه الجامعة وما تقدمه من خدمات تعليمية في ولاية لها حاجة ملحة لتقديم العملية التعليمية لطالبيها والتي تقتضي توافر قدر كبير من الولاء والإيمان بقيم هذه الجامعة وفي الظروف التي تعيشها.

مشكلة الدراسة:

أصبح موضوع الولاء الوظيفي الهدف الذي تُريد إنجازهُ العديد من المنظمات سواء أكانت حكومية أو خاصة وخصوصاً في التركيز على طبيعة الجامعات الحكومية الولائية النائية باعتبارها ظاهرة مجتمعية حديثة في السودان ولقد ركزت العديد من الدراسات على قلق مديري الجامعات المختلفة لهذا التحدي، وقد أكدت العديد من الدراسات أن توجه المنظمات إستراتيجياً يمكن تحقيقه من خلال قيام المنظمات بالأخذ بنظر الاعتبار ، ويزداد هذا التحدي بزيادة حاجة هذه الجامعات إلى أعضاء هيئة تدريس في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي تشهدها مختلف مناحي الحياة مما يؤدي إلى زيادة معدل دوران العمل وكثرة التغيب وعدم الانضباط ولقد انعكست آثار تلك التغيرات على الأفراد في الجامعات الولائية بما في ذلك جامعة السلام، وبرزت أعراض ذلك بمظاهر سلوكية مختلفة تصعب عملية التدريس لديهم والتكيف مع المحيط الجامعي الذي ينتمون إليه مما يجعل البعض منهم غير مبالي والبعض الآخر يسعى للتخلي عن الجامعة مما يؤدي ذلك إلى نقص الفاعلية التنظيمية، ويجعل الجامعة بحاجة مستمرة إلى أعضاء هيئة تدريس ذو كفاءة و ولاء تنظيمي. ومن خلال ما سبق ذكره نطرح الاسئلة الآتية:
السؤال الرئيسي: ما المستوى العام للولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام؟ ويتفرع عنه عدة تساؤلات كما يلي:

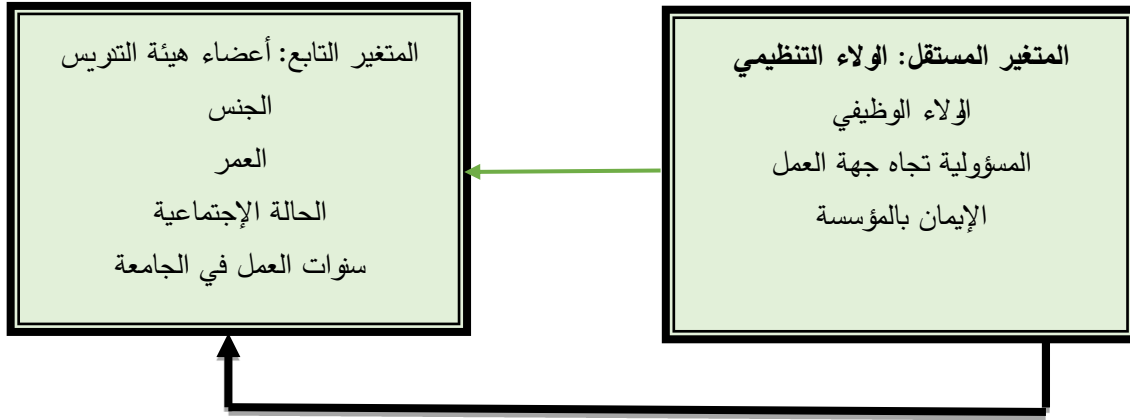
1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلامة عزى لمتغير الجنس؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلامة عزى لمتغير العمر؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلامة عزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلامة عزى لمتغير سنوات العمل في الجامعة؟

فرضيات الدراسة:

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي والجنس.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي والعمر.

3. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي والحالة الاجتماعية.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي وسنوات العمل في الجامعة.

نموذج الدراسة: شكل يوضح نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين من الدراسات السابقة، 2023م.

أهداف الدراسة:

تحدد أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

1. التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام
2. التعرف على مدى اختلاف مستوى الولاء التنظيمي بالنسبة لمتغيرات (الجنس، والعمر، الحالة الاجتماعية، سنوات العمل في الجامعة) لدى أعضاء هيئة التدريس.
3. التوصل من خلال الدراسة إلى نتائج وتوصيات علمية يمكن أن تستفيد منها الجهات ذات العلاقة في تحسين مستوى الولاء التنظيمي ومن ثم أداء العاملين فيها.

الدراسات السابقة

دراسة محمد حمزة أمين، (2022م)، هدفت الدراسة للتعرف على محددات الولاء التنظيمي وآثاره، اعتمدت الدراسة على طريقة المراجعة المنهجية للأدبيات التي تعتمد على البيانات الثانوية والتحليل البعدي والكيفي، توصلت الدراسة إلى أن أهم محددات الولاء التنظيمي تتمثل في المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والعدالة وضغوط العمل ونمط القيادة والانغماس الوظيفي ونوعية الحياة، أوصت الدراسة بالحرص على وجود هيكل تنظيمي مرن مع توافر توصيف وظيفي واضح، الحرص على العدالة في التعامل مع جميع العاملين وتطبيق القوانين واللوائح على الكل.

دراسة أبو الروس سامي علي، (2021م) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الدور الوسيط للولاء التنظيمي على العلاقة بين تطبيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية و إنتاجية العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى وجود موافقة إيجابية فيما يتعلق بمستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية من قبل الجامعات تجاه الموارد البشرية إلا أن هذه الموافقة لم تكن عالية المستوى، بينما كانت نسبياً أعلى فيما يتعلق بمستوى الولاء التنظيمي و مستوى الإنتاجية، أوصت الدراسة بأن تقوم الجامعات بإدراج المسؤولية الاجتماعية ضمن خططها الاستراتيجية، كذلك إدراجها ضمن مهام ومسؤوليات منصب أو جهة عليا في الجامعة، و ضرورة و فاء الجامعات بالتزاماتها و تعهداتها اتجاه العاملين لتعزيز الولاء التنظيمي و رفع مستوى الإنتاجية.

دراسة عبد المالك مجادبة، (2018)، هدفت الدراسة لمعرفة واقع قيم العمل في المؤسسة الإنتاجية - الولاء التنظيمي نموذجاً، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى تصريح العمال برغبتهم البقاء في المؤسسة التي يعملون بها وهي تمثل نسبة الإتجاه العام فغالباً ما نجد أن الفرد

الذي لديه مشاعر عالية من الولاء للمؤسسة يبحث عن الاستمرار فيها ولا يفكر في تركها او تغييرها رغم أن ذلك قد يرتبط بدوافع أخرى.

التعقيب على الدراسات السابقة: من خلال ما تم عرضه من الدراسات السابقة يتبين أن مستوى الولاء التنظيمي يتغير بتغير نوع المؤسسة وعينة الدراسة والمتغيرات التنظيمية، إذ أننا نجد مرتفع عند عينة في مؤسسة ما، ومنخفضاً ومتوسط عند نفس العينة في مؤسسة أخرى، إن الاختلاف في النتائج بالنسبة لهذه الدراسات يستدعي المزيد من الدراسات في هذا الموضوع، ولكن بوجهة نظر مختلفة وبيئة مختلفة، حيث نحاول معرفة مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلام في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات العمل في الجامعة).

الإطار المفاهيمي للدراسة:

مفهوم الولاء التنظيمي: تعددت تعريفات الولاء التنظيمي تبعاً لتعدد الباحثين والزوايا التي ينظرون منها: فيعرفه حبيب الصحاف: " بأنه إخلاص الموظف لعمله ومنظّمته، والتزامه بتحقيق أهداف وظيفته والقسم الذي يعمل فيه ومنظّمته، وكذلك الالتزام بمعايير السلوك الوظيفي والمهني". (مراد أحمد الكساني، 2000م)، كما يرى بوشن ان الولاء التنظيمي يعني تعلق الأفراد بأهداف المنظمة وقيمها، بغض النظر عن القيم المادية التي يحققونها في المنظمة. (محمد المخلافي، 2001م)، وهناك من عرّف الولاء التنظيمي على أنه الشعور الإيجابي المتولد لدى الموظف تجاه منظّمته والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها. (بليل نادر، 2009م) من خلال التعاريف السابقة نستنتج تعريفاً شاملاً للولاء التنظيمي هو: " حالة شعورية نفسية تتمثل في مدى الإخلاص والوفاء، والارتباط والانسجام الذي يوليه الفرد تجاه منظّمته وينعكس ذلك على سلوكياته، وتقبله لأهداف وقيم هذه المنظمة، والرغبة في البقاء فيها مهما كانت الظروف.

مفهوم الولاء الوظيفي: هو الاقتران الفعّال بين الموظف ومنظّمته التي يعمل بها بحيث يبدي الموظف اهتمامه ورغبته في خدمتها بغض النظر عما يحصل عليه بالمقابل منها. (أسماء حرايدي، 2013م). الأسباب التي تجعل ولاء الموظف مهما في مكان العمل.

1. تحسين الإنتاجية: من المرجح أن يسع الموظفون المخلصون الي التحسين والنجاح في مكان العمل. يمكن للموظفين الذين يحاكون الإيجابية والتحفيز نقل نفس الدافع والايجابية للموظفين الاخرين.
2. تأثير تجربة العميل: يمكن للموظفين الذين يقدرون المؤسسة وقيمتها تمرير هذه القيم الي كل عميل من خلال التفاعلات اليومية يمكن ان يؤدي ذلك الي زيادة ولاء العملاء وزيادة وعي المجتمع بمؤسستك.
3. تحسين صورة المؤسسة: يمكن ان يؤثر رضا الموظفين علي تحسين صورة المؤسسة.
4. زيادة الإنتاج: من المرجح أن يحقق الموظفون المتحمسون أهداف الإنتاج او يتجاوزوها حتى خلال فترات الإنتاج المرتفع او الاجهاد المتزايد، كما يمكنهم اكتشاف طرق لمساعدة الموظفين الاخرين على الوصول الي اهداف الإنتاج او تجاوزها.
5. تمكين النمو والتحسين. تغيير أو هؤلاء الأفراد الذين يتبنون سياسات أو تغييرات جديدة أولاً. هذا يمكن أن يزيد من فعالية جهود التحسين ويسمح بالنمو التنظيمي.
6. زيادة قدرات التوظيف: قد يشجع الموظفون الذين يشعرون بالتقدير في مؤسسة ما لباحثين عن عمل الآخرين على العمل في مؤسستك. يمكن أن يساعدك ذلك في ملء الوظائف المتاح.

مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه العمل:

هي الالتزامات والواجبات المطلوبة من المنظمات والشركات والأفراد تجاه المجتمع المحلي، يقصد بالمجتمع المحلي كل من يقطن أو يعيش حول محيط وحدات الإنتاج ويتأثر سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من النشاط الذي تمارسه الشركة. (سلامي عمر، 2012م)

يمكن للشركات التي تعمل على تعزيز المسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل على دعم صحة موظفيها؛ من خلال تنظيم فعاليات اجتماعية منتظمة لتشجيع الشعور بالانتماء، كما يمكن أن تضع أفكارًا إيجابية وتشجع مثل هذه المؤسسات على التواصل المقترح بين الموظفين وأصحاب العمل بشأن أي مشكلات أو أفكار، مما يعني أننا من خلال تعزيز المسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل نعمل على الدفع بالشركة والموظفين قدمًا وعلى حد سواء.

ببذلك يجب أن تلتزم الشركات بدمج المسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل في كل أنشطة وفعاليتها، ليس هذا فقط، بل يجب أن نقول كذلك للمرشحين الجدد للحصول على منصب في الشركة إننا ندعم المسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل، ونتخذها قبلة لنا، بل إننا نراها نهجًا أخلاقيًا لا ينبغي لنا أن نحيف عنه قيد أنملة.

علاوة على أنه من المهم أن جعل المسؤولية الاجتماعية للشركات جزءًا من عملية الإعداد لتعليم المبتدئين الجدد، وكيف يمكنهم أن يكونوا جزءًا من المبادرات الفاعلة اجتماعيًا وغير ذلك من الأطروحات والرؤى التي يمكنها أن تحسّن بيئات العمل اليوم وأن توقف سير عالمنا نحو الهاوية. (مجلة رواد الاعمال، محمد علواني ديسمبر 2020م).

أهمية المسؤولية المجتمعية

تعود أهمية المسؤولية الاجتماعية وضرورة تطبيقها في المجتمع إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي، توفير نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص، تحسين جودة الخدمات الموجودة، الشعور بالعدالة الاجتماعية وازدياد الوعي بأهمية الاندماج بين مختلف المؤسسات والفئات داخل المجتمع الواحد لتحقيق المصالح ذاتها، مع زيادة الوعي والثقافة لدى الأفراد للوصول للتنمية. ومن إيجابيات المسؤولية الاجتماعية الحفاظ على البيئة والإنسان، وتوضيح التوازن بين التكوين البيولوجي للإنسان والتكوين الاجتماعي وتحقيق مبدأ المساواة (صحيفة مال 2022م، نايف الغويري).

مفهوم الإيمان بالمؤسسة:

هي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وكيفية إنجاز الأعمال والمهام التنظيمية ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرار والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك على تحقيق الأهداف التنظيمية. (منى خرموش، 2021م)

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل الظاهرة محل الدراسة من خلال الاعتماد على أداة الدراسة الأساسية المتمثلة في الاستبيان لجمع البيانات من المبحوثين ويتكون المجتمع الأساسي للدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام، تم اختيار مفردات العينة من مجتمع الدراسة عن طريق العينة القصدية وهي إحدى العينات غير الاحتمالية والتي يختارها الباحثان بطريقة عمدية من المجتمع موضع الدراسة، وتم توزيع عدد (40) استبانة وتم استرجاع عدد (40) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (100) %.

جدول (1) يوضح نتائج معامل الارتباط لمقياس محاور الدراسة

المحاور	قيمة الارتباط	مستوى المعنوية
الولاء الوظيفي	0.80	0.000
المسؤولية اتجاه جهة العمل	0.83	0.000
الإيمان بالمؤسسة	0.88	0.000

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج الدراسة الميدانية، 2016م

الجدول أعلاه يوضح معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة والمقياس الكلي والذي يبين أن معاملات الارتباط لجميع محاور الدراسة دالة عن مستوى معنوية (0.05) وتتراوح ما بين (0.80)

و(0.88) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

جدول (2) يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لاختبار الثبات لعبارات الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	المحاور
0.89	الولاء الوظيفي
0.78	المسؤولية اتجاه جهة العمل
0.80	الإيمان بالمؤسسة
0.86	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثين نتائج الدراسة الميدانية، 2016م.

من الجدول أعلاه يوضح نتائج اختبار الصدق لجميع عبارات لدراسة أكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جدا" من الثبات والصدق لجميع محاور الدراسة حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلي لمحاور الدراسة (0.86) وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس (محاور الدراسة) تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

إختبار الفروض: يتضمن هذا الجزء عرض نتائج إختبار فروض الدراسة التي هدفت إلى التعرف على مستوى درجة الولاء التنظيمي في جامعة السلام. الفرضية الاولى: تنص على أن (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي والجنس. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة.

جدول (3) يوضح نتائج تحليل اختبار (F) لتصورات المبحوثين

البيان	قيمة (F)	مستوى المعنوية	الدلالة
الولاء الوظيفي	4.43	0.076	لا توجد فروق
المسؤولية اتجاه جهة العمل	5.60	0.089	لا توجد فروق
الإيمان بالمؤسسة	3.76	0.567	لا توجد فروق

المصدر: اعداد الباحثين نتائج الدراسة الميدانية، 2016م.

يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الجنس لجميع المتغيرات لجميع مستويات الولاء التنظيمي (الولاء الوظيفي ، المسؤولية اتجاه جهة العمل، الإيمان المؤسسة) حيث بلغت قيمه F لمتغير الولاء الوظيفي (4.43) بمستوى دلالة معنوية (0.076) وقيمة F لمتغير المسؤولية تجاه جهة العمل (5.60) بمستوى دلالة معنوية (0.089) وقيمة F لمتغير الإيمان بالمؤسسة (3.76) بمستوى دلالة معنوية (0.567) وجميع قيم F أقل من مستوى المعنوية أكبر من (0.05) وهذه النتيجة تعتبر غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يقتضي قبول الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الجنس.

ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الاولى والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الجنس) يعتبر فرض غير مقبول. الفرضية الثانية: تنص على توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي والعمر، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة.

جدول (4) يوضح نتائج تحليل اختبار (F) لتصورات المبحوثين

البيان	قيمة (F)	مستوى المعنوية	الدلالة
الولاء الوظيفي	4.33	0.065	لا توجد فروق
المسئولية اتجاه جهة العمل	7.65	0.004	توجد فروق
الإيمان بالمؤسسة	10.2	0.001	توجد فروق

المصدر: اعداد الباحثين من نتائج الدراسة الميدانية، 2016م
 يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء الوظيفي ومتغير العمر حيث بلغت قيمه F (4.33) بمستوى دلالة معنوية (0.065) وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر غير معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي قبول الفرضية الصفرية بعدم وجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول مستوى الولاء الوظيفي تعزى لمتغير العمر. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسئولية تجاه جهة العمل ومتغير العمر حيث بلغت قيمه F (7.65) بمستوى دلالة معنوية (0.004) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير المسئولية تجاه جهة العمل تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (40-50 سنة).

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإيمان بالمؤسسة ومتغير العمر حيث بلغت قيمه F (10.2) بمستوى دلالة معنوية (0.001) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير الإيمان بالمؤسسة تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (40-50 سنة).

ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير العمر) يعتبر فرض مقبول لمتغيرات (المسئولية تجاه جهة العمل، الإيمان بالمؤسسة) وفرض غير مقبول لمتغير (الولاء الوظيفي). الفرضية الثالثة: تنص على أن لفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة.

جدول (5) يوضح نتائج تحليل اختبار (F) لتصورات المبحوثين

البيان	قيمة (F)	مستوى المعنوية	الدلالة
الولاء الوظيفي	7.66	0.014	وجود فروق
المسئولية اتجاه جهة العمل	8.33	0.034	وجود فروق
الإيمان بالمؤسسة	9.45	0.035	وجود فروق

المصدر: اعداد الباحثين نتائج الدراسة الميدانية، 2016م.

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء الوظيفي ومتغير الحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمه F (7.66) بمستوى دلالة معنوية (0.014) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول الولاء الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجين. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسئولية اتجاه جهة العمل و متغير الحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمه F (8.33) بمستوى دلالة معنوية (0.034) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير المسئولية اتجاه جهة العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح (المتزوجين). وجود فروق ذات دلالة إحصائية

بين متغير الإيمان بالمؤسسة و متغير الحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمه $F(9.45)$ بمستوى دلالة معنوية (0.035) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير الإيمان بالمؤسسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح (المتزوجين).
ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثالثة والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية) يعتبر فرض مقبول.

الفرضية الرابعة: تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي وسنوات العمل في الجامعة. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة.

جدول (6) يوضح نتائج تحليل اختبار (F) لتصورات المبحوثين

البيان	قيمة (F)	مستوى المعنوية	الدلالة
الولاء الوظيفي	8.90	0.012	وجود فروق
المسؤولية اتجاه جهة العمل	11.2	0.000	وجود فروق
الإيمان بالمؤسسة	9.34	0.002	وجود فروق

المصدر: اعداد الباحثين من نتائج الدراسة الميدانية، 2016م.

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء الوظيفي و متغير الدرجة العلمية حيث بلغت قيمه $F(8.90)$ بمستوى دلالة معنوية (0.012) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول الولاء الوظيفي تعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح (الاستاذ المشارك). وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية اتجاه جهة العمل و متغير الدرجة العلمية حيث بلغت قيمه $F(11.2)$ بمستوى دلالة معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير العمل تعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح (الاستاذ المساعد). وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الإيمان بالمؤسسة و متغير الدرجة العلمية حيث بلغت قيمه $F(9.34)$ بمستوى دلالة معنوية (0.002) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير الإيمان بالمؤسسة تعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح (الاستاذ المشارك).

ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الرابعة والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الدرجة العلمية) يعتبر فرض مقبول.

الخاتمة:

أولاً: النتائج

1. بينت من نتيجة فرضية الدراسة الاولى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الجنس لجميع المتغيرات لجميع مستويات الولاء التنظيمي (الولاء الوظيفي ، المسؤولية اتجاه جهة العمل، الإيمان بالمؤسسة) أي يتساوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس سواء كانوا ذكوراً ام إناثاً .

2. أكدت نتيجة فرضية الدراسة الثانية والثى نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير العمر) لقد بينت الأثر بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام لمتغيرات (المسؤولية تجاه جهة العمل، الإيمان بالمؤسسة) وعدم وجود فروق وأثر (للولاء الوظيفي) يعزى لمتغير العمر.
3. فسرت نتيجة فرضية الدراسة الثالثة والثى نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية) ولصالح (المتزوجين) لقد بينت أثر ذلك المتغير على الولاء التنظيمي بشكل أعمق لدى المتزوجين لكونهم اهل استقرار أكثر من غيرهم.
4. أوضحت من نتيجة فرضية الدراسة الرابعة والثى نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الدرجة العلمية) ان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لمتغير الدرجة العلمية بين الأستاذ المشارك والمساعد، وقد يرجع ذلك للوضع المادي والاجتماعي.
5. أثبتت نتيجة فرضية الدراسة الخامسة والثى نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير سنوات العمل بالجامعة) أن عدد سنوات العمل في الجامعة له أثر في مستوى الولاء التنظيمي، فقد يجد من عمل مدة طويلة بالجامعة ميزات لم تظهر لحديثي الالتحاق بها.

ثانياً: التوصيات

1. يجب على الجامعة تعزيز ارتباطها بالمجتمع لقدرته على حل كثير من المشاكل التي تواجهها.
2. يجب على المسؤولين في قيادة الجامعة ان يحققوا لأعضاء هيئة التدريس مكاسب مادية ومعنوية لبناء الشعور بالانتماء الحقيقي للعضو لهذه الجامعة حتى يحس فيها بالأمان كما في بيته.
3. يجب على الجامعة ان تعزز الولاء لها ببناء ثقافة الالتزام بالمؤسسية والانضباط عبر برامج التنمية الادارية للعضو.
4. يجب ان تتجه ادارة الجامعة لوضع استراتيجيات تجعل من العضو يبذل مجهودا لتحقيق اهدافه والجامعة من خلال الاهتمام بالبحث والتأليف والتحفيز ليتبوا ما يطمح اليه من مكانة.
5. يجب على قيادة الجامعة الاهتمام بالمناخ التنظيمي الخالي من المشاكل والذي يجعل مكان العمل رائعاً وجاذباً للعضو يشعر فيه بالعلاقة الأخوية الحميمة بينه وبين زملائه في العمل.
6. يجب ان تتبنى القيادة في الجامعة قيم الحرية والاستقلالية في التعبير عن العمل وتتيح قيم المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل مما يعمق قيم الولاء للجامعة.

المراجع:

1. أبو الروس سامي علي، (2021م)، أثر الدور الوسيط للولاء التنظيمي على العلاقة بين تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية وإنتاجية العاملين في الجامعات الفلسطينية، المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 3.
2. أسماء حريراي، (2013م)، أثر الرضا الوظيفي على تحقيق الولاء الوظيفي، دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح، رسالة ماجستير، غير منشورة.
3. بلبل نادر، (2009م)، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الولاء التنظيمي «دراسة ميدانية بالتطبيق على مصرف الشام الإسلامي»: مشروع بحث مقترح للحصول على درجة ماجستير التأهيل والتخصص في الدراسات والبحوث السكانية، المعهد العالي للدراسات والبحوث السكانية.
4. سلامي عمر (2012م)، دور الابتكار التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة سطيف.
5. عبدالمالك مجادبة، (2018م)، هدفت الدراسة لمعرفة واقع قيم العمل في المؤسسة الإنتاجية-الولاء التنظيمي نموذجا، مجلة دراسات، المجلد 7، العدد 1.

6. محمد حمزة أمين، (2022م)، محددات الولاء التنظيمي وأثاره دراسة تحليلية، المجلة العلمية لكلية الاداب، المجلد1، العدد4.
7. مراد احمد الكساني، (2000) أثر الضغوط الوظيفية على الولاء التنظيمي: دراسة حالة معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامع آل البيت.
8. منى خرموش، (2021م)، الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز السلوك الإيجابي في المنظمة، مجلة روافد للدراسات والابحاث