

مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء
هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم.

إعداد
أمين علي حسونة

إشراف الأستاذ الدكتور
عبد الجبار توفيق البياتي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في التربية تخصص إدارة تربوية

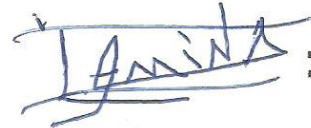
قسم الإدارة والقيادة التربوية
كلية العلوم التربوية
جامعة الشرق الأوسط

أيار 2011

تفويض

أنا الموقع أدناه أمين علي حسونة افوض جامعة الشرق الأوسط
بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات الجامعية والمؤسسات والهيئات
و الأشخاص المعنيين بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: أمين علي حسونة

التوقيع: 

التاريخ: 2011/5/21

قرار لجنة المناقشة

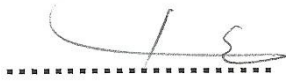
نوقشت هذه الرسالة وعنوانها:

(مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم).

واجيزت بتاريخ 12 / 5 / 2011

التوقيع



اعضاء لجنة المناقشة

د. عبد الجبار البياتي (رئيساً ومشرفاً)

د. عونية ابو اسنينة (عضواً)

د. أسامة عبيدات (عضواً وممتحناً خارجياً)

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق
والمرسلين سيدنا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين وبعد

متمثلاً بقوله صلى الله عليه وسلم : (من لا يشكر الناس لا
يشكر الله) . (اخرجاه احمد بن حنبل في المسند ، من حديث ابي هريرة رضي الله عنه) .

أتقدم بخالص شكري وتقديري إلى أساتذتي الأفاضل وعلى
رأسهم أستاذي القدير منارة العلم فضيلة الاستاذ الدكتور عبد
الجبار البياتي الذي كان لي عوناً وسنداً بمنحي بعض العلم، كما
لا أنسى من أرشدتني بنصائحها المفيدة ومعاملتها الطيبة
الدكتورة عونية أبو إسنيّة، ولا أنسى من كانت ابتسامته
تناجيني عند الكتابة الدكتور غازي خليفة، ولا أنسى الدكتور
عباس الشريفني كل الشكر لهم جميعاً .
ومن حسن العشرة وكرم الأخلاق فجزاهم الله خيراً .
وكل الشكر للأهل والأصدقاء والأحبة

الإهداء

إلى التي أنحني لأقبل يديها واستجدي نظرات الرضا من عينيها
..... أمي .

إلى الذي يحر بي إلى شط الأمان وأرفرف به في هذا الزمان
..... أبي .

إلى الذين ما زال حبهم يكبر وأناروا لي الطريق وقالوا لي اقرأ:
..... أشقائي وشقيقاتي .

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	العنوان

ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الشكر والتقدير
هـ	الاهداء
و	قائمة المحتويات
ز	قائمة الجداول
ط	قائمة الملاحق
ي	الملخص باللغة العربية
م	الملخص باللغة الانجليزية
1	الفصل الأول: مقدمة الدراسة
4	مشكلة الدراسة
5	هدف الدراسة وأسئلتها
6	فرضيات الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	مصطلحات الدراسة
8	حدود الدراسة ومحدداتها
9	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة
10	الأدب النظري
24	الدراسات السابقة
37	الفصل الثالث: الطريقة والاجراءات
45	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
63	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
64	مناقشة النتائج
71	المراجع
72	المراجع العربية
78	المراجع الاجنبية
80	المراجع الالكترونية
81	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
39	توزيع مجتمع الدراسة	1

41	توزيع عينة الدراسة	2
46	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا	3
50	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	4
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في درجة الولاء التنظيمي بين رؤساء الاقسام وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم	5
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في درجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس	6
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية	7
56	تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية	8
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في درجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام في	9

	الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الاختصاص	
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الجنس	10
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الرتبة العلمية	11
60	تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الرتبة العلمية	12
60	اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للفروق في درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الرتبة العلمية	13
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الاختصاص	14

جدول الملاحق

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
1	اداة الدراسة بصورتها النهائية	81
2	قائمة باسماء محكمي الاستبانة	86
3	كتاب وزارة التعليم العالي الموجه للجامعات الحكومية	87
4	كتاب وزارة التعليم العالي الموجه للجامعات الخاصة	88
5	كتاب الجامعة لتسهيل مهمة الباحث	89

الملخص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة للتعرف الى مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام واعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحث بتوزيع استبانة على عينة عشوائية من رؤساء الاقسام وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية، وذلك باستخدام العينة العنقودية بتقسيم المملكة الاردنية الهاشمية الى ثلاثة أقاليم: الشمال، و الوسط، و الجنوب.

قام الباحث بتطوير هذه الاستبانة بعد أن تم عرضها على محكمين لتصبح (43) فقرة وقد جرى التأكد من ثبات اداة الدراسة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي لاجابات افراد العينة، و ثم حساب ذلك باستخدام معادلة كرونباخ الفا وكان معامل الثبات (0.87) كما جرى التأكد من ثبات اداة الدراسة باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وقد استخدم الباحث المتوسطات الحسابية واختبار "t" الاختبار التائي، وحساب الانحراف المعياري، وتحليل التباين الاحادي، واختبار شيفيه للحصول على نتائج الدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1- أن درجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم كانت

متوسطة، في حين كانت درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفعة.

2- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الولاء التنظيمي بين رؤساء الاقسام

وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام تعزى

لمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، والاختصاص.

4- هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة الولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس تعزى

لمتغير الجنس، وذلك لصالح الاناث، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير الرتبة

العلمية وذلك لصالح رتبة استاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الولاء

التنظيمي تبعاً لمتغير الاختصاص.

وقد بينت نتائج الدراسة مدى درجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام واطراف هيئة

التدريس، حيث كان هناك ولاء متوسط لدى رؤساء الاقسام، وولاء مرتفع لدى أعضاء هيئة

التدريس، وقد لاحظ الباحث في نتائج الاستبانة أن هناك تفاوت بين ولاء رؤساء الاقسام

وأعضاء هيئة التدريس، لذلك اوصى الباحث بعدة توصيات أهمها:

1- بينت نتائج الدراسة الى أن هناك نسبة متوسطة من رؤساء الاقسام لديهم ولاء تنظيمي

للجامعة التي يعملون بها، لذلك يوصي الباحث بأن تقوم ادارة الجامعات بتوفير المناخ

التنظيمي المناسب لؤساء الاقسام، وأن يكون هناك مساعد لرئيس القسم.

2- بينت نتائج الدراسة أن درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون رتبة

استاذ كانت مرتفعة، وكانت درجة الولاء التنظيمي أقل لدى من يحملون رتبة أستاذ مساعد

وأستاذ مشارك، لذلك يوصي الباحث بأن تقوم ادارة الجامعات بالاهتمام بأعضاء هيئة

التدريس ممن يحملون رتبة استاذ مساعد واستاذ مشارك، وتقديم العون والمساندة لهم.

The organizational loyalty level for the Academic
department heads and faculty members in the Jordanian
Universities from their points of view

Prepared by:
Amin Ali Hassuneh

Supervised by:
Prof. Dr.: Abdul-Jabar Tawfiq Al-Baiati

ABSTRACT

The aim of this study is to get to know the organizational loyalty level for the department heads and faculty members in the Jordanian Universities. In order to achieve the goals of this study the researcher distributed a questionnaire to randomly chosen department heads and faculty members in the Jordanian Universities by using the cluster random sample and classifying the Hashemite Kingdom of Jordan into three regions, North, Middle and South.

In order to improve this questionnaire, the researcher showed it to experts in the matter and took their opinions.

After that the questionnaire was revised to include (43) items. The Internal consistency method of the sample members answers was used to verify the stability of the study technique.

Calculations were made using the Cronbachs Alpha equation, and the stability coefficient was (0.87). The stability of the study technique was also verified by conducting the Partial Division Arithmetic method. The researcher used averages\ medians and (T) test, the normal deviation, the monadic Variation Analysis, and Sheffe test to conclude the results of the study.

The main results of the study showed the following:

1- The degree of the organizational loyalty level for the department academic heads in the Jordanian Universities from their point of view are high , and the degree of the organizational loyalty level for the faculty members was high.

2- There are no differences which have inferential statistics in the degree of the organizational loyalty level between the department academic heads and faculty members in the Jordanian Universities from their point of view.

3- There are no differences which have inferential statistics in the degree of the organizational loyalty level for the department academic heads that related to the variations of the sex, academic rank and the specialization.

4- There are no differences which have inferential statistics in the degree of the organizational loyalty level for the faculty members that related to the variable of sex, for the females. And there are differences which have inferential statistics according to the academic rank for the rank of professor, and there are no differences which have inferential statistics in the degree of the organizational loyalty level according to the variable of specialization.

The study results showed the level of the organizational loyalty department academic heads and faculty members which there was high loyalty . The researcher noticed that results of the study reflected did not have variation between the loyalty of the department heads and the faculty members. Therefore, the researcher made several recommendations, the most important of which are:

1- The study results showed that high rate of department academic heads have organizational loyalty for the university which they work in. Therefore, the researcher recommends that the universities administration should provide the suitable organizational atmosphere for the academic department heads, and there must be an helper for the head of department.

2- The study results showed that the degree of the organizational loyalty for the faculty members who have got the rank of professor was high, and the degree of the organizational loyalty was less for who have got the rank of assistant professor and the rank of associate professor. There fore, the researcher recommends that the universities administration should keen on the faculty members who have got the rank of assistant professor and the rank of associate professor, and provide them aid and help.

الفصل الاول

مقدمة الدراسة

التمهيد:

يعد الولاء التنظيمي من أهم العوامل التي تعمل على تحسين أداء المنظمة، ويكون هذا التحسين بواسطة جميع الأفراد العاملين في المنظمة، أصبح الولاء التنظيمي شعاراً تبحث عنه أغلب المنظمات الإدارية؛ لأنه القوة التي توازن الفرد مع منظمته حيث يظهر حبه وإخلاصه في العمل، وتؤدي إلى اتقان العمل، يقول الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". (رواه البيهقي، شعب الإيمان). ان صفة الاتقان في العمل منبثقة من الولاء التنظيمي للفرد، فكلما زاد الولاء التنظيمي في العمل زاد الاتقان، مما يؤدي الى تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة، ويزيد من الانتماء وبالتالي يصبح النظام والانضباط شيئاً محبباً لدى افراد المنظمة.(السعود وسلطان، 2009).

ان لكل نوع ومرحلة من مراحل التعليم دورا له قيمته النسبية الخاصة في تكوين الإنسان والمجتمع وتطويرهما، إلا أن للتعليم العالي بعامة والتعليم الجامعي بخاصة أهميته الكبرى في مجال الولاء التنظيمي (الرشدان والهمشري، 2002). والتعليم الجامعي يضم القيادة الفكرية للمجتمع، وهو مسؤول عن إعداد الكفاءات البشرية اللازمة لسوق العمل، ويكون هذا الإعداد عن طريق الأقسام الجامعية بما فيها رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس. (التل، 1986).

تحتوي الجامعات على عدد من الكليات ولكل كلية أقسامها الأكاديمية المتنوعة، إذ يقوم برئاسة الكلية (عميدها) أحد أعضاء هيئة التدريس، وتشمل الكلية عدداً من الأقسام، وهذه الأقسام هي الوحدة الأكاديمية في الهرم الجامعي. ولذا، فإن الاختيار المناسب لإدارتها، يطور من أداء وجودة الجامعة، مما يزيد من تقدمها العلمي في المجالات الأكاديمية المختلفة (السعود، وسلطان، 2009).

يعد التعليم من الوظائف الأساسية التي تقوم عليها الجامعات، إذ يقوم بتنفيذ هذه الوظيفة التعليمية أعضاء الهيئات التدريسية، الذين تتشكل منهم الأقسام الأكاديمية المختلفة، ويعد القسم الأكاديمي الوحدة العلمية والقيادية والإدارية الأساسية في كليات الجامعة، وتعتمد فعالية رئيس القسم على طبيعة الأعمال التي يقوم بها على أفضل وجه، ويتمثل العمل الإداري لرئيس القسم بتحقيق أهداف الكلية التي ينتمي إليها في ضوء أهداف الجامعة (بطاح، 1996).

يقوم رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، بالعديد من الوظائف الإدارية والأكاديمية. ومن هذه الوظائف: توزيع الأعمال على أعضاء هيئة التدريس سواء ما يتعلق باللجان أو المشاركة في المؤتمرات، وكذلك إعداد جداول المحاضرات، وتوزيع العبء الوظيفي الإضافي بالتساوي على أعضاء هيئة التدريس بعدالة ومساواة (حمد، 2001).

تفرض أخلاقيات المهنة على رئيس القسم الأكاديمي ولاءه والتزامه لمهنته، واحترامه لأعضاء هيئة التدريس في القسم عند تعامله معهم، لتوفير أسس العدل والمساواة بين الجميع وفقاً للقوانين والأنظمة الإدارية المتبعة في الجامعة (الصواف، 1994).

يتولد لدى العاملين الذين يشعرون بالعدالة من مديرهم بالانتماء للمؤسسة (الولاء التنظيمي)، ويتحقق لديهم الرضا الوظيفي، مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لرفع مستوى الأداء، يؤدي ذلك إلى تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة، وزيادة الولاء التنظيمي للعاملين (Ball, Trevino, & Sims, 1994).

يشير الولاء التنظيمي في الفكر الإداري المعاصر إلى مدى الإخلاص والتكيف تجاه العمل، وبالتالي مدى تقبل الفرد لأهداف المنظمة ، ورغبته القوية لتحقيق تلك الأهداف المنشودة (الشامان، 2007).

ويشير بورتر وزملائه (porter,et,al 1974) إلى الولاء التنظيمي بأنه:- رغبة عضو هيئة التدريس في البقاء في الجامعة التي يعمل فيها، وانتمائه إليها والمحافظة على سمعتها من أجل الارتقاء بالجانب النوعي فيها، واعتزازه بأنه عضو فيها، واستعداده لبذل درجة عالية من الجهد لصالحها.

إن التعليم العالي يمثل قمة التعليم في النظام التربوي الأردني، وقد شهد هذا النوع من التعليم منذ مطلع الستينات من القرن العشرين في الأردن تطوراً ملحوظاً، تمثل في ظهور العديد من الجامعات الرسمية وكليات المجتمع، كان الأردنيون الراغبون في التعليم الجامعي يذهبون إلى الخارج للحصول على الشهادات العلمية، مما أثقل كواهل عائلاتهم وبالتالي كاهل الدولة ذات الموارد المحدودة أصلاً، بقي الحال على ما هو عليه حتى صدرت الإرادة الملكية السامية بتأسيس الجامعة الأردنية في الثاني من شهر أيلول عام 1962 كأول جامعة وطنية حيث بدأت بكلية واحدة هي كلية الآداب، حيث بلغ عدد الطلاب 167 طالباً وطالبة، قام بتدريسهم ثمانية من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين (الرشدان، والهمشري، 2002).

إن الجامعة التي يعد فيها المفكرون وصناع المعرفة هي نبع المكتشفين والمبتكرين ومؤسسات التعليم العالي بما فيها الجامعات لها مسؤولية مشتركة في غرس الولاء لدى أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام، وترجع أهمية غرس الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام إلى ضرورة مواكبة التغيرات في الحاضر والمستقبل.(ضاحي، 2008).

ويشير الكايد (1999) إلى أن استعداد أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام لتقديم جهود أكبر من المطلوب لإنجاح عمل الجامعة، كان أكبر مصادر الولاء التنظيمي نحو الجامعة.

اهتمت الدراسات التربوية بعضو هيئة التدريس؛ لأنه لا يصلح حال التعليم الجامعي إلا إذا صلح حال عضو هيئة التدريس دينياً وخلقياً وعلمياً (علاونة، 2006).

إن التربية جزء من الثقافة، والثقافات لا تتضمن أشياء صناعية وحسب، بل قيماً وطقوساً ولغة. وهذه الأبعاد المؤثرة والتفاعلات غير الرسمية تلعب دوراً مهماً في إيجاد شبكة من أعضاء هيئة التدريس النشيطين، إن هذه التفاعلات تمهد الأساس لأنواع التغيير القائم، الذي ينادي به العديد من الخبراء والمختصين المؤهلين إذا أُريد لزيادة الولاء لأعضاء هيئة التدريس أن يتحقق (جيمس وجوديث، 2007).

مشكلة الدراسة:

إن مشكلة الدراسة تتلخص بالتعرف إلى مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم. إن الدراسات التي أجريت في مجال الولاء التنظيمي لم تغط جميع الجوانب، فمثلاً دراسة الكايد (1999) توصي إلى ضرورة القيام بدراسات أكثر حول موضوع الولاء التنظيمي. نظراً لأهمية الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس يجب أن يرتقي هذا الموضوع إلى مستوى من الاهتمام بالدراسة والبحث.

كما توصي حمدان (2008) في دراسة حول العلاقة بين الولاء التنظيمي والحرية الأكاديمية بتقديم المزيد من الدعم والمساندة لأعضاء الهيئة التدريسية مما يزيد لديهم الولاء التنظيمي ويؤدي إلى شعورهم بالحرية الأكاديمية.

قام الباحث بالعثور على دراسات حاولت قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ولكن هذه الدراسات لم تتناول رؤساء الأقسام الأكاديمية، فقد شكل ذلك دافعا لإجراء هذه الدراسة.

هدف الدراسة وأسئلتها:

تهدف هذه الدراسة للتعرف إلى مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة تتلخص على النحو الآتي :

1- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

2- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى لمتغيرات: الجنس، الرتبة العلمية، والاختصاص؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات: الجنس، الرتبة العلمية، والاختصاص؟

فرضيات الدراسة:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات: الجنس، الرتبة العلمية، والاختصاص.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات: الجنس، الرتبة العلمية، والاختصاص.

أهمية الدراسة:

يمكن النظر إلى أهمية الدراسة من جانبين:

- الأهمية النظرية : إذ تستمد هذه الدراسة أهميتها في المجال التربوي من خلال تناولها مستوى الولاء التنظيمي ، لما له من أهمية في أداء رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

- الأهمية التطبيقية: حيث سيستفيد من نتائج هذه الدراسة المسؤولون عن التعليم الجامعي، ورؤساء الجامعات، والعمداء، ورؤساء الأقسام الأكاديمية، وأعضاء الهيئة التدريسية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تشمل هذه الدراسة الحدود الزمانية والمكانية والبشرية التالية:

الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2010-2011.

الحد المكاني: يقتصر تطبيق هذه الدراسة على الجامعات الأردنية البالغ عددها 26 جامعة وهي: الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة آل البيت، والجامعة الهاشمية، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية، والجامعة الألمانية الأردنية، وجامعة عمان العربية للدراسات العليا، وجامعة الشرق الأوسط، وجامعة جدارا، وجامعة عمان الأهلية، وجامعة العلوم التطبيقية، وجامعة فيلادلفيا، وجامعة الإسراء، وجامعة الزيتونة، وجامعة الزرقاء الأهلية، وجامعة إربد الأهلية، وجامعة جرش الأهلية، وجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، والأكاديمية الأردنية للموسيقى، وكلية العلوم التربوية الجامعية، وكلية الأردن الجامعية. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إحصائيات 2009 / 2010).

الحد البشري: تم تطبيق هذه الدراسة على رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

أما محددات الدراسة فهي:

1- صدق وثبات أداة البحث.

2- دقة وموضوعية استجابة أفراد العينة من رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس على الاستبيان الذي يعده الباحث.

تعريف المصطلحات:

الولاء التنظيمي: هو مدى شعور الموظف الإيجابي نحو منظمته الإدارية، وحبه، وتوازنه، وإخلاصه لأهدافها، والعمل من أجل البقاء بها من خلال النشاط المتواصل والتوافق بين قيمه وقيمها (الحوامدة، 2004).

ويعرف بورتر وزملاؤه (steers a porter, mowday, 1974) الولاء التنظيمي بأنه: القوة التي يندمج بها الموظف مع المنظمة لتحقيق أهدافها المنشودة.

ويعرف الولاء التنظيمي إجرائياً بأنه: مدى التزام عضو هيئة التدريس للنظام والانضباط في الجامعة، وحرصه على الحفاظ على سمعة الجامعة، وانتمائه لها، وذلك بإطلاق العنان لحرية الأكاديمية، من أجل الارتقاء بالجانب النوعي من خلال الإجابة عن أسئلة الاستبانة التي أعدها الباحث لهذا الغرض.

عضو هيئة التدريس: يعرف إجرائياً بأنه: ذلك الفرد الذي يعمل في تدريس المساقات الدراسية والبحث العلمي في الجامعات الأردنية من حملة الرتب العلمية أستاذ مساعد وأستاذ مشارك وأستاذ وهم على رأس عملهم.

رئيس القسم الأكاديمي: ذلك الفرد الذي يعمل في الأقسام المتنوعة في الجامعات الأردنية، ويقوم بالعديد من الوظائف الإدارية، وذلك بتوزيع الأعمال على أعضاء هيئة التدريس، من خلال عقد المؤتمرات والندوات، وتوزيع جداول المحاضرات.

الجامعات الأردنية: هي الجامعات الحكومية والأهلية المكونة من: الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة آل البيت، والجامعة الهاشمية، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية، والجامعة الألمانية الأردنية، وجامعة عمان العربية للدراسات العليا، وجامعة الشرق الأوسط، وجامعة جدارا، وجامعة عمان الاهلية، وجامعة البترا، وجامعة العلوم التطبيقية، وجامعة فيلاديلفيا، وجامعة الإسراء، وجامعة الزيتونة، وجامعة الزرقاء الأهلية، وجامعة إربد الأهلية، وجامعة جرش الأهلية، وجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، والأكاديمية الأردنية للموسيقى، وكلية العلوم التربوية الجامعية، وكلية الأردن الجامعية.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يستعرض هذا الفصل الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم وفيما يلي توضيح لذلك.

أولاً: الأدب النظري

سيتناول هذا الجزء:

- مفهوم الولاء التنظيمي، واتجاهات الولاء التنظيمي، وأبعاده، ومراحل تطوره، والمرتكزات التي يقوم عليها، والعوامل المؤثرة فيه.

يعد العلماء السلوكيون من أول المساهمين في عرض تعاريف عدة لمفهوم الولاء التنظيمي، تركزت على أساس سلوك الفرد داخل التنظيم الرسمي الذي قد يتخطى التوقعات المعيارية من جانب هذا التنظيم وأن المناخ التنظيمي يهيئ الفرد لممارسة سلوكه داخل المنظمة بالأسلوب الذي يوفر له الارتباط القوي بأهداف التنظيم (الملاحمة ، 2006).

إن ما يميز الانسان أنه اجتماعي في طبيعه ، وحياة الانسان تعتمد في مجملها على العمل حيث يكون هذا العمل في أغلب الأحيان ضمن جماعات تقوم على مبدأ مشترك وهو تحقيق الأهداف .

يطلق على هذه الجماعات مسمى آخر هو (التنظيمات) ومن المعلوم أن لكل منظمة هدفاً تسعى لتحقيقه خلال مجموعة من الأعمال يقوم بها أفراد ذوي مؤهلات وقدرات معينة لتحقيق أهداف المنظمة ، إن العلاقة بين الأفراد ومنظماتهم علاقة تبادلية تأثر وتأثير لذا فإن من مصلحة التنظيم أن يكون لديه عاملون أكفاء يعملون على تدريبهم وإعدادهم ومصلحة الفرد تقوم على البقاء في التنظيم الذي وفر له المناخ التنظيمي المناسب . (سلامة ، 2003) .

يرى دراكر (1967) الذي ورد في الكايد (1999) أن الولاء مفهوم قديم في مجال العلوم الإنسانية لكنه لم يحظ بالاهتمام الكافي في مجال وأدبيات الإدارة إلا في الفترة التي جاءت بعد ظهور المدرسة السلوكية التي ركزت في مبادئها على العلاقات الإنسانية وأهميتها في مجال التنظيمات المختلفة ، ظهرت العديد من الدراسات التي بحثت في ولاء الأفراد وهل من المحتمل أن يبقى الولاء موجهاً الى جهة دون غيرها من هذا المنطلق إن الإدارات كانت ولا زالت تعمل بأن يكون ولاء للعاملين تجاه تنظيماتهم وأن يخلصوا في أعمالهم لزيادة انتاجياتهم .

إن المؤسسات التربوية عامة والجامعات خاصة بحاجة إلى مناخ تنظيمي تسوده علاقات شخصية إيجابية بين الإدارة العليا وأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الأهداف المنشودة ، لأن أعضاء هيئة التدريس هم مصدر الابداع والابتكار الذين يمثلون جوهر العملية التعليمية فالعلاقات الشخصية التي يسودها الاحترام والتقدير والأمن والثقة تعمل على إشباع الحاجات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والمتمثلة بالطمأنينة والانتماء والكرامة مما يحفزهم للعمل على تحقيق أهداف الجامعة التي ينتمون إليها (الرواشدة ، 1995) .

مفهوم الولاء التنظيمي :

يعني الولاء كما جاء في اللغة العربية : العهد ، والالتزام ، والقرب والنصرة ، والمحبة .
الولاية بفتح الواو وكسرها تعني النصره يقال : هم على ولاية اي مجتمعون في النصره . (انيس
وأخرون 1960، ص 1057 - ص 105)

يشير العلماء الى أن الولاء التنظيمي من مكونات الولاء الاجتماعي الذي يقوم على مشاعر
يطورها الفرد في المجتمع الذي يعيش فيه تجاه الافراد والمنظمات ، وتبين هذه المشاعر من خلال
ارتباط الفرد بغيره من أفراد المجتمع . (السالم ، وحرشوش ، 1991) .

إن الولاء التنظيمي هو " قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها" (Steers , 1977 , p46).

ويعرف الولاء التنظيمي " اتجاه حول ولاء الفرد للمنظمة وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في
المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها.
(حريم ، 1997 . ص 107)

وتعرف (الحلو ، 2008) الولاء التنظيمي بأنه تصور متين من جانب أفراد التنظيم برؤى وأهداف
المنظمة والرغبة في بذل نشاط و عطاء متواصل مستمر والدفاع عنها لتحسين سمعتها وتحقيق أهدافها.
ويعرف الولاء التنظيمي بأنه " حالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها ، ومع أهدافها ورغبته
بالمحافظة على عضويته فيها " . (2003 ، ص 103)

أشار جايمون (Jaemoon, 2000) إلى أن الفرد الذي يبدي ولاء لمنظمته تكون لديه الصفات التالية:

- يمتلك مشاعر قوية تجاه قبول أهداف وقيم المنظمة.

_ يبدي رغبة وحماس بشكل جاد في العمل في المنظمة.

_ لديه الرغبة في البقاء والاستمرار في العمل في المنظمة.

يشير بوشنان (Buchanan, 1974) إلى أن الولاء التنظيمي عبارة عن: ارتباط الفرد المتين

بأهداف وقيم المنظمة، بصرف النظر عن القيم المادية التي يحققها من المنظمة، وقد فرق بين ثلاث

قواعد يقوم عليها الولاء التنظيمي:

_ الشعور بالإنتماء (Identification): من خلال إظهار الفرد تبنيه وافتخاره وقناعته بأهداف وقيم

المنظمة.

_ الإنخراط والمساهمة الفعالة (Involvement): في الأنشطة والأدوار التي تتبع من رضا الفرد الذاتي

بأهمية الأعمال التي يقوم بها.

_ الإخلاص (Loyalty): الشعور والرغبة الاكيدة لدى الفرد بالعمل والانجذاب للمنظمة، ومضاعفة

الجهد المبذول لتحقيق أهداف المنظمة.

وتنظر كانتر (Kanter, 1968) إلى الولاء التنظيمي على أنه استعداد الأفراد لبذل الطاقة والوفاء

للتنظيم .

يمكن الملاحظة من خلال التعريفات السابقة للولاء التنظيمي أنه يقوم وفق اتجاهين هما الاتجاه

التبادلي والاتجاه النفسي كما أشار إلى ذلك فجوروفت (Fjortoft, 1993):

الاتجاه التبادلي (Exchange Approach) :

ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى أن الولاء التنظيمي في المنظمات الربحية بأنه ظاهرة تبادلية تعتمد على إدراك الأفراد الذين يعملون في تلك المنظمات للفائدة والمنفعة التي تتحقق لهم نتيجة مشاركتهم ومساهماتهم المستمرة في المنظمة (اللوذي، 1999).

كما ينظر إلى الولاء بأنه ناتج عن المصالح المتبادلة بين الفرد والمنظمة تجعل كل طرف في العلاقة يطلب من الآخر ويقدم له في المقابل .

إن بقاء الفرد في المنظمة يتأثر بعملية الاستثمارات والمراهنات الجانبية التي تجعل من ترك العمل في المنظمة زيادة في تكلفة تركها (Brown Gaylor,2002) .

الاتجاه النفسي (Psychological , Approach): مدى ارتباط الأفراد بالتنظيم و رغبتهم في زيادة

طاقاتهم للعمل بغض النظر عن العوامل أو المكاسب المادية التي يحققها الأفراد كنتيجة لعملهم في

المنظمة ، إن الولاء التنظيمي بموجب هذا الاتجاه يميز كسلوك عن أي سلوك آخر بحيث يتم التركيز

على مظاهر الولاء الواضحة والصريحة، يشير أصحاب هذا الاتجاه أن هناك ارتباطا فعالا للأفراد في

المنظمة دون الأخذ بعين الاعتبار العوامل أو المكاسب التي يمكن أن يحققها الأفراد العاملون في

المنظمة، حيث يتمثل ذلك الارتباط الفعال بالاداء الجيد، وقلة الغياب، والرغبة في البقاء داخل المنظمة

حتى سن التقاعد(المعيوف، 2002).

واستنادا إلى فيفر ولولر (pfeffer & Lawler,1980) فإن الولاء التنظيمي طبقا لهذا الاتجاه

يتميز بثلاث صفات عامة هي:

– الاعتقاد والامتثال المتين من قبل الفرد لأهداف وقيم المنظمة .

– انغماس ورغبة الفرد في العمل بأقصى جهد لخدمة أهداف وقيم المنظمة .

– محافظة الفرد على عضويته في المنظمة .

في هذا الموضوع لا بد من ذكر أهم تعريفات الولاء التنظيمي التي تنطوي تحت هذا الاتجاه، فقد

يعرف الولاء بأنه: انجذاب الأفراد أو تعلقهم الفعال بأهداف وقيم المنظمة بصرف النظر عن القيمة المادية المتحققة منها (Buchanan,1974,p560).

أما بورتر وزملائه (Porter,et,al,1974) فقد عرفوه على أنه القوة النسبية لهوية الفرد من المنظمة وانغماسه فيها.

وبين ماودي (Mowday,1979): الولاء التنظيمي بأنه حالة يتمثل فيها الفرد بقيم وأهداف التنظيم ورغبته في المحافظة على عضويته فيه لتحقيق الأهداف المنشودة .

وقد تبنى هذا الاتجاه كل من بوشنان وبورتر وزملاؤه وماودي الذين اتفقوا أن ولاء الفرد لمنظّمته التي يعمل فيها إنما هو تعلقه بأهداف المنظمة وقيمها بصرف النظر عن القيمة المادية المتحققة منها (الشراري، 2007).

مراحل الولاء التنظيمي:

من مراحل الولاء التنظيمي :

-مرحلة الإذعان: في البداية يبني الفرد ولاءه على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة لذلك فهو يتقبل سلطة الآخرين، ويلتزم ما يطلبونه منه.

-مرحلة التطابق والتماثل: يبني الفرد ولاءه بناءً على رغبته في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنها تشبع حاجاته في الانتماء لذلك يستمر في تقبل سلطة الآخرين.

-مرحلة التبنى: يبني الفرد ولاءه نتيجة التطابق بين أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة.

(العنبي، السواط، 1997. ص19)

إن مراحل الولاء التنظيمي هي:

-مرحلة الإدراك: يبدأ الفرد بمعرفة المنظمة التي يعمل بها فهو ما زال بحاجة إلى المزيد من المعلومات عنها، وهدف الموظف في هذه المرحلة هو الشعور بالأمن والحصول على القبول من المنظمة وتستمر هذه المرحلة لمدة عام.

-مرحلة الاهتمام: يتكون لدى الموظف حافز للتعرف أكثر على المنظمة فيبدأ بجمع كافة المعلومات المتعلقة بمنظمتها، وغالباً ما تستمر هذه المرحلة من عامين إلى أربعة أعوام.

-مرحلة التقييم: يبدأ الموظف في عقد مقارنة بين المزايا التي يحصل عليها من منظمتها والمزايا التي يمكن الحصول عليها في منظمة أخرى وعادة تمثل هذه المرحلة السنة الخامسة من تاريخ العمل.

-مرحلة التجربة: يبدأ الموظف بالاستفسار عن ظروف العمل في المنظمات الأخرى والمزايا التي تقدمها عن طريق سؤال أصدقائه الذين يعملون في المنظمات الأخرى عن ظروف العمل في تلك المنظمات وكافة تفاصيل العمل بتلك المنظمات.

-مرحلة الولاء: يتولد الشعور بالولاء التنظيمي لدى الموظفين وذلك إذا ما أدرك الموظف أن المزايا التي يحصل عليها داخل منظمتها تفوق ما يحصل عليها زملائه في المنظمات الأخرى كما وكيفاً. (الصيرفي، 2005. ص248-ص249).

أبعاد الولاء التنظيمي :

يوجد بعض الكتاب مثل كدرون (kidron,1978) الذي فرق بين بعدين للولاء هما:

- 1- الولاء الأخلاقي : ويعني مدى تبني الفرد لقيم وأهداف المنظمة واعتباره جزءاً من قيمها وأهدافها.
- 2- الولاء المحسوب : ويعني رغبة الفرد بالاستمرار والتواصل في العمل داخل المنظمة على الرغم من وجود عمل بديل في منظمة أخرى وبمزايا أفضل.

أما مايرز والين وسميث (Meyer,Allen&Smith,1993) فقد ميزوا بين ثلاثة مكونات للولاء هي:

1- الولاء المؤثر (العاطفي) : ويتأثر هذا المكون بدرجة ادراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من حيث درجة الاستقلالية ، وأهمية العمل ، وهوية العمل ، وتنوع المهارات ، والتغذية الراجعة من الإشراف كما أن هذا الجانب من الولاء يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن بيئة التنظيم تسمح له بالمشاركة الفعالة في عملية صنع القرار سواء فيما يخص العمل أو الفرد نفسه .

2- الولاء المعياري (الاخلاقي) : ويقصد به الاحساس الذي يتولد نحو البقاء في المنظمة وفي أغلب الأحيان يتعزز هذا الشعور عن طريق المساندة الجيدة التي يتلقاها الأفراد من قبل المنظمة والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في تطبيق الإجراءات وإنجاز العمل ، بل المساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة .

3- الولاء المستمر : ويمكن فهم هذا المكون من خلال النظر إلى درجة الولاء الموجودة عند الفرد والتي تحكمها القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر مع التنظيم مقابل ما سوف يفقده لو اتخذ قرارا بالعمل لدى جهات أخرى . لذلك يتأثر تقييم الفرد لأهمية البقاء مع المنظمة بمجموعة من العوامل ، فمثلا تقدم السن وطول العمر الوظيفي تعتبر من المؤشرات لوجود الرغبة لدى الفرد في الاستمرار بعمله وذلك أن الفرد قد استثمر جزءا لا بأس به من حياته في المنظمة وأن أي تفريط أو تهاون من قبله يعتبر بمثابة خسارة له وعلى وجه الخصوص إذا كانت أوجه الاستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر.

أما المخلافي (2001) فيرى أن الولاء يرتكز على ثلاثة أبعاد، هي:

1- الولاء المستمر: ويقصد به بذل الفرد لحياته من أجل بقاء حياة الجماعة واستمرارها، ويتم ذلك من خلال تضحية الفرد باستثماراته الشخصية.

2- الولاء التلاحي: ويقصد به ارتباط الفرد بعلاقات اجتماعية تشكل علاقات الجماعة، ويتم ذلك من خلال التمسك بالسلوك الذي يؤدي إلى تعزيز الإحساس بتماسك المجموعة وتلاحمها، والتخلي عن السلوك الذي يؤدي إلى الانفصال عن الجماعة.

3- الولاء المنضبط (الموجه): ويقصد به مدى الارتباط بمبادئ ومعايير الجماعة من خلال تبني الفرد لمبادئه السابقة، وتركه لحقه باتخاذ القرارات واستسلامه الكامل لقرارات وسلطة الجماعة.

وترى سلامة (2003) أن لمفهوم الولاء التنظيمي الخصائص التالية :

- الولاء التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة .
- يؤثر الولاء التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- الأفراد الذين لديهم ولاء تنظيمي يتصفون بالصفات التالية :
 - أ- قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها.
 - ب- بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف التنظيم.
 - ج- وجود مستوى عال من الانغماس في التنظيم والولاء له.
 - د- وجود الرغبة القوية في البقاء في التنظيم لفترة طويلة.
 - هـ- يتصف الولاء التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد.

مراحل تطور الولاء التنظيمي :

أشار بوشنان (Buchanan, 1974) في دراسته التي تتعلق ببناء الولاء التنظيمي لدى المديرين

في تنظيمات العمل التي أجراها عام 1974 ، أن الولاء التنظيمي يتطور لدى الفرد في ثلاث مراحل هي :

1- مرحلة ما بعد التعيين مباشرة (فترة التجربة) : مدتها عام واحد ، يكون الفرد خلالها خاضعا للإعداد والتدريب والاختبار ، ويكون توجه الرئيس في هذه الفترة الحصول على القبول والأمن من قبل المنظمة وأيضا التعايش والتأقلم مع البيئة الجديدة وفي هذه المرحلة يظهر الفرد مجموعة من الخبرات مثل : ظهور الجماعة المتماسكة ، ووضوح الدور ، فهم وإدراك التوقعات وتحديات العمل ونمو اتجاهات الجماعة نحو التنظيم .

2- مرحلة العمل والإنجاز : مدتها تتراوح بين العامين والأربعة أعوام في هذه المرحلة يسعى الفرد من خلالها إلى تأكيد مفهوم الإنجاز لديه وتتميز هذه المرحلة بالخبرات التالية : الأهمية الشخصية ، والخوف من العجز ، وظهور قيم الولاء للتنظيم والعمل .

3- مرحلة الثقة بالمنظمة : تبدأ هذه المرحلة في السنة الخامسة من بدء التحاق الفرد بالتنظيم وتمتد إلى ما بعد ذلك حيث تتعزز لدى الفرد اتجاهات الولاء التي تكونت في المراحل السابقة للمنظمة وتنتقل من مرحلة التكون إلى مرحلة النضج .

العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي :

تعني العوامل المساعدة بأنها تلك التي تؤثر في تكوين الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المنظمات(الشريف،2010) وقد احتوت العديد من الدراسات التي أجريت في هذا

الخصوص ومنها دراسة: الملاحمة(2006)، ودراسة العديم (2007)، وغيرها، أن العوامل التالية تساعد في تكوين ولاء الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها الفرد في المنظمة:

أولاً: العوامل الشخصية:

وهي مجموعة المتغيرات الديموغرافية التي تميز الفرد عن غيره من حيث الجنس، والسن، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة. (الكاساني، 2000).

ثانياً: العوامل الخارجية:

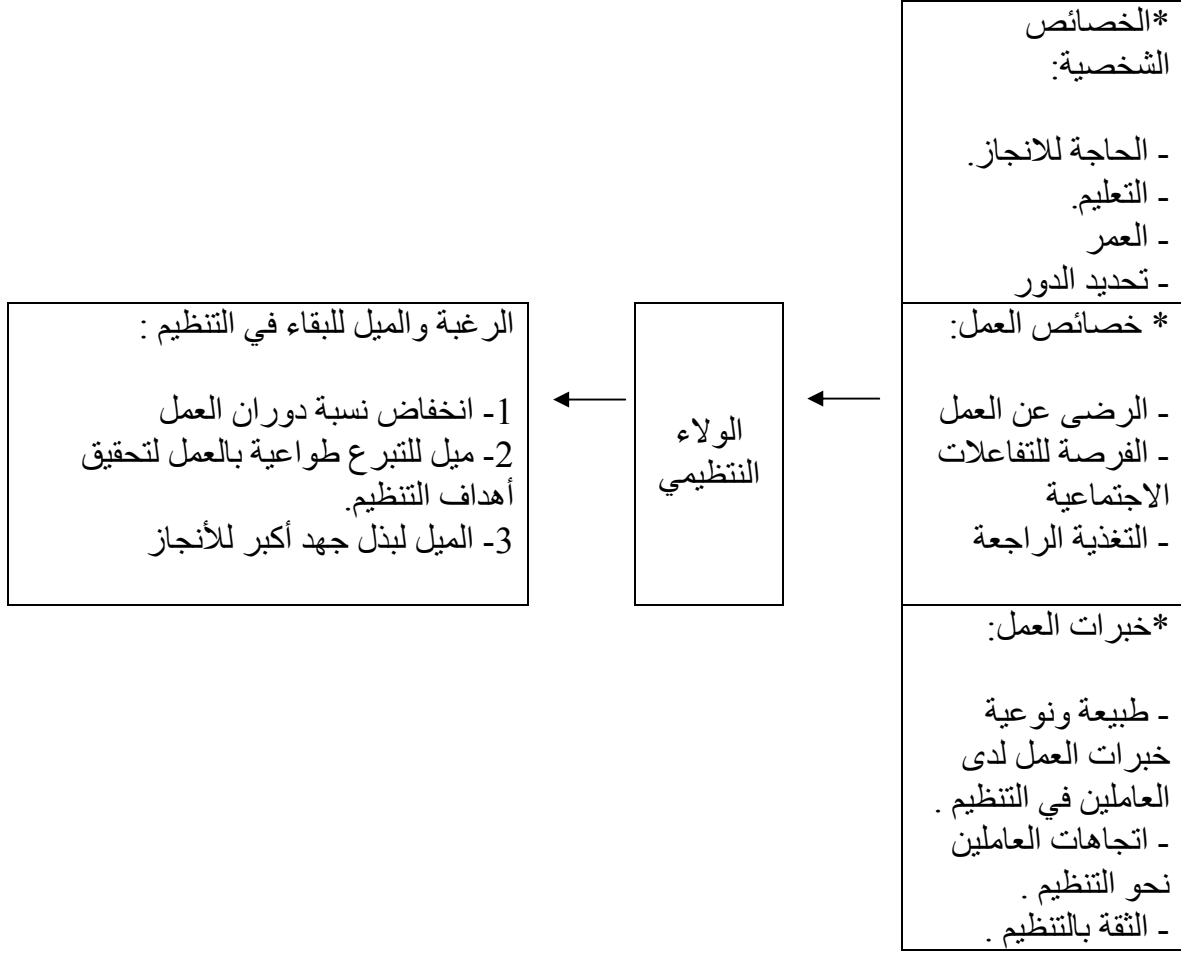
وهي العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية للمنظمة ، والتي تؤثر على ولاء الأفراد العاملين في المنظمة بدرجات متفاوتة، ومن أهم هذه العوامل توفر فرص عمل بديلة بميزات أفضل في منظمات أخرى. ويؤثر هذا العامل بشكل كبير على الأفراد الذين تكون درجة ولائهم منخفضة، فوجود فرص عمل بديلة بميزات أفضل يعد فرصة يجب اغتنامها(الكاساني، 2000).

ثالثاً: العوامل التنظيمية:

وهي تلك العوامل المتعلقة بخصائص التنظيم من حيث الحوافز والاستقلالية في العمل والعلاقات الاجتماعية بين العاملين وتحديد الأدوار والمسؤوليات(الشريف،2010).

أوضح ستيرز(Steers , 1977) في أنموذج وضعه العوامل المؤثرة في تكوين الولاء التنظيمي

وما يمكن أن ينتج عنه من سلوك من خلال نظام له مدخلات ومخرجات متبعا بذلك منهج النظم ومصنفا العوامل والسلوك إلى مجموعات كما يلي:



(العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي Steers,1977)

بناء على النموذج السابق يرى ستيرز أن الخصائص الشخصية، وخصائص العمل، وخبرات العمل تتفاعل داخل نظام لتشكل مدخلات، مما يتكون لدى الفرد شعور وميل للانخراط بالمنظمة، والمشاركة الفاعلة لها، وتصوره المتين بأهداف وقيم المنظمة، ورغبته المستمرة في القيام بالمزيد من الجهد والعمل لصالح المنظمة، مما يؤدي إلى رغبة الفرد القوية في عدم ترك المنظمة التي يعمل بها، وبذل المزيد من العطاء والجهد لتحقيق أهدافها.

من الأسباب التي تساعد على تكوين الولاء التنظيمي لدى العاملين وجعلهم يسلكون السلوك

الاجبائي تجاه أنفسهم واتجاه المنظمة ما يلي:

-وضوح أهداف المنظمة.

-تحديد أدوار العاملين في المنظمة.

-شعور الفرد بالهبة والنفوذ والمكانة داخل المنظمة.

-الاستقلالية في العمل.

-درجة التماسك والتلاحم بين العاملين.

-أسلوب القيادة غير التسلطي أو المتسيب.

-المشاركة في تحقيق أهداف المنظمة.

-وجود نظام حوافز جيد.

-الخدمة الطويلة في المنظمة. (Steers , 1977)

تعد المنظمة التي تعمل على غرس الولاء لدى الأفراد العاملين بها، من المنظمات الناجحة، إذ

تقوم بالعمل على تدريب الأفراد لمواكبة التغيرات في الحاضر والمستقبل، مما يؤدي إلى توجه الأفراد

نحو العمل وبذلك يتكون لديهم تصور مسبق عن طبيعة الأعمال التي قد تكون جديدة نسبياً، يشعر

الفرد داخل المنظمة بمكانته من خلال الاهتمام به والعمل على التحاقه بدورات تدريبية تكون من

المنظمة وهذا بدوره يؤدي إلى اكتساب أفراد المنظمة مهارات تعمل على تحسين آدائهم أولاً، وزيادة

انتاجية المنظمة ثانياً، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة.

يمكن تقسيم المتغيرات التي تؤثر في درجة ولاء الفرد للمنظمة التي يعمل بها إلى ما يلي :

1- الأبعاد المتعلقة بالصفات الشخصية للفرد والتي يمكن قياسها ومعرفتها عن طريق تحليل خصائص العاملين وهي:

أ- العمر: أوضحت معظم الدراسات التي تناولت موضوع الولاء التنظيمي أن العاملين من صغار السن يكون ولاؤهم لمنظماتهم أقل من العاملين من كبار السن ويرجع السبب في ذلك إلى متغير الخبرة.

ب- الجنس: تشير الأدبيات إلى أن الإناث يتمتعن بولاء تنظيمي أعلى من الذكور السبب في ذلك يرجع إلى كثرة فرص العمل المتاحة أمام الذكور مقارنة مع الإناث.

ج- المؤهل العلمي: يعتبر المؤهل العلمي من العوامل المؤثرة في التأثير بمستوى الولاء التنظيمي.

د- الحالة الاجتماعية: تشير الأدبيات إلى أن الولاء التنظيمي لدى العاملين المتزوجين أعلى تجاه منظماتهم من الموظفين غير المتزوجين.

هـ- مدة الخدمة في المنظمة: يلاحظ أن العاملين حديثي التعيين يتمتعون بولاء تنظيمي أقل لمنظماتهم التي ينتمون إليها من أقرانهم الأكثر منهم خدمة وذلك يرجع إلى عدم معرفتهم المعرفة الكاملة بالمنظمة وسياساتها وأهدافها.

و- الحاجة للإنجاز: وهي الحاجة التي تدفع الفرد للتعبير عن ذاته، كما أثبتت الدراسات أن الافراد الذين يشعرون بأنهم أكثر حرية وقدرة على الاشتراك في نشاط معين يستطيعون التعبير من خلاله عن شخصيتهم يكونون أكثر ولاء لعملمهم ومنظماتهم.

2- الأبعاد المتعلقة بخصائص العمل: وهي العوامل المتعلقة بالعمل ذاته ومتطلباته المختلفة من

مهارات وقدرات ومن هذه العوامل ما يلي:

أ- درجة الاستقلالية أثناء العمل: ويقصد بها درجة الحرية التي تمنح للفرد في اختيار الاجراءات التي يتبعها في أداء العمل. إن الفرد الذي يمنح حرية أكثر في أداء العمل يكون أكثر تعلقاً وتفاعلاً مع هذا

العمل، ولزيادة درجة هذا الولاء عادة ما يتم اللجوء إلى تشجيع التفاعل بين العاملين أثناء العمل، ومنح العاملين الشعور بالمسئولية تجاه العمل مع منح بعض الصلاحيات، وتشجيع مشاركة العاملين في دراسة المناخ التنظيمي للمنظمة، وتزويد العاملين بنتائج تقييم ادائهم.

ب- المعلومات المرتدة عن الاداء: وهي تلك المعلومات التي تقدم للإدارة والموظف عن مستوى أدائه أثناء العمل حيث لوحظ بصفة عامة أن توفر تلك المعلومات بشكل سليم للعامل سيؤثر بشكل إيجابي على مستوى تطوره في العمل وبالتالي يؤدي ذلك إلى زيادة تعلقه وولائه لمنظمتة.

3- الأبعاد المتعلقة بالخصائص التنظيمية: وهي تلك العوامل المتعلقة بالتنظيم التي يمكن السيطرة عليها من خلال الحد من تأثيرها أو زيادتها ومنها:

أ- الأجر: وهو مقدار ما يستحقه الفرد من مكافآت مادية مقابل عمله في المنظمة وهنا يلاحظ أن الأجر من العوامل المهمة التي تؤثر في حياة العاملين وسعادتهم وولائهم لمنظماتهم.

ب- نمط الإشراف: وهو الأسلوب الذي يتبعه المشرف في العمل، أي مدى اعتماد المشرف على النمط التسلسلي أو النمط الديمقراطي الذي يعتمد على المشاركة وتبادل الرأي.

ج- حرية اختيار جماعة العمل: وهو مدى تفاعل الفرد وارتباطه بأفراد المجموعة. (الصيرفي،

2005، ص255-ص259):

ثانياً: الدراسات السابقة

الدراسات السابقة المتعلقة بالولاء التنظيمي في التعليم العالي:

أشار الردايدة (1988) في دراسة بعنوان "الولاء التنظيمي وعلاقته بالانتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية"، بهدف التعرف على واقع الولاء التنظيمي وانتاجية أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومي، وأثر كل من الجنس والمؤهل العلمي ومدة الخدمة على ولاء وانتاجية أعضاء الهيئات التدريسية. تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية التابعة لوزارة التعليم العالي وعددهم (447) مدرسا ومدرسة، كما تكونت عينة الدراسة من (274) مدرسا ومدرسة .

تكونت أدوات الدراسة من استبانة الولاء التنظيمي وذلك باستخدام مقياس بورتز وزملائه الذي يقيس الهوية التنظيمية والوفاء والانغماس التنظيمي، أما بالنسبة إلى الانتاجية فقد قيست بعلامات تحصيل طلبة أعضاء الهيئات التدريسية. فقد اظهرت نتائج الدراسة الى عدم تأثر الولاء التنظيمي والانتاجية لأفراد العينة بالجنس كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن ولاء (67%) من الأعضاء كان متوسطا و (33%) مرتفعا، ولم تظهر علاقة بين الولاء التنظيمي والانتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الحكومية حيث كان معامل الارتباط قريبا من الصفر حيث عزا الباحث ذلك إلى تشابه المناخ التنظيمي في كليات المجتمع الحكومي.

أجرت فجورفت (Fjoroft, 1993) دراسة بعنوان "العوامل التي تنتبأ بالولاء للجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس"، هدفت إلى معرفة أثر كل من الرتبة الأكاديمية، والرضا عن الراتب، وظروف العمل، وسمعة المنظمة ، والمشاركة في الاجتماعات، والتأثير المدرك لسياسات المؤسسة على الولاء

التنظيمي، في كلا المستويين الإداري والمؤسسي، وتكونت عينة الدراسة من (4925) عضواً وتكونت أداة الدراسة من استبانة لقياس الولاء لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية: عدم مقدرة كل من الرضا عن الراتب، وظروف العمل على التنبؤ بمدى ولاء أعضاء هيئة التدريس إلى القسم، وقدرتها في المقابل على التنبؤ بمدى ولائهم إلى الجامعة، وأن أعضاء هيئة التدريس وفي جميع الرتب الأكاديمية لديهم ولاء للقسم الذي يعملون به أكثر منه إلى الجامعة.

وأن الذين يحملون رتبة أستاذ كانوا أكثر ولاء ممن هم أقل منهم رتبة كما كشف تحليل الانحدار أن التأثير المدرك لأعضاء هيئة التدريس على السياسة والمشاركة في الاجتماعات كان لهما تأثير قوي على التنبؤ بالولاء التنظيمي، وبناء على ذلك أوصت الباحثة بضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع السياسات واتخاذ القرارات من أجل زيادة ولائهم لكل من القسم والجامعة التي يعملون بها.

أشار العتيبي وسواط (1997) في دراسة بعنوان "الولاء الإداري التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه" هدفت إلى قياس الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز، وتحديد العوامل التي تؤثر إيجابياً وسلبياً على الولاء التنظيمي، ومعرفة العلاقة بين الأبعاد المكونة للولاء التنظيمي، وقد تكون مجتمع الدراسة من (1730) موظفاً وتم اختيار عينة بلغ حجمها (291) موظفاً بأسلوب العينة الحصصية، وطبق الباحثان مقياس ماير (Mayer) ومقياس موتاز (Mottaz) لقياس الولاء التنظيمي، وكانت أبرز نتائج الدراسة: أن أفراد العينة يتصفون بدرجة متوسطة من الولاء في أبعاده الثلاثة (العاطفي، والمستمر، والاخلاقي)، وأن الولاء التنظيمي يتأثر بثلاث مجموعات من العوامل هي: الصفات الشخصية، وخصائص العمل، والخبرة في العمل.

وأن خصائص العمل والخبرة لهما تأثير أقوى من الصفات الشخصية على الولاء التنظيمي، كما تبين أن هناك علاقة قوية ومتبادلة بين الولاء العاطفي والأخلاقي، وأن للولاء العاطفي والولاء الأخلاقي تأثير متوسط على الولاء المستمر النابع من التكلفة الشخصية التي ستلحق الموظف في حال تركه لعمله الحالي.

وفي دراسة قام بها الكايد (1999) بعنوان "الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" حيث هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية (اليرموك، الأردنية، التكنولوجيا، ومؤتة).

تكونت عينة الدراسة من (750) عضو هيئة تدريس يشكلون ما نسبته 35% من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة البالغ (2181) عضواً في الجامعات أعلاه، وقد تم أخذ عينة طبقية من مجتمع الدراسة، وتم توزيع (1100) استبانة على أفراد العينة من الجامعات المذكورة، وقد استرد الباحث (410) استبانات صالحة للتحليل بنسبة استرداد بلغت 37,3%. وتوصلت الدراسة الى نتائج كان من بينها :

- 1- أن استعداد أعضاء هيئة التدريس لتقديم جهود أكبر من المطلوب لإنجاح عمل الجامعة كانت من أكبر مصادر الولاء التنظيمي نحو الجامعة.
- 2- أن رضى أعضاء هيئة التدريس عن النمط القيادي السائد في الجامعات الحكومية كان متوسطاً.
- 3- أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العلاقات بين الأفراد كانت متوسطة.
- 4- أن مستوى الاستقلالية المتاحة لعضو هيئة التدريس العامل في الجامعات الحكومية كان متوسطاً.
- 5- أن المعلومات المرتدة عن الأداء لأعضاء هيئة التدريس كانت عالية.

وفي دراسة قام بها المخلافي (2001) بعنوان "أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء"، هدفت إلى الكشف عن مدى وجود علاقة بين الولاء التنظيمي والولاء المهني لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة صنعاء، تكونت عينة الدراسة من (143) عضوا منهم (56) عضوا من اليمنيين، و (87) عضوا من الوافدين، وقام الباحث بتطوير استبانة مكونة من جزأين هما: الولاء التنظيمي، ويشتمل على (30) فقرة، والولاء المهني ويشتمل على (22) فقرة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحديد أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني بين أعضاء هيئة التدريس تبعا لاختلاف الاختصاص، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، والخبرة، والعمر. وأنه لا يوجد علاقة ارتباط بين الولاء للكلية والولاء للمهنة، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام إدارة الجامعة بتنمية الشعور لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية الانتماء والولاء لكلياتهم وجامعاتهم مع تعزيز مقومات ظاهرة الولاء التنظيمي لديهم مثل تقبل أهداف الكلية وقيمها، وتعزيز الرغبة بالبقاء والاعتزاز بالارتباط بها.

وفي دراسة براون وجايلور (Brown, Gaylor, 2002) بعنوان "الولاء التنظيمي في التعليم العالي"، هدفت إلى فحص العلاقة بين الولاء التنظيمي بإبعاده (العاطفي، والمستمر، والاخلاقي) من جهة، والرضا الوظيفي والتأثير النفسي ومركز السيطرة من جهة أخرى، تكونت عينة الدراسة من (106) عضو هيئة تدريس، استخدم الباحث مقياس الن وماير (Allen & Mayer, 1990) لقياس الولاء التنظيمي، ومقياس جرجسون (Gregson, 1991) لقياس الرضا الوظيفي، وخلاصة الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الولاء العاطفي والولاء الاخلاقي، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والولاء العاطفي والاخلاقي، ولم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر، وأن التأثير النفسي يرتبط بعلاقة إيجابية مع الولاء العاطفي والاخلاقي والمستمر، بينما ظهر أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين مركز السيطرة والولاء العاطفي والأخلاقي.

قام الخشالي (2003) بدراسة تحت عنوان "أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة" هدفت إلى معرفة مدى تأثير استخدام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة لأنماط القيادة الثلاثة (الاولتوقراطي، والديمقراطي، والمتساهل) على الولاء التنظيمي بأبعاده (العاطفي، والمستمر، والأخلاقي) لأعضاء هيئة التدريس.

تكونت عينة الدراسة من (204) أعضاء هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، أما المجتمع الأصلي فقد بلغ عدده (1264) عضواً، واستخدم الباحث مقياس بورتر لقياس الولاء التنظيمي، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الاولتوقراطي والولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والأخلاقي، ولم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الديمقراطي والولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والأخلاقي، بينما لم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة المتساهل والولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والأخلاقي، فيما لم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر.

أجرى (Taylor,2005) دراسة بعنوان " دراسة عن الخصائص والرضا والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في عشر كليات مرتبطة بمجلس الكليات والجامعات المسيحية" هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب التحاق أعضاء هيئة التدريس بالكليات المسيحية وولائهم لها ورضاهم عن العديد من القضايا والمبادئ ذات العلاقة بالعمل والمقارنة بين بعض الخصائص والرضا لأعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى بالولايات المتحدة الأمريكية، تكونت أداة الدراسة من استبانة تم توزيعها على عشر كليات مختلفة مرتبطة بمجلس الكليات والجامعات المسيحية جاء منها 238 استبانة يمكن تحليلها، تكون مجتمع الدراسة من عشر كليات مختلفة مرتبطة بمجلس

الكليات والجامعات المسيحية، أظهرت نتائج الدراسة أنه من الأسباب الرئيسية لرغبة أعضاء هيئة التدريس في الانضمام إلى مثل هذه المؤسسات هو رغبتهم بالعمل في بيئة مسيحية في حين أنهم عبروا عن قلقهم عن المتطلبات الكثيرة على عضو هيئة التدريس في هذه المؤسسات مقارنة بما يحصلون عليه من مزايا ورواتب.

قامت تيموني (Timony, 2006) دراسة بعنوان "دراسة نظرية عن عضوات هيئة التدريس في التعليم العالي: المساواة والولاء"، هدفت إلى التعرف على العدالة النوعية وتأثيرها على الولاء التنظيمي لعضوات هيئة التدريس في التعليم العالي، تكونت أداة الدراسة من استبانة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة، وتم استخدام المجموعات المركزة، تكونت عينة الدراسة من مؤسستين أهليتين من مؤسسات التعليم.

توصلت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن هناك ولاء للأقسام ومهنة التدريس لدى عضوات هيئة التدريس وأن ولاءهم للمنظمة لم يكن بنفس ولائهم للأقسام ولمهنة التدريس.

وأجرت الشامان (2007) دراسة بعنوان "الولاء التنظيمي لدى عضوات التدريس ومن في حكمهن بجامعة الملك سعود" هدفت إلى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن في جامعة الملك سعود كما هدفت إلى كشف العوامل التي تحد من الولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن في جامعة الملك سعود.

تكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن والبالغ عددهن (405) وتم اختيار عينة بلغ حجمها (244) أي بنسبة (70 %) من مجتمع الدراسة وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية التطبيقية لاختيار عينة الدراسة إلا أن الباحثة اضطرت إلى استبعاد الاستبانات المسترجعة من كلية اللغات والترجمة نظرا لعدم استكمال الاستبانات على الرغم من توزيع الاستبانات على الكلية مرتين حيث بلغت النسبة المسترجعة حوالي (10%) من عدد أفراد العينة، هذا وقد بلغ

عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل من الكليات الأخرى 123 استبانة بنسبة (50%)، وتوصلت الدراسة الى أن مستوى الولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن بجامعة الملك سعود كان متوسطاً، وأن عبء العمل وطبيعته يؤثران تأثيراً ضعيفاً على الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو مستوى الولاء التنظيمي والعوامل التي تحد من الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الكلية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو مستوى الولاء التنظيمي والعوامل التي تحد من الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

قام السعود وسلطان (2009) بدراسة بعنوان "درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها"، هدفت إلى التعرف إلى مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين، من حملة درجة الدكتوراة، في الجامعات الأردنية الرسمية، وعددهم (2905) أعضاء، في حين تكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية (450) عضو هيئة تدريس، حيث تكونت أداتان للدراسة وهي الأولى لقياس العدالة التنظيمية، ومقياس الولاء التنظيمي.

توصلت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً، وتبين وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية.

الدراسات السابقة المتعلقة بالولاء التنظيمي في التعليم العام:

قام المعاني (1990) بدراسة تحت عنوان "اثر الولاء التنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين في الوزارات الأردنية"، بهدف الكشف عن مدى الولاء التنظيمي للمديرين في الوزارات الأردنية، وأثره على الإبداع الإداري، تكون مجتمع الدراسة من مديري المديرية في ثلاث وعشرين وزارة في الأردن البالغ مجموعهم (186) مديراً، تكونت أداة الدراسة من استبانة خاصة اشتمل الجزء الأول منها معلومات أولية عن المستجدين واشتمل الجزء الآخر على خمسة وعشرين سؤالاً صنفت في سبع مجموعات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المستجيبين للدراسة من المديرين لديهم قبول لأهداف المنظمة التي يعملون بها، كما أظهر المستجيبون للدراسة من المديرين استعداداً للعمل للمنظمة دونما تأكيد على الأخذ منه بنفس مقدار عطائهم لها، وتبين أن للمستجيبين للدراسة من المديرين رغبة في البقاء في منظماتهم كما بينت النتائج أن العلاقة بين الولاء التنظيمي والجنس غير دالة إحصائياً.

أجرت البكري (1990) دراسة بعنوان "درجة إدراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم وأثر ذلك بولائهم التنظيمي"، هدفت إلى إيجاد إدراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم وأثر ذلك في الولاء التنظيمي، تكونت عينة الدراسة من (221) مديراً ومديرة، تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، تكونت أداة الدراسة من استبانة خاصة بالحوافز التي تقدمها وزارة التربية والتعليم لمديري المدارس الحكومية، ومقياس خاص بالولاء التنظيمي، كما استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين العلامات المحصلة في مرتي الاختبار، وكانت عدد فقرات مقياس الولاء (15) فقرة وهو مقياس الولاء التنظيمي لبورتر.

توصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات أفراد العينة للحوافز المادية والمعنوية ولمستوى الولاء التنظيمي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، كما توصلت

الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات تقديرات أفراد العينة، للحوافز المادية والمعنوية ولمستوى الولاء التنظيمي تعزى للجنس.

وقامت سلامة (2003) بإجراء دراسة بعنوان "الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين"، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن البالغ عددهم (6577) معلما ومعلمة، تكونت عينة الدراسة من 658 معلما ومعلمة.

أدوات الدراسة تكونت من 3 أدوات الأولى لقياس الممارسات الإدارية واشتملت على خمسة مجالات في مجال الشؤون الإدارية ومجال البناء المدرسي ومجال المجتمع المحلي ومجال الشؤون الفنية ومجال الشؤون الطلابية تكونت الأداة من (75) فقرة، أما الأداة الثانية لقياس الرضا الوظيفي وتكونت من (45) فقرة والأداة الثالثة لقياس الولاء التنظيمي وتكونت من (15) فقرة.

أشارت النتائج إلى أن مستوى الممارسات الإدارية بشكل عام كان بدرجة كبيرة جدا، وأن مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى المعلمين كانا مرتفعين. كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية بين مستوى الممارسات الإدارية للمديرين ومستوى الولاء التنظيمي للمعلمين.

كما قدم درامستد (Dramstad, 2004) دراسة بعنوان " الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بين المعلمين في النرويج : دراسة مقارنة بين نظم التعليم العامة والخاصة" هدفت إلى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بين المعلمين في النرويج ، كما هدفت إلى مقارنة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بين المدارس العامة والخاصة في النرويج ، تكونت عينة الدراسة من (469) مدرسا من المدارس العامة ، و(57) مدرسا من المدارس الخاصة ، تم اختيارهم بالطريقة

العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن فقرات الرضا الوظيفي المتعلقة بالمناخ التنظيمي التربوي تسهم في زيادة الولاء العاطفي، وأن معلمي المدرسة الخاصة لديهم مستوى عال من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، وأن التركيز على تطوير المناخ الإيجابي والكفاءة بين المعلمين في المدارس النرويجية تسهم في زيادة الولاء العاطفي الذي يشير إلى الانجذاب العاطفي للعاملين تجاه مدارسهم، وأن المناخ والكفاءة يمثلان التأثيرات الرئيسية التي تسهم في زيادة رغبة العاملين للبقاء في المنظمة.

واختبر الرواشدة (2005) دراسة بعنوان "درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صنع القرار في مدارسهم وعلاقتها بشعورهم بالأمن وولائهم التنظيمي" هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صنع القرار في مدارسهم، وعلاقتها بمستويي شعورهم بالأمن وولائهم التنظيمي.

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن التابعة لأربع عشرة مديرية تربية وتعليم موزعة على محافظات الأردن في أقاليم الشمال والوسط والجنوب وتكونت العينة من 670 معلما ومعلمة.

استخدم الباحث أداة اشتملت على بيانات شخصية عن المستجيبين ومقياس مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات إذ طوره الباحث وتكون في صورته النهائية من (84) فقرة ومقياس ماسلو (Maslow) للشعور بالأمن وتكون من (75) فقرة ثم مقياس الولاء التنظيمي لبورتر وستيرز وماودي (Porter, and Mawday Steers).

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صنع القرارات المدرسية كانت متوسطة، وأن مستوى شعور المعلمين بالأمن كان منخفضاً، وأن مستوى الولاء التنظيمي للمعلمين كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين درجة مشاركة المعلمين في صنع القرارات وكل من شعورهم بالأمن وولائهم التنظيمي.

الدراسات السابقة المتعلقة بالولاء التنظيمي في مؤسسات المجتمع:

أشار الفهداوي والحوامده (2002) في دراسة بعنوان "التأثيرات المحتملة لفضيلة قيمة التقوى في الولاء التنظيمي وبناء الفريق- دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في القطاع الحكومي لمحافظة الجنوب في الأردن" هدفت الدراسة إلى توضيح وتحليل أثر فضيلة التقوى في الولاء التنظيمي وبناء الفريق في محافظات الطفيلة والكرك ومعان.

تكونت عينة الدراسة من (428) موظفاً من (18) دائرة حكومية في المحافظات الثلاث، استخدمت أساليب إحصائية وصفية وتحليلية للإجابة عن أسئلة الدراسة.

توصلت الدراسة إلى نتائج منها وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين فضيلة التقوى وبين الولاء التنظيمي كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بناء الفريق وفضيلة التقوى.

قام الشريف (2010) بدراسة بعنوان "الولاء التنظيمي لدى العاملين في المكتبات العامة في

دولة الكويت" هدفت إلى الكشف عن درجة الولاء التنظيمي لدى العاملين في المكتبات العامة في دولة الكويت، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في هذه المكتبات وعددهم (264) فرداً استجاب منهم (232) أي بنسبة (87.9%)، تكونت أداة الدراسة من استبانة خاصة بالولاء التنظيمي تم تطويرها تكونت من (45) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: الولاء الأدبي، والولاء المستمر، والولاء الأخلاقي، والولاء التلاحمي.

أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للولاء التنظيمي لدى العاملين في المكتبات من مجتمع الدراسة كانت مرتفعة في ثلاثة مجالات هي: الولاء الأدبي، والأخلاقي، والتلاحمي. أما في مجال الولاء المستمر، فقد جاءت متوسطة. كما بينت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير الجنس في مجالي الولاء الأدبي، والأخلاقي، ولصالح الإناث.

خلاصة الدراسات السابقة ومدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن القول إن هذه الدراسات تناولت موضوعات متعددة تتعلق بالولاء التنظيمي في التعليم العام، والتعليم العالي، ومؤسسات المجتمع. ودرجة الولاء التنظيمي لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والمعلمين في القطاع التربوي، إذ توصلت الدراسات السابقة إلى نتائج تبين مستوى الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء كل من أعضاء هيئة التدريس والمعلمين ونتائج مدى الولاء للمؤسسات التربوية التي يعملون بها.

وقد أظهرت الدراسات السابقة أيضاً أن الولاء التنظيمي له دور كبير في تحسين مخرجات تلك المؤسسات التربوية التي يعملون بها وقد لاحظ الباحث تباين تلك الدراسات في إعداد أفراد العينة حيث تراوحت بين (200-800) فرد وقام الباحث باختيار عينة مقدارها (440) عضو هيئة تدريس ورئيس قسم.

كما استخدمت الدراسات السابقة الاستبانة والاختبار كأداة دراسة وهنا استخدم الباحث الاستبيان كأداة للدراسة، واستفاد الباحث من دراسة (الكايد، 1999) في هذا المجال كونها تمت في الأردن وكانت تقيس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية.

ومن خلال ما سبق يظهر أن الباحث لم يعثر على حد اطلاعه على أي دراسة تبحث في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية. مما يجعل هذه الدراسة تقدم معرفة إضافية لموضوع الولاء التنظيمي وهذا يؤكد أهمية الدراسة كونها تبحث هذا الموضوع في الأردن.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل استعراضاً لمنهجية الدراسة ومجتمعها وعينتها والأدوات المستخدمة في جمع البيانات واستخراج صدقها وثباتها ومتغيرات الدراسة وإجراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية وفيما يلي يقدم الباحث استعراضاً لهذه الجوانب.

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث منهج البحث الوصفي وهو المنهج المناسب لمثل هذه الدراسة ذلك إن الغرض الرئيسي لهذه الدراسة هو التعرف إلى مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، حيث يتطلب منهج البحث في هذه الدراسة إيجاد معامل الارتباط لدى أفراد الدراسة تبعاً للجنس والرتبة العلمية كما في دراسات أجريت من قبل باحثين آخرين ففي دراسة الشوابكة (2007) تحت عنوان " مستوى الصمت التنظيمي لدى القيادات الإدارية الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالولاء التنظيمي للمرؤوسين والمشاركة في صنع القرارات التنظيمية"، ودراسة الملاحمة (2006) بعنوان "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية"، وهذه دراسات مماثلة لهذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية البالغ عددهم خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2010/2009 (8038) فرداً، بواقع (6298) ذكراً، و (1740) انثى كما هو موضح بالجدول(1):

*الجدول (1) توزيع مجتمع الدراسة

اعضاء هيئة التدريس			الجامعة
المجموع	اناث	ذكور	
1394	362	1032	الأردنية
764	122	642	اليرموك
528	57	471	موتة
814	165	649	العلوم والتكنولوجيا
508	130	378	الهاشمية
318	48	270	آل البيت
404	70	334	البلقاء التطبيقية
238	26	212	الحسين بن طلال
182	25	157	الطفيلة التقنية
158	76	82	الألمانية الأردنية
102	11	91	عمان العربية
125	16	109	الشرق الاوسط
91	12	79	جدارا
276	80	196	عمان الالهية
308	72	236	العلوم التطبيقية
294	67	227	فيلادلفيا
250	51	199	الاسراء
307	123	184	البتراء
305	96	209	الزيتونة
232	43	189	الزرقاء الالهية
115	20	95	اريد الالهية
162	26	136	جرش الالهية
64	8	56	الاميرة سمية
19	4	15	الاكاديمية الاردنية للموسيقى
51	17	34	كلية العلوم التربوية الجامعية
29	13	16	كلية الاردن الجامعية
8038	1740	6298	المجموع

(* وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، إحصاءات 2009 / 2010 www.mohe.gov.jo)

عينة الدراسة:

تم استخدام الطريقة العنقودية العشوائية لاختيار عينة الدراسة حيث تم تقسيم المملكة الأردنية الهاشمية إلى ثلاثة أقاليم وهي: إقليم الشمال وإقليم الوسط وإقليم الجنوب ثم تم اختيار (6) جامعات بطريقة عشوائية من الأقاليم الثلاثة اثنين في إقليم الشمال، وثلاثاً في إقليم الوسط، وواحدة في إقليم الجنوب لعدم وجود جامعة خاصة.

ثم استخدمت العينة الطبقية العشوائية لاختيار رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، وقد كان عددهم (440) أستاذًا، وذلك استناداً الى (Bartlett,Kotrlik,and Higgins,2001). والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول (2) توزيع أفراد العينة

أعضاء هيئة التدريس			الجامعة	الإقليم
المجموع	آناث	ذكور		
113	18	95	اليرموك	الشمال
24	4	20	جرش	
207	54	153	الأردنية	الوسط
19	3	16	الشرق الأوسط	
41	12	29	عمان الاهلية	
36	4	32	الحسين	الجنوب
440	95	345	المجموع	

أداة الدراسة:

قام الباحث ببناء استبانة لتحقيق هدف الدراسة وجمع البيانات حيث قام الباحث بتطوير الأداة وهي استبانة لقياس الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وذلك من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، مثل دراسة (الردايدة، 1988)، ودراسة (الكايد، 1999)، ودراسة (المخلافي، 2001)، ودراسة الشامان (2007)، والاستبانة كانت بصورتها الأولية عبارة عن (48) فقرة ثم أصبحت (43) فقرة بعد تحكيمها كما في الملحق (1).

صدق أداة الدراسة:

بعد أن تم تطوير الاستبانة بصيغتها الأولية والمكونة من (48) فقرة تم عرضها على مجموعة مكونة من (10) خبراء مختصين في العلوم التربوية والعلوم الإدارية، في جامعة الشرق الأوسط، والجامعة الأردنية، وجامعة الإسرائ، وبعد الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات المحكمين الخاصة بتعديل بعض الفقرات وإضافة أو حذف فقرات أخرى، تكونت الصورة النهائية للاستبانة التي ستطبق على أفراد العينة.

وقد قام الباحث بقبول فقرات الاستبانة التي اتفق بشأنها ما لا يقل عن (80%) من المحكمين وقام بإجراء التعديلات المطلوبة على الفقرات التي اتفق بشأنها (60%-70%) من المحكمين وحذف الفقرات التي لم تحظ بقبول (50%) من المحكمين فأكثر.

وبذلك أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (43) فقرة وهي كما موضحة في الملحق (1).

ثبات أداة الدراسة:

كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ الفاء، فبلغت

قيمة الثبات (0.87)، وتعد هذه القيم مقبولة لغايات الدراسة.

المعالجات الإحصائية:

لأجل الإجابة عن الأسئلة واختبار الفرضيات تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS)

لتحليل البيانات كما يأتي:

1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة.

2- للإجابة عن السؤال الثالث واختبار الفرضية الأولى تم استخدام الاختبار التائي وتحليل التباين للرتبة العلمية.

3- للإجابة عن السؤال الرابع واختبار الفرضية الثانية تم استخدام الاختبار التائي وتحليل التباين.

4- للإجابة عن السؤال الخامس واختبار الفرضية الثالثة تم استخدام الاختبار التائي وتحليل التباين واختبار شيفيه.

5- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الثبات، ومعادلة كرونباخ الفا لإيجاد ثبات الاتساق الداخلي.

إجراءات الدراسة:

1- تم الحصول على كتاب من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزارة التعليم العالي.

2- تم الحصول على كتاب موافقة من التعليم العالي موجه الى الجامعات الأردنية التي تم اختيارها بالعينة العنقودية العشوائية لتسهيل مهمة الباحث.

3- تم تطوير الأداة وهي: استبانة الولاء التنظيمي.

4- تم إيجاد صدق الأداة وذلك بعرضها على مجموعة من الخبراء.

5- تم إيجاد الثبات بواسطة استخدام طريقة التجزئة النصفية ومعادلة كرونباخ الفا.

6- اختيار العينة.

7- تم تطبيق الأداة على العينة وجمع الاستبانات.

8- تم تحليل الاستجابات و تم تحديد مستوى الولاء التنظيمي باستخدام المعادلة التالية:

$$1 = \frac{3}{3} = \frac{1-4}{3}$$

وبذلك تكون المستويات كما يأتي:

2-1 منخفضة

3 -2.1 متوسطة

4 -3.1 مرتفعة

9- كتابة تقرير البحث.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن

أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول، الذي نصه " ما مستوى الولاء التنظيمي لدى

رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الولاء

التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ،ويظهر الجدول(3).

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الولاء
20	تقدم لي مكاسب لا تتوفر في جامعات أخرى.	3.95	0.91	1	مرتفعة
43	أشعر بالرضى عما أتقاضاه من راتب ومكافآت مادية مقابل عملي في هذه الجامعة.	3.79	1.02	2	مرتفعة
12	أستحسن القيام بالأعمال التي تعود بالفائدة على الجامعة .	3.75	0.96	3	مرتفعة
6	أحرص على معاملة المستفيدين معاملة حسنة لجلب السمعة الجيدة للجامعة التي أعمل فيها.	3.73	1.07	4	مرتفعة
9	أحضر للجامعة حتى لو كنت في ظروف صحية غير جيدة .	3.71	0.99	5	مرتفعة
18	يعد بقائي في الجامعة نابعاً من حاجتي للعمل فيها.	3.71	1.05	5	مرتفعة
10	أفكر في عمل الجامعة أثناء العطل والإجازات.	3.70	1.01	7	مرتفعة

مرتفعة	7	1.05	3.70	المزايا المالية التي أحصل عليها من الجامعة تعد أحد الأسباب التي تجعلني أستمّر في الجامعة حتى الآن.	42
مرتفعة	9	0.91	3.69	أحافظ على ممتلكات الجامعة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية.	3
مرتفعة	10	0.72	3.66	إن نجاح الجامعة التي أعمل فيها هو نجاحي.	1
مرتفعة	10	0.91	3.66	ألتحق بدورات تطور من مهاراتي التي أحتاجها بعلمي في الجامعة حتى لو كانت على حسابي	11
مرتفعة	10	1.00	3.66	أحاول إسعاد زملائي في العمل.	38
مرتفعة	13	0.98	3.63	أمضي وقتاً يتعدى الدوام الرسمي من أجل مصلحة الجامعة.	13
مرتفعة	13	0.79	3.63	تربطني بزملائي صداقه تمتد خارج العمل.	34
مرتفعة	15	1.03	3.62	أشعر بالسعادة بأن أعطيت لي فرصة العمل في هذه الجامعة.	19
مرتفعة	15	0.93	3.62	أحترم كثيراً زملائي في العمل.	32
مرتفعة	15	1.03	3.62	أقدم أفكاراً جديدة لزيادة مرونة العمل وتسهيله.	37
مرتفعة	18	1.00	3.61	أكرس جهدي أثناء العمل بالجامعة.	8
مرتفعة	19	1.36	3.59	أحرص على التعاون مع إدارة الجامعة.	41
مرتفعة	20	1.00	3.58	أحرص على إبراز صورة إيجابية للجامعة أمام المجتمع.	5
مرتفعة	20	0.86	3.58	أحافظ على أوقات العمل في الجامعة في الحضور والانصراف.	15
مرتفعة	20	1.05	3.58	أقدم اقتراحات لحل المشكلات التي تواجه الجامعة.	22
مرتفعة	20	0.99	3.58	أشعر بالضيق إذا ما تم نقلي لأي سبب من الجامعة.	24
مرتفعة	20	1.11	3.58	أعمل في الجامعة مع زملاء بروح الفريق.	33
مرتفعة	25	0.91	3.57	سأبقى أعمل في الجامعة حتى لو عرضت علي امتيازات أفضل في جامعة أخرى.	21

مرتفعة	26	0.93	3.54	أشعر بالانزعاج عند توجيه نقد غير منطقي للجامعة التي أعمل فيها.	7
مرتفعة	27	1.03	3.52	تعد هذه الجامعة بالنسبة لي أكثر من مجرد مكان عمل.	26
مرتفعة	28	0.89	3.50	أساعد زملائي في إنجاز أعمالهم بعد انتهاء عملي.	30
مرتفعة	28	0.89	3.50	أنا وزملائي في العمل كالأسرة الواحدة.	39
مرتفعة	30	0.97	3.49	أشعر بالانتماء الى الجامعة.	4
مرتفعة	31	1.00	3.47	أقلق عندما يغيب الزملاء عن العمل.	35
مرتفعة	32	0.90	3.45	أسعى لتحقيق أهداف الجامعة التي أعمل فيها.	2
مرتفعة	33	0.95	3.44	أستفيد من انتقادات زملائي في العمل.	31
مرتفعة	34	1.08	3.42	أفضل العمل في هذه الجامعة على أي جامعة أخرى.	25
مرتفعة	35	1.00	3.40	سأبقى أعمل في هذه الجامعة مهما كانت ظروف العمل فيها.	23
مرتفعة	35	1.04	3.40	أشعر بضرورة الالتزام والحفاظ على النظام والانضباط للجامعة التي أعمل بها.	27
مرتفعة	35	1.14	3.40	إذا عرض علي العمل في مكان اخر بأجر أعلى لا أترك العمل في هذا المكان أبداً.	40
مرتفعة	38	1.01	3.39	أقوم بإيجاد أجواء مناسبة للعمل مع زملائي في الجامعة.	29
مرتفعة	38	1.05	3.39	أسعى للتخفيف من الشعور بالغبية لدى زملائي الجدد في العمل.	36
مرتفعة	40	1.01	3.38	تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ما تركت الجامعة.	17
مرتفعة	41	0.98	3.37	عملي في الجامعة يلبي العديد من احتياجاتي.	14
مرتفعة	42	1.12	3.30	أعمل بالحماس نفسه في أي قسم داخل الجامعة.	16
مرتفعة	42	0.99	3.30	أشعر بالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي في هذه الجامعة.	28
مرتفعة		0.75	3.56	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (3) أن درجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.56) بانحراف معياري (0.75)، وجاءت فقرات الأداة بين الدرجة المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95 - 3.30)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20) "تقدم لي مكاسب لا تتوفر في جامعات أخرى"، بمتوسط حسابي (3.95) بانحراف معياري (0.91)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (43) "أشعر بالرضى عما أتقاضاه من راتب ومكافآت مادية مقابل عملي في هذه الجامعة." بمتوسط حسابي (3.79) بانحراف معياري (1.02)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (14) " عملي في الجامعة يلبي العديد من احتياجاتي." بمتوسط حسابي (3.37) بانحراف معياري (0.98)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرتان (16) " أعمل بالحماس نفسه في أي قسم داخل الجامعة." و (28) " أشعر بالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي في هذه الجامعة." بمتوسط حسابي (3.30، 3.30) بانحراف معياري (1.12) و (0.99) على التوالي.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، الذي نصه " ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الولاء
20	تقدم لي مكاسب لا تتوفر في جامعات أخرى.	4.99	0.88	1	مرتفعة
41	أحرص على التعاون مع إدارة الجامعة.	3.98	0.97	2	مرتفعة
43	أشعر بالرضى عما أتقاضاه من راتب ومكافآت مادية مقابل عملي في هذه الجامعة.	3.86	0.85	3	مرتفعة
1	إن نجاح الجامعة التي أعمل فيها هو نجاحي.	3.85	0.85	4	مرتفعة
13	أمضي وقتاً يتعدى الدوام الرسمي من أجل مصلحة الجامعة.	3.85	0.86	4	مرتفعة
22	أقدم اقتراحات لحل المشكلات التي تواجه الجامعة.	3.85	0.94	4	مرتفعة
2	أسعى لتحقيق أهداف الجامعة التي أعمل فيها.	3.84	0.89	7	مرتفعة
9	أحضر للجامعة حتى لو كنت في ظروف صحية غير جيدة .	3.79	0.95	8	مرتفعة
11	ألتحق بدورات تطور من مهاراتي التي أحتاجها بعملي في الجامعة حتى لو كانت على حسابي	3.79	0.88	8	مرتفعة
21	سأبقى أعمل في الجامعة حتى لو عرضت علي امتيازات أفضل في جامعة أخرى.	3.79	0.86	8	مرتفعة
42	المزايا المالية التي أحصل عليها من الجامعة تعد أحد الأسباب التي تجعلني أستمر في الجامعة حتى الان.	3.79	0.94	8	مرتفعة
18	يعد بقائي في الجامعة نابعاً من حاجتي للعمل فيها.	3.77	0.98	12	مرتفعة
12	أستحسن القيام بالأعمال التي تعود بالفائدة على الجامعة .	3.71	0.91	13	مرتفعة
23	سأبقى أعمل في هذه الجامعة مهما كانت ظروف العمل فيها.	3.70	0.85	14	مرتفعة
34	تربطني بزملائي صداقه تمتد خارج العمل.	3.70	0.89	14	مرتفعة

مرتفعة	16	0.94	3.69	أحافظ على أوقات العمل في الجامعة في الحضور والانصراف.	15
مرتفعة	17	0.91	3.68	أقلق عندما يغيب الزملاء عن العمل.	35
مرتفعة	17	0.94	3.68	أقدم أفكاراً جديدة لزيادة مرونة العمل وتسهيله.	37
مرتفعة	19	0.96	3.67	أحاول إسعاد زملائي في العمل.	38
مرتفعة	20	0.84	3.66	أحافظ على ممتلكات الجامعة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية.	3
مرتفعة	20	0.88	3.66	أحرص على إبراز صورة إيجابية للجامعة أمام المجتمع.	5
مرتفعة	20	0.95	3.66	أفضل العمل في هذه الجامعة على أي جامعة أخرى.	25
مرتفعة	23	0.96	3.64	أفكر في عمل الجامعة أثناء العطل والإجازات.	10
مرتفعة	23	0.95	3.64	أشعر بالسعادة بأن أعطيت لي فرصة العمل في هذه الجامعة.	19
مرتفعة	23	0.94	3.64	أشعر بالضيق إذا ما تم نقلي لأي سبب من الجامعة.	24
مرتفعة	23	0.89	3.64	أساعد زملائي في إنجاز أعمالهم بعد انتهاء عملي.	30
مرتفعة	23	0.97	3.64	أسعى للتخفيف من الشعور بالغربة لدى زملائي الجدد في العمل.	36
مرتفعة	28	0.94	3.62	أشعر بالانزعاج عند توجيه نقد غير منطقي للجامعة التي أعمل فيها.	7
مرتفعة	29	0.87	3.61	عملي في الجامعة يلبي العديد من احتياجاتي.	14
مرتفعة	30	0.94	3.61	أشعر بضرورة الالتزام والحفاظ على النظام والانضباط للجامعة التي أعمل بها.	27
مرتفعة	30	0.94	3.61	أقوم بإيجاد أجواء مناسبة للعمل مع زملائي في الجامعة.	29
مرتفعة	32	1.10	3.58	أحرص على معاملة المستفيدين معاملة حسنة لجلب السمعة الجيدة للجامعة التي أعمل فيها.	6

مرتفعة	33	0.96	3.56	أستفيد من انتقادات زملائي في العمل.	31
مرتفعة	34	1.10	3.55	أكرس جهدي أثناء العمل بالجامعة.	8
مرتفعة	34	1.00	3.55	تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ما تركت الجامعة.	17
مرتفعة	34	0.95	3.55	أشعر بالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي في هذه الجامعة.	28
مرتفعة	37	0.93	3.54	أحترم كثيراً زملائي في العمل.	32
مرتفعة	37	0.90	3.54	أعمل في الجامعة مع الزملاء بروح الفريق.	33
مرتفعة	37	0.92	3.54	أنا وزملائي في العمل كالأسرة الواحدة.	39
مرتفعة	40	1.00	3.47	تعد هذه الجامعة بالنسبة لي أكثر من مجرد مكان عمل.	26
مرتفعة	41	0.96	3.44	أشعر بالانتماء الى الجامعة.	4
مرتفعة	42	1.08	3.43	أعمل بالحماس نفسه في أي قسم داخل الجامعة.	16
مرتفعة	43	1.03	3.38	إذا عرض علي العمل في مكان اخر بأجر أعلى لا أترك العمل في هذا المكان أبداً.	40
مرتفعة		0.61	3.67	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (4) أن مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.67) بانحراف معياري (0.61)، وجاءت فقرات الأداة بين الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.00 - 3.38)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20) "تقدم لي مكاسب لا تتوفر في جامعات أخرى"، بمتوسط حسابي (4.00) بانحراف معياري (0.88)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (41) "أحرص على التعاون مع إدارة الجامعة." بمتوسط حسابي (3.98) بانحراف معياري (0.97)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (16) "أعمل بالحماس نفسه في أي قسم داخل الجامعة.." بمتوسط حسابي (3.43) بانحراف معياري (1.08)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (40) "إذا

عرض علي العمل في مكان آخر بأجر أعلى لا أترك العمل في هذا المكان أبداً. " بمتوسط حسابي (3.38) بانحرافين معياريين (1.03).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث، الذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية الأولى التي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الولاء التنظيمي بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ، كما تم استخدام اختبار "t" لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعاً لمتغير الوظيفة، والجدول (5) يبين النتائج.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في مستوى الولاء التنظيمي بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم

مستوى الدلالة	قيمة "t"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الوظيفة
0.068	1.827	0.74	3.54	125	رئيس قسم
		0.61	3.67	287	عضو هيئة تدريس

تشير النتائج في الجدول (5) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (1.827)، وبمستوى دلالة (0.068) وهذه قيمة غير دالة إحصائياً .

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع، الذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، والاختصاص؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية الثانية التي تنص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات: الجنس،الرتبة العلمية،والاختصاص"على النحو الآتي:

1- متغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ، كما تم استخدام اختبار " t " لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (6) يبين النتائج.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
ذكور	102	3.54	0.72	0.613	0.541
إناث	23	3.65	0.90		

تشير النتائج في الجدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (0.613)، وبمستوى دلالة (0.541) وهذه قيمة غير دالة إحصائياً .

2- متغير الرتبة العلمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية ، ويظهر الجدول (7) ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة العلمية
0.73	3.73	24	أستاذ مساعد
0.78	3.52	68	أستاذ مشارك
0.73	3.53	33	أستاذ
0.75	3.56	125	المجموع

يلاحظ من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية ، إذ حصل أصحاب فئة أستاذ مساعد على أعلى متوسط حسابي (3.73)، يليهم أصحاب الفئة أستاذ إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.53)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لأصحاب الفئة أستاذ مشارك إذ بلغ (3.52)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

الجدول (8)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "f"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.82	2	0.41	0.719	0.489
داخل المجموعات	69.593	122	0.57		
المجموع	70.414	124			

تشير النتائج في الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية ، استناداً إلى قيمة "f" المحسوبة إذ بلغت (0.719)، وبمستوى دلالة (0.489) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً.

3- متغير الاختصاص

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ، كما تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعاً لمتغير الاختصاص ، والجدول (9) يبين النتائج.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الاختصاص

الاختصاص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
علمي	56	3.53	0.69	0.426	0.671
أدبي	69	3.59	0.81		

تشير النتائج في الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الاختصاص، استناداً إلى قيمة "t" المحسوبة إذ بلغت (0.426)، وبمستوى دلالة (0.671) وهذه قيمة غير دالة إحصائياً .

خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس، الذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، والاختصاص؟

تمت الاجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية الثالثة التي تنص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات: الجنس،الرتبة العلمية،والاختصاص".

1- متغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ، كما تم استخدام اختبار "t" لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعا لمتغير الجنس، والجدول (10) يبين النتائج.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير

الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
ذكور	175	3.53	0.61	5.049	0.000
إناث	112	3.89	0.54		

تشير النتائج في الجدول (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (5.049)، وبمستوى دلالة (0.000) وهذه قيمة دالة إحصائية ، وكان الفرق لصالح الإناث بدليل ارتفاع متوسطهن الحسابي عن متوسط الذكور.

2- متغير الرتبة العلمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية ، ويظهر الجدول (11) ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة العلمية
0.59	3.64	192	أستاذ مساعد
0.75	3.53	47	أستاذ مشارك
0.43	3.92	48	أستاذ
0.61	3.67	287	المجموع

يلاحظ من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية ، إذ حصل أصحاب فئة أستاذ على أعلى متوسط حسابي (3.92)، يليهم أصحاب الفئة أستاذ مساعد إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.64)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لأصحاب الفئة أستاذ مشارك إذ بلغ (3.53)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل

التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

الجدول (12)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "f"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.978	2	1.989	5.528	0.004
داخل المجموعات	102.17	284	0.36		
المجموع	106.147	286			

تشير النتائج في الجدول (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من

وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الرتبة العلمية ، استناداً إلى قيمة "f" المحسوبة إذ بلغت (5.528)،

وبمستوى دلالة (0.004) وهذه القيمة دالة إحصائياً. ومن أجل معرفة عائدة الفرق تم استخدام اختبار

شيفيه للمقارنات البعدية والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (13)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للفروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك
		3.92	3.64	3.53
أستاذ	3.92	-	0.28*	0.39*
أستاذ مشارك	3.53		-	
أستاذ مساعد	3.64			0.11

*الفرق دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من الجدول السابق أن الفرق كان لصالح الرتبة العلمية من فئة أستاذ عند مقارنتها مع فئتي

أستاذ مشارك ومساعد.

3- متغير الاختصاص

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ، كما تم استخدام اختبار "t" لعينتين مستقلتين

لفحص الفروق تبعا لمتغير الاختصاص ، والجدول (14) يبين النتائج:

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في درجة الولاء التنظيمي

لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الاختصاص

الاختصاص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
علمي	119	3.74	0.52	1.555	0.121
أدبي	168	3.62	0.66		

تشير النتائج في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من

وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الاختصاص، استناداً إلى قيمة "t" المحسوبة إذ بلغت (1.555)، وبمستوى

دلالة (0.121) وهذه قيمة غير دالة إحصائياً .

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

فيما يأتي عرض لمناقشة وتفسير للنتائج والتوصيات التي توصلت إليها هذه الدراسة:

أولاً: تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه ما مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء

الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

توصلت الدراسة للإجابة عن هذا السؤال إلى ترتيب (43) فقرة تشكل الولاء التنظيمي لدى

رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، حيث تم التوصل إلى أن جميع الفقرات كانت بدرجة

مرتفعة ولا توجد أي فقرة بدرجة منخفضة أو متوسطة مما يدل على أن رؤساء الأقسام لهم ولاء

تنظيمي بدرجة مرتفعة، وأن هذا الولاء يعتبر ممتازاً وهذا ما يدل على أن الجامعات والكليات توفر

لرؤساء الأقسام فيها الحرية والديمقراطية، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة المرتفعة إما إلى الولاء

الحقيقي لرؤساء الأقسام الأكاديمية نظراً لتوفير جامعاتهم وكلياتهم جميع احتياجاتهم ولتوفير الجامعات

المناخ التنظيمي الملائم أو ربما تعزى هذه النتيجة إلى تحسب رؤساء الأقسام الأكاديمية من اطلاع

المسؤولين عن جامعاتهم عليها.

وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصل إليها العتيبي وسواط (1997) نسبياً والتي أظهرت أن أفراد

العينة يتصفون بدرجة متوسطة من الولاء التنظيمي.

ثانياً: تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، الذي نصه ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

يبدو أن جميع الفقرات المعبرة عن الولاء التنظيمي كانت بدرجات مرتفعة، ولا توجد أي فقرة بدرجة منخفضة أو متوسطة، ويمكن أن يعزى السبب إلى توفر المناخ التنظيمي المناسب لهم في أقسامهم وكلياتهم، وربما يمكن أن يكون بسبب التحسب من اطلاع المسؤولين عن الجامعة على النتائج مما قد يؤثر في وجودهم في أقسامهم وكلياتهم.

وربما تشير هذه النتائج إلى درجة مرتفعة من الرضا الوظيفي حيث احتلت الفقرات ذات العلاقة بالموضوع وهي الفقرة (20) التي تنص على "تقدم لي مكاسب لا تتوفر في جامعات أخرى"، كذلك احتلت المرتبة الثانية الفقرة رقم (43) التي تنص على "أشعر بالرضا عما أتقاضاه من راتب ومكافآت مادية مقابل عملي في هذه الجامعة"، إضافة إلى احتمال رغبة عضو هيئة التدريس للعمل في الجامعة مهما كانت الظروف وهذا ما أكدته الفقرة (23) التي تنص "سأبقى أعمل في هذه الجامعة مهما كانت ظروف العمل فيها"، حتى أنه لو عرض عليه العمل في جامعة أخرى أو مكان آخر بأجر أعلى لا يترك العمل في هذا المكان أبداً كما ورد في الفقرة (40) التي تنص على "إذا عرض علي العمل في مكان آخر بأجر أعلى لا أترك العمل في هذا المكان أبداً" وهي ذات درجة مرتفعة أيضاً.

كما اتفقت هذه النتائج مع النتائج التي توصل إليها الكايد (1999) في أن استعداد أعضاء هيئة التدريس لتقديم جهود أكبر من المطلوب لإنجاح عمل الجامعة كانت أكبر مصادر الولاء التنظيمي نحو الجامعة، وهذا إن دل وإنما يدل على وجود ولاء تنظيمي مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما اتفقت مع النتائج التي توصل إليها السعود وسلطان (2009) في أن مستوى الولاء التنظيمي

لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً أيضاً كالنتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة.

ثالثاً: تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي نصه، هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

والفرضية الأولى التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم.

عند تطبيق الاختبار التائي t-test لمعرفة الفروق في مستوى الولاء التنظيمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلا أنه بالرجوع إلى المتوسطات الحسابية نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس كان أكبر من المتوسط الحسابي لرؤساء الأقسام وقد يعود إلى أن ولاء أعضاء هيئة التدريس أعلى وذلك لقلة المسؤوليات المترتبة عليهم مقارنة برؤساء الأقسام ذوي المسؤوليات الكثيرة من تنسيق أعمال أعضاء هيئة التدريس، وعقد الاجتماعات، وتوزيع العبء الوظيفي، وإعداد جداول المحاضرات وغيرها من المسؤوليات، كما يمكن أن يعود السبب إلى أن قياس الولاء التنظيمي من قبل أعضاء هيئة التدريس هو تقييم لذاتهم وانفسهم ومن الطبيعي أن تكون درجة الولاء المعطاة أكبر من درجة الولاء المعطاة لرؤساء الأقسام الأكاديمية.

واتفقت مع النتائج التي توصل إليها السعود وسلطان (2009) في أن مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً.

واختلفت مع دراسة الشامان (2007) بأن مستوى الولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن بجامعة الملك سعود كان متوسطاً.

رابعاً: تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى لمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، والاختصاص؟

والفرضية الثانية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى لمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، والاختصاص؟

1- متغير الجنس

تبين من نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لأنهم يقومون بتدريس نفس الطلبة ذكوراً وإناثاً، وكونهم يخضعون لنفس الدورات التدريبية، ولأن جميع الخدمات المقدمة من قبل الجامعة للإناث والذكور هي نفسها أيضاً، وأن استجابة الجامعة لمطالب الذكور هي نفسها لدى الإناث، وسعي الجامعات الأردنية لتحقيق المساواة بين الجنسين. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها الردايدة (1988) التي تبين عدم تأثر الولاء التنظيمي لأفراد العينة بالجنس.

2- متغير الرتبة العلمية:

تبين من نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرتبة العلمية وقد يرجع ذلك إلى تعرضهم لنفس المتغيرات وأن تعامل الجامعات متساوٍ مع جميع الرتب العلمية، ولأنهم يتعرضون لنفس الدورات التدريبية.

3- متغير الاختصاص

أما متغير الاختصاص فقد كانت قيمة "t" تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التخصصات العلمية والأدبية، يمكن أن يعزى ذلك إلى أن رؤساء الأقسام يعملون في نفس الكليات والجامعات بالرغم من تباين الاختصاص، كما يمكن أن يعزى ذلك إلى خضوعهم إلى نفس الدورات التدريبية.

خامساً: تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، والاختصاص؟

والفرضية الثالثة التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، والاختصاص؟

1- متغير الجنس:

تبين عند تطبيق "t" الاختبار التائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس إذ إن الولاء التنظيمي للإناث أكبر وأعلى من الولاء التنظيمي للذكور ويمكن أن يعود السبب إلى أن العمل الجامعي للإناث يعتبر من المجالات المحدودة أما الذكور فلهم مجالات عمل متعددة. كما اتفقت نتائج الدراسة مع الشريف (2010) وذلك بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث.

كما اختلفت مع دراسة الردايدة (1988) التي أظهرت عدم تأثر الولاء التنظيمي لأفراد العينة بالجنس.

2-متغير الرتبة العلمية:

أما فيما يتعلق بالفروق حسب الرتبة العلمية فقد تبين أن الاستاذ أكثر ولاءً من الأستاذ المساعد والأستاذ المشارك حيث كان الفرق ذا دلالة إحصائية ويمكن أن يعود السبب لهذه النتيجة إلى اهتمام الجامعات بمن هم بمرتبة أستاذ أكثر من غيرهم فقد ينالون اهتمام ورعاية تفوق الاهتمام والرعاية للأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدين، كما يمكن أن يعود ذلك إلى الخبرة المتراكمة التي يمتلكها الأساتذة فضلاً عن الأساتذة المساعدين والمشاركين، ويمكن أن يكون السبب بأن الامتيازات المقدمة للاستاذ أكثر من الامتيازات المقدمة للأستاذ المساعد والأستاذ المشارك.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة فجورفت (Fjoroft, 1993) بأن الذين يحملون رتبة أستاذ كانوا أكثر ولاء ممن هم أقل منهم رتبة.

كما اختلفت مع دراسة المخلافي (2001) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي تبعاً لاختلاف الرتبة العلمية.

3- متغير الاختصاص

أما متغير الاختصاص، فلا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الفروع العلمية والأدبية وقد يعود السبب إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الفروع العلمية والأدبية يخضعون لنفس الدورات التدريبية، وقد يعود السبب إلى حصولهم على نفس الفرص من ترقيات علمية، ومن الممكن أن يعود السبب إلى اهتمام الجامعة بكلا التخصصين من حيث الامتيازات. وقد انفتحت النتائج مع دراسة المخلافي (2001) إلى أنه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي تبعاً لاختلاف الاختصاص.

التوصيات:

من خلال نتائج هذه الدراسة يمكن التوصل لبعض التوصيات من خلال استعراض نتائج تحليل الاستبانة وهي:

1- لقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كانت مترفعة، لذلك يوصي الباحث بأن تعزز إدارة الجامعات مكانة رؤساء الأقسام وتوفير المناخ التنظيمي المناسب لرؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس وتقديم العون والمساندة لهم لكون ولائهم للجامعة مرتفعاً .

2- بينت نتائج الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة ممن يحملون رتبة أستاذ أعلى ممن يحملون رتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، لذلك يوصي الباحث إدارة الجامعات

بتوفير فرص وامتيازات أكثر للأساتذة المساعدين والمشاركين، من خلال مشاركتهم في البحوث المنشورة والدراسات المحكمة وغيرها من النشاطات والامتيازات المتوفرة للأساتذة.

3- يوصي الباحث بأن تقوم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإجراء دراسة تهدف إلى معرفة ما الوسائل التي تعزز من الولاء التنظيمي لدى جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وذلك لزيادة الانتاجية العلمية لديهم مما يؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعات بمستوى عالٍ والاستمرار بدعم أعضاء الهيئة التدريسية لما تم التوصل إليه من نتائج مرتفعة في الولاء التنظيمي.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

حديث شريف ، (اخرجه احمد بن حنبل في المسند ، المكتب الاسلامي ، بيروت 2 / 295 ، من حديث ابي هريرة - رضي الله عنه -) .

ابراهيم أنيس واخرون ،(1960). " المعجم الوسيط" ج2، القاهرة:مجمع اللغة.

بطاح، احمد (1996). " تحديد مهام رؤساء الأقسام"، ورقة عمل منشورة في: تقرير أنشطة ورشة

عمل تحديد مهام رؤساء الأقسام، مسقط، جامعة السلطان قابوس، كلية التربية والعلوم

الاسلامية.

البكري، أمل عبد الرحمن (1990). درجة ادراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز

المقدمة لهم وأثر ذلك بولائهم التنظيمي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك،

اربد، الاردن.

بيتر ف، دراكر (1967). "المجتمع الجديد _ تشريح النظام الصناعي". (ترجمة راشد

البراوي)، القاهرة:مكتبة النهضة المصرية.(د.ت). ص183 _ ص190 .

البيهقي، احمد بن الحسين(2003). الجامع لشعب الايمان، ط1، الرياض: مكتبة الرشد.

التل، سعيد (1986). دراسات في التعليم الجامعي، عمان: دار اللواء.

جيمس ي، غروشيا، و جوديث ي، ميلر (2007). الوصول الى جامعة منتجة استراتيجيات

لتقليل النفقات وزيادة جودة التعليم العالي. (ترجمة فاطمة عصام صبري)، الرياض:

مكتبة العبيكان. (د.ت).

حريم، حيسن (1997). السلوك التنظيمي سلوك الافراد في المنظمات، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

الحواء، هناء محمد علي (2008). درجة فهم مديري ومديرات المدارس الاساسية للمفاهيم والمصطلحات الادارية التربوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي في محافظات شمال الضفة الغربية، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

حمدان، دانا لطفي (2008). العلاقة بين الحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

حمد، محمد حرب (2001). الادارة الجامعية، احتياجات التطوير المهني والاداري لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية في الجامعات، عمان: دار اليازوري.

الحواء، نضال صالح، (2004). "العلاقة بين مستوى ادراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الاداء وكل من الاداء الوظيفي والولاء التنظيمي، والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الاردنية: دراسة ميدانية"، مجلة الملك سعود - العلوم الادارية م1، ع1، ص1-99.

الخشالي، شاكرا جاد الله (2003). "أثر الانماط القيادية لرؤساء الاقسام العلمية على الولاء التنظيمي لاعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة"، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية - العلوم الانسانية، م16، ع1، ص124 - 152.

الردايدة، صالح حسن (1988). الولاء التنظيمي وعلاقته بالانتاجية العلمية لدى اعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الحكومية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، اربد، الاردن.

الرشدان، عبد الله، و همشري، عمر (2002). نظام التربية والتعليم في الاردن، ط1، عمان: دار وائل ودار صفاء.

الرواشدة، خلف (2005). درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الاردن في عملية صناعة القرار في مدارسهم وعلاقتها بشعورهم بالأمن وولائهم التنظيمي، (اطروحة دكتوراة غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.

الرواشدة،خلف سليمان عبدالله (1995)،أثر الولاء الوظيفي لمديري المدارس على علاقتهم مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش،(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك،اربد، الاردن.

السالم،مؤيد، وحرحوش،عادل(1991). ادارة الموارد البشرية، بغداد:مطبعة الاقتصاد.

السعود، راتب، وسلطان، سوزان (2009). " درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها"، مجلة جامعة دمشق، م 25، ع (2+1).

سلامة، رتيبة محمد (2003). الممارسات الادارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الاردن و علاقتها بالرضا والولاء التنظيمي للمعلمين، (اطرحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.

الشامان، امل (2007). "الولاء التنظيمي لدى عضوات التدريس ومن في حكمهن بجامعة الملك سعود"، - كلية التربية - جامعة حلوان، دراسات تربوية واجتماعية، م 13، ع 4،

- الشراري، مفضي رطيان (2007). **الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة القربيات في المملكة العربية السعودية**. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.
- الشريف، محمد عبد الله (2010). **الولاء التنظيمي لدى العاملين في المكتبات العامة في دولة الكويت**، (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.
- الشوابكة، عساف عبد ربه (2007). **مستوى الصمت التنظيمي لدى القيادات الادارية الأكاديمية في الجامعات الاردنية العامة وعلاقته بالولاء التنظيمي للمرؤوسين والمشاركة في صنع القرارات التنظيمية**، (اطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.
- الصواف، محمد ماهر، (1994). " أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الادارية المؤثرة في مخالفتها في التطبيق"، **الادارة العامة، السعودية**، ع(82)، ص 2167 - 2195.
- الصيرفي، محمد، (2005). **السلوك التنظيمي**، القاهرة: مؤسسة حورس للنشر والتوزيع ومؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- ضاحي، حاتم فرغلي (2008). **الادارة المستقبلية للتعليم الجامعي في ضوء تحولات الالفية الثالثة**، ط1، الجيزة: الدار العالمية.
- العتيبي، سعود محمد، والسواط، طلق عوض الله (1997). " **الولاء الاداري التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه**"، **مجلة الاداري - مسقط**، ع70، ص 13 - 67.
- القديم، عقوب ارشيد (2007). **مبادئ القيادة والولاء التنظيمي: دراسة ميدانية للأجهزة الحكومية بمحافظة حفر الباطن**. **مجلة الاداري**، م(29)، ع(108)، ص 37 - 70.

العطية، ماجدة، (2003). **سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة-** ، ط1 ، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

علاونة، معزوز (2006). "قياس مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس"، بحث مقدم الى مؤتمر المعلم في الالفية الثالثة، في جامعة الاسراء من (17 - 18 / 5 / 2006).

الفهداوي، فهمي، والحوامدة، نضال (2002). "التأثيرات المحتملة لفضيلة قيمة التقوى في الولاء التنظيمي وبناء الفريق- دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في القطاع الحكومي لمحافظة الجنوب في الاردن"، دراسات العلوم الادارية، م30، ع1، ص53 - ص74.

الكاساني، مراد أحمد (2000). **أثر ضغوط الوظيفة على الولاء التنظيمي: دراسة حالة معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

الكايد، جعفر احمد (1999). **الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الاردنية، دراسة ميدانية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.** (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، اربد، الاردن.

اللوزي، موسى (1999). **التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة.** عمان: دار وائل.

المخلافي، محمد سرحان، (2001). "اهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء - كلية التربية"، مجلة جامعة دمشق، م17، ع2، ص185 - 217.

المعاني، ايمن عودة (1990). اثر الولاء التنظيمي على الابداع الاداري لدى المديرين في الوزارات

الاردنية،(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.

المعيوف، صلاح معاذ، (2002). أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى

الموظفين في القطاع العام السعودي، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، م(28)،

ع(107): ص111- ص150.

الملاحمة، منى خلف (2006). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس

في الجامعات الخاصة الاردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك،

الاردن.

- Ball, G. A. Trevino, L.K., & Sims, H.P., (1994). "Justice and Unjustice Punishment: Influence on Subordinate Performance and Citizenship". **Academy of Management Journal**, Vol.37 (2). 209 – 222.
- Bartlett, James. & Kotrlik, Joe. & Higgins, Chadwick.(2001). "Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research",**Information Technology, Learning, and Performance Journal**, Vol. 19, No. 1, Spring 2001 .
- Brown, U. & Gaylor, K. (2002) **Commitment in Higher, Organizational Education. Department of Business**. [On line]
www.midwestacademy.org.
- Buchanan, Bruce(1974).. "Building Organizational Commitment, the Socialization of Managers in Work Organization Administrative" **Science Quarterly**, Vol. 19, No. 1 , p 533 – 546.
- Dramsted, S.A. (2004), Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Teachers. in Norway: A comparative study of selected school from public and private educational systems.
DAL_A65/02,P.4D9,AUG2004.AAT3122213
- Fjortoft, Nancy. (1993). **Factors predicting faculty commitment to the university**.3rdEd, NY: Neal-Schuman.
- Jae Moon, M. (2000). Organizational commitment revisited in new public management: motivation, organizational culture, sector, and managerial levels. **Public Performance and Management Review**. 24(2): p177-197.

- Kanter, R.A.(1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", **American Sociological Review**, Vol.33:499-517.
- Kidron, A. (1978), "Work Values and Organizational Commitment", **Academy of Management Journal**, Vol.21, No.11, p24.
- Meyer, J. , Allen N, and Smith C., (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization". **Journal of Applied psychology**, Vol. 78, No.4, p.538.
- Mowdy, R.T.(1979),"The Measurement of Orgnizational Commitment", **Vocational Behavior Journal**, Vol.14.
- Pfeffer, J, & Lawler J, (1980), "Effect of Job Alternative, Extrinsic Rewards, and Behavioral Commitment on Attitude Toward the Organization", **Administrative Science Quarterly**, Vol.25, p38-56.
- Porter, L, Steers, R., Mowday, R., and Boulian, P., (1974). "Organizational Commitment Job Satisfaction” and turnover among psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 59,p. 603-609
- Steers, R.M,(1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment" , **Administrative Science Quarterly**, Vol.22,p.46-56.
- Taylor, Curtis, J. (2005). " **A Study of the Characteristics, Satisfaction and Organizational commitment of Faculty Members at Ten Colleges Affiliated with the Council for Christian Colleges and University**", Unpublished Doctoral Dissertation, Iowa State University.
- Timony ,Barbara, C. (2006). "**A Qualitative Research Study on Women Faculty in Higher Education: Gender Equity & Commitment**", Doctoral Dissertation. Widener University.

المراجع الالكترونية:

www.mohe.gov.jo

الملاحق

الملحق (1)

اداة الدراسة بصورتها النهائية

(معلومات ديموغرافية)

هل أنت

رئيس قسم

عضو هيئة تدريس

الجنس

ذكر

أنثى

الرتبة العلمية

أستاذ مساعد

أستاذ مشارك

أستاذ

الاختصاص

علمي (كيمياء، فيزياء، بايولوجي، هندسة، الخ.....)

أدبي (تربوية، ادارة اعمال، قانون، الخ.....)

نوع الجامعة

حكومية

خاصة

استبانة الولاء التنظيمي

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	إن نجاح الجامعة التي أعمل فيها هو نجاحي.				
2	أسعى لتحقيق أهداف الجامعة التي أعمل فيها.				
3	أحافظ على ممتلكات الجامعة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية.				
4	أشعر بالانتماء الى الجامعة.				
5	أحرص على إبراز صورة إيجابية للجامعة أمام المجتمع.				
6	أحرص على معاملة المستفيدين معاملة حسنة لجلب السمعة الجيدة للجامعة التي أعمل فيها.				
7	أشعر بالانزعاج عند توجيه نقد غير منطقي للجامعة التي أعمل فيها.				
8	أكرس جهدي أثناء العمل بالجامعة.				
9	أحضر للجامعة حتى لو كنت في ظروف صحية غير جيدة .				
10	أفكر في عمل الجامعة أثناء العطل والإجازات.				
11	ألتحق بدورات تطور من مهاراتي التي أحتاجها بعلمي في الجامعة حتى لو كانت على حسابي الخاص.				
12	أستحسن القيام بالأعمال التي تعود بالفائدة على الجامعة .				
13	أمضي وقتا يتعدى الدوام الرسمي من أجل مصلحة الجامعة.				

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
14	عملي في الجامعة يلبي العديد من احتياجاتي.				
15	أحافظ على أوقات العمل في الجامعة في الحضور والانصراف.				
16	أعمل بالحماس نفسه في أي قسم داخل الجامعة.				
17	تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ما تركت الجامعة.				
18	يعد بقائي في الجامعة نابعاً من حاجتي للعمل فيها.				
19	أشعر بالسعادة بأن أعطيت لي فرصة العمل في هذه الجامعة.				
20	تقدم لي مكاسب لا تتوفر في جامعات أخرى.				
21	سأبقى أعمل في الجامعة حتى لو عرضت علي امتيازات أفضل في جامعة أخرى.				
22	أقدم اقتراحات لحل المشكلات التي تواجه الجامعة.				
23	سأبقى أعمل في هذه الجامعة مهما كانت ظروف العمل فيها.				
24	أشعر بالضيق إذا ما تم نقلي لأي سبب من الجامعة.				
25	أفضل العمل في هذه الجامعة على أي جامعة أخرى.				
26	تعد هذه الجامعة بالنسبة لي أكثر من مجرد مكان عمل.				

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
27	أشعر بضرورة الالتزام والحفاظ على النظام والانضباط للجامعة التي أعمل بها.				
28	أشعر بالالتزام أخلاقي يدفعني لأستمر في عملي في هذه الجامعة.				
29	أقوم بإيجاد أجواء مناسبة للعمل مع زملائي في الجامعة.				
30	أساعد زملائي في إنجاز أعمالهم بعد انتهاء عملي.				
31	أستفيد من انتقادات زملائي في العمل.				
32	أحترم كثيراً زملائي في العمل.				
33	أعمل في الجامعة مع الزملاء بروح الفريق.				
34	تربطني بزملائي صداقه تمتد خارج العمل.				
35	أقلق عندما يغيب الزملاء عن العمل.				
36	أسعى للتخفيف من الشعور بالغربة لدى زملائي الجدد في العمل.				
37	أقدم أفكاراً جديدة لزيادة مرونة العمل وتسهيله.				
38	أحاول إسعاد زملائي في العمل.				
39	أنا وزملائي في العمل كالأسرة الواحدة.				
40	إذا عرض علي العمل في مكان اخر بأجر أعلى لا أترك العمل في هذا المكان أبداً.				

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
41	أحرص على التعاون مع إدارة الجامعة.				
42	المزايا المالية التي أحصل عليها من الجامعة تعد أحد الأسباب التي تجعلني أستمّر في الجامعة حتى الآن.				
43	أشعر بالرضى عما أنقاضاه من راتب ومكافآت مادية مقابل عملي في هذه الجامعة.				

الملحق (2)

قائمة بأسماء محكمي الاستبانة

الرقم	مكان العمل / الجامعة	اللقب والاسم
1	جامعة الشرق الاوسط	ا.د جودت سعادة
2	جامعة الشرق الاوسط	ا.د عبد الجبار البياتي
3	جامعة الشرق الاوسط	د. غازي خليفة
4	جامعة الشرق الاوسط	د. عباس الشريفي
5	جامعة الشرق الاوسط	د. عونبة ابو اسنينة
6	جامعة الشرق الاوسط	د. خالد الصرايرة
7	الجامعة الاردنية	د. ابراهيم حماد
8	الجامعة الاردنية	د. منعم سعايدة
9	الجامعة الاردنية	د. عدنان الدولات
10	جامعة الاسراء	د. عبد الباسط حسونة

الملحق (3)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ٢٣٢٧/٤/٥
التاريخ ١٥ ربيع الثاني ١٤٣٧ هـ
الموافق ٢٠١٧/٣/٢٠

الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة الأردنية
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة اليرموك
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الحسين بن طلال

تحية طيبة ، وبعد ، ، ،

فأرفق طياً صورة عن كتاب جامعة الشرق الأوسط رقم ٥٦١/١١/٧ تاريخ ٢٠١١/٣/١٦ والمتضمن تسهيل المهمة البحثية للطالب " أمين علي حسونة" .
أرجو التكرم بالإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه لتوزيع الاستبيان على رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في جامعتكم.
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي
الدكتور مصطفى العدوان
الأمين العام

الملحق (4)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

رقم ٢٤٢٦/٤/٥
تاريخ ١٥ ربيع الثاني ١٤٣٥
إف. ٢٤٢٦/٤/٥

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة عمان الأهلية الخاصة
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة جرش

تحية طيبة ، وبعد ، ، ،

فأرفق طياً صورة عن كتاب جامعة الشرق الأوسط رقم ٥٦١/١١/٧ تاريخ ٢٠١١/٣/١٦ والمتضمن تسهيل المهمة البحثية للطالب " أمين علي حسونة" .
أرجو التكرم بالإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه لتوزيع الاستبيان على رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في جامعتكم.
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

الدكتور مصطفى العدوان

الأمين العام

الملحق (5)

جامعة الشرق الأوسط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY

Date:

مكتب رئيس الجامعة

التاريخ: 16 / 3 / 11 ع

Number:

President's Office

الرقم: 561 / 117

معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي المحترم

تحية طيبة، وبعد،

استمراراً للتعاون الدائم بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكليات التربية في الجامعات الأردنية، نأمل من معاليكم التكرم بالموافقة والإيعاز إلى من يهمة الأمر لتسهيل المهمة البحثية للطلاب أمين علي حسونة من جامعة الشرق الأوسط لتوزيع الاستبانة المرفقة والموسومة بـ: "مستوى الولاء التنظيمي لدى رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

شاكرين لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بقيادة معاليكم الجهود الكبيرة التي تقدمونها للباحثين التربويين.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

رئيس الجامعة



الدكتور طالب الصريح



* نسخة إلى:

- الأستاذ نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية .

م.ب/س.ك