

درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات
الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء
هيئة التدريس من وجهة نظرهم

**Degree of availability of the values of citizenship among the heads
of academic departments in the Jordanian universities in the
capital (Amman) Governorate and their relation to the
organizational loyalty of teaching staff from their point of view**

إعداد :

محمد فضل محمد الحنيطي

إشراف الدكتور

أمجد محمود درادكة

قدمت هذه الرسالة لاستكمال متطلبات للحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني / 2018

تفويض

أنا الطالب محمد فضل محمد الحنيطي أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات، والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: محمد فضل محمد الحنيطي

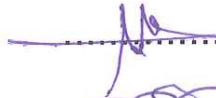
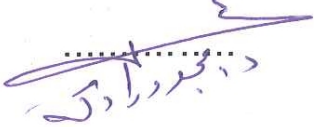
التاريخ: 2018 /1/8

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: "درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم"، للطالب: محمد فضل الحنيطي وأجيزت بتاريخ: 2018/1/8.

أعضاء لجنة المناقشة:

1. أ.د. عبد الحافظ محمد سلامة رئيساً و عضواً وممتحناً داخلياً. 
2. أ.د. عمر الخرابشة عضواً وممتحناً خارجياً. 
3. د. أمجد درادكة مشرفاً و عضواً. 

الإهداء

إلى وطني الغالي الحبيب الأردن الذي أدعو له دوماً بالأمن والأمان...

إلى والديّ أمد الله بعمرهما ومتعهما بالصحة والعافية....

إلى أسرتي.....

إلى ابني عبدالله الذي ساعدني في إنجاز هذه الرسالة.....

إلى جامعة الشرق الأوسط....

لهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع.....

الشكر والتقدير

لِلْحَمْدِ لِلَّهِ الَّذِي لَهُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَلَهُ الْحَمْدُ فِي الْآخِرَةِ وَهُوَ الْحَكِيمُ
الْخَبِيرُ.

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على سيد المرسلين وخاتم
النبیین النبی الذي بعث رحمة للعالمين سيدنا محمد عليه أفضل
الصلاة وأتم التسليم وبعد...

أقدم شكري وتقديري إلى جامعة الشرق الأوسط والجامعات الخاصة
والحكومية الموجودة في العاصمة (عمان) التي ساهمت في إنجاز
هذه الرسالة.

وأنتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة على ما قدموه من توجيهات
وملاحظات قيمة ساهمت في تجويد مستوى الرسالة.

كما أخص بالشكر والتقدير والعرفان الدكتور أمجد الدرادكة
المشرف على هذه الرسالة لما قدم من جهد واهتمام وتوجيه بأقصى
درجات التعاون ليتم إنجاز هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر إلى جميع رؤساء الأقسام وأعضاء هيئات التدريس في الجامعات
الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة (عمان) الذي ساهموا وتعاونوا معي من أجل
إتمام هذا العمل على أحسن وجه.

فهرس المحتويات	
الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الإهداء
هـ	شكر وتقدير
و	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ك	قائمة الملاحق
ل	الملخص باللغة العربية
م	الملخص باللغة الإنجليزية
الفصل الأول - خلفية الدراسة وأهميتها	
2	مقدمة
4	مشكلة الدراسة
6	أهداف الدراسة وأسئلتها
7	أهمية الدراسة
8	حدود الدراسة
8	محددات الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني _ الأدب النظري والدراسات السابقة	
11	الأدب النظري
29	الدراسات السابقة
40	تعليق عام على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية
الفصل الثالث _ الطريقة والإجراءات	
43	منهج الدراسة
43	مجتمع الدراسة
44	عينة الدراسة
45	أداتا الدراسة
46	صدق أداتي الدراسة
47	ثبات أداتي الدراسة

49	متغيرات الدراسة
50	المعالجة الإحصائية
53	إجراءات الدراسة
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة	
50	عرض نتائج السؤال الأول
60	عرض نتائج السؤال الثاني
65	عرض نتائج السؤال الثالث
66	عرض نتائج السؤال الرابع
76	عرض نتائج السؤال الخامس
الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات	
86	مناقشة نتائج السؤال الأول
89	مناقشة نتائج السؤال الثاني
92	مناقشة نتائج السؤال الثالث
93	مناقشة نتائج السؤال الرابع
97	مناقشة نتائج السؤال الخامس
المراجع	
103	المراجع باللغة العربية
110	المراجع باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	توزيع أفراد عينة مجتمع الدراسة.	43
2-3	توزيع عينة الدراسة.	44
3-3	توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.	45
4-4	مجالات وتشكيلة أسئلة الاستبانة.	46
5-3	معاملات ارتباط فقرات أداتي الدراسة بالدرجة الكلية للمجالات المنتمية إليه فيما يتعلق بدرجة الممارسة والتوافر للأداتين.	47
6-3	معامل ثبات التطبيق بطريقة بيرسون بطريقة (ألفا كرونباخ).	48
4-7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	54
4-8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال طبيعة العمل الإداري لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.	55
4-9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المناهج الدراسية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.	57
4-10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال عضو هيئة التدريس لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.	59
4-11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء والاستمارة ككل.	60
4-12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء المستمر مرتبة تنازلياً. هيئة التدريس في المجال العاطفي.	61
4-13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً في المجال الأخلاقي.	63

64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات لدرجة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال المستمر مرتبة تنازلياً.	4-14
65	قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجة توافر قيم المواطنة والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.	4-15
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار (T) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	4-16
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار (T) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمتغير السلطة المشرفة.	4-17
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار (T) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية.	4-18
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار (T) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.	4-19
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.	4-20
72	اختبار شيفه للمقارنات البعدية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.	4-21
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.	4-22
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.	4-23

75	اختبار شيفه للمقارنات البعدية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.	4-24
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار (T) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الجنس.	4-25
77	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار (T) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير السلطة المشرفة.	4-26
78	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار (T) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الكلية.	4-27
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.	4-28
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.	4-29
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير عدد السنوات الخبرة.	4-30
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.	4-31

قائمة الملحقات

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	الاستبانة بصورتها الأولى	111
2	كتاب بأسماء الأساتذة محكمي أداتي الدراسة	117
3	الاستبانة بصورتها النهائية	118
4	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي	124
5	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي إلى الجامعات	125

درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

إعداد

محمد فضل الحنيطي

إشراف

الدكتور أمجد محمود درادكة

الملخص

هدفت الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان)، وممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، ومع اختلاف وجهات النظر باختلاف الجنس، والكلية و الرتبة الأكاديمية والسلطة المشرفة، وعدد سنوات الخبرة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي واستخدام استبانتيين؛ الأولى قيم المواطنة والثانية الولاء التنظيمي، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما، وطبقت على عينة مكونة من (300) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج: أن درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بمستوى متوسط، وكذلك درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، ويوجد علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستوى درجتي توافر قيم المواطنة والولاء التنظيمي، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة توافر قيم المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح الأستاذ. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجنس، والكلية، والسلطة المشرفة، وسنوات الخبرة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغيرات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: قيم المواطنة، الولاء التنظيمي، رؤساء الأقسام الأكاديميين، الجامعات الأردنية، أعضاء هيئة التدريس، الأردن، محافظة العاصمة (عمان).

Degree of availability of the values of citizenship among the heads of academic departments in the Jordanian universities in the capital Amman Governorate and their relation to the organizational loyalty of teaching staff from their point of view

Prepared by

Mohammad Fadel Al-hunati

Supervisor

Dr.Amjad Mahmmoud Daradkah

This study aimed at finding the relationship between the available degree of Citizenship values among the heads of academic sections in the Jordanian Universities in the Capital Amman and its relationship with hierarchal loyalty of the teaching staff form their own perspective, with the difference of perspectives based on gender, faculty, academic rank, authority of supervision, and the years of experience.

In order to achieve the objectives of this study description correlation method was used and two surveys were used: the first Citizenship and the second hierarchal loyalty and both were checked and verified, they were applied on a sample of (300) faculty members. The study showed a group of results as follows : the available degree of Citizenship values among the heads of academic sections in the Jordanian Universities in the Capital Amman from the perspective of faculty members was average as well as the degree of hierarchal loyalty of the faculty members, and there is a positive correlation that have statistical indication at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between the level degrees of enhancing the citizenship values hierarchal loyalty, and that there are differences which have a statistical indication at the available level of citizenship values among the faculty members because of academic rank variable. Without having differences which have a statistical indication based on the variables of gender, faculty, academic rank, authority of supervision, and the years of experience. And without having differences which have a statistical indication at the level of hierarchal loyalty because of the study variables.

Key words: citizenship values, hierarchal loyalty, the heads of academic sections, Jordanian Universities, faculty members, Jordan Capital governorate(Amman).

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة وأسئلتها

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

محددات الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة:

تعد المواطنة صفة ضرورية لتحقيق الولاء والانتماء للوطن، والحرص على مقدراته وثرواته وأمنه، لكي يتحقق النمو والتطور وتسود قيم العدالة في المجتمع، والمواطنة هي منبع لأمر عديدة في حياتنا فهي تعمل على توثيق علاقة الشخص ببلده ووطنه، لذلك يجب العمل على تقوية هذا المفهوم وتنشئته منذ الصغر في نفوس الأطفال.

تعد المواطنة من القضايا المهمة التي تفرض نفسها بقوة عند معالجة أي بعد من أبعاد التنمية الإنسانية ومشاريع الإصلاح والتطوير الشاملة بصفة عامة، وتعني المواطنة بمفهومها الواسع الصلة بين الفرد والدولة التي يقيم فيها بشكل ثابت، ويرتبط بها جغرافياً وتاريخياً وثقافياً. ويعد ازدياد الشعور بالمواطنة من التوجهات المدنية الأساسية التي من أهم مؤشرات الموقف من احترام القانون والنظام العام، والموقف من ضمان الحريات الفردية واحترام حقوق الإنسان، والتسامح وقبول الآخر وحرية التعبير وغيرها من المؤشرات التي تمثل القيم الأساسية للمواطنة مهما اختلفت المنطلقات الفكرية والفلسفية لأي مجتمع ومفهوم المواطنة بدأ باعتباره نوعاً من الانتماء للمكان، إذ عاش الإنسان في مكان معين لا يستطيع فراقه وينتمي إليه، ثم أضيف بعد الجماعة إلى بعد المكان بعد ذلك، وأصبح الانتماء موجهاً للمكان والجماعة معاً، وحينما تطورت الجماعة وكبرت فقدت تجانسها، واقتصرت المواطنة على بعض دون الآخر؛ ثم تطور الأمر إلى مرحلة جديدة، حيث كان الدين والكنيسة مرجعية للمواطنة مرتبطة بالدولة القومية معوّدة عن الأمة (الشرقاوي، 2005، 118).

ويعني مبدأ المواطنة التزاماً سياسياً، ويتمثل في شكله مرجعية للدولة والمواطنة والتوافق المجتمعي على عقد اجتماعي يتم بمقتضاه اعتبار المواطنة مصدر الحقوق ومناطق الواجبات بالنسبة لكل من يحمل جنسية الدولة دون تمييز ديني أو عرقي أو بسبب الذكورة والأنوثة، ومن ثم تجسيد هذا التوافق في الدستور (النقشبندي، 2003، 376).

والمواطنة هي صفة المواطن التي تحدد حقوقه وواجباته وتتميز بنوع من الولاء للبلاد ووحدتها في أوقات السلم والحرب والتعاون مع المواطنين الآخرين في تحقيق الأهداف القومية (العبدالكريم والنصار، 2005، 10)، ويشير إلى مستويات الشعور بالمواطنة والتي تتمثل في شعور الفرد بالروابط المشتركة بينه وبين أفراد جماعته، وشعور الفرد باستمرار هذه الجماعة على مر الزمن، شعور الفرد بالارتباط بالوطن وبالانتماء للجماعة، وأن مستقبله يرتبط بمستقبل الجماعة، وأخيراً اندماج هذا الشعور في فكر واحد واتجاه واحد والذي يتمثل بالمواطنة، وبذلك فإن المواطنة تستوعب وجود كافة العلاقات بين الفرد والمجتمع، وأنها تعتمد على تحقيق الكفاءة الاجتماعية والسياسية.

ويعرف الغامدي (2010) المواطنة بأنها: جملة من القيم المعيارية تمثل حق الإنسان في الحياة الآمنة الكريمة وفي العدالة والمساواة في الحقوق الاجتماعية بغض النظر عن جنسه ودينه، وحقه في حرية الرأي والتعبير والانتخاب لمن يمثل على قمة السلطة السياسية في وطنه.

وقد صنفت المواطنة في أربع صور، هي: المواطنة المطلقة، وفيها يجمع المواطن بين الدور الإيجابي والسلبي تجاه المجتمع، والمواطنة الإيجابية، والتي يشعر فيها الفرد بقوة انتمائه الوطني وواجبه بالقيام بدور إيجابي لمواجهة السلبيات، والمواطنة السلبية، وهي شعور الفرد بانتمائه للوطن، ويتوقف عند حدود النقد السلبي، ولا يقدم أي عمل إيجابي لوطنه، والمواطنة الزائفة وفيها يحمل الفرد شعارات جوفاء لا تعكس الواقع، ويمتاز بعدم الإحساس باعتزازه بالوطن. وبذلك نجد أن معظم الدول تبحث في كيفية إعداد أفرادها إعداداً سليماً على نحو يجعل منهم مواطنين قادرين على تحمل

المسؤوليات، والمشاركة في تطوير مجتمعهم في ظل تلك التغيرات، الأمر الذي يتطلب نوعاً من التربية يفى بتلك النوعية من المواطنين، ولهذا أصبحت التربية من أجل المواطنة من أكثر الموضوعات جدلاً في مجال التربية المعاصرة، وذلك لمواجهة الإحساس بالاغتراب، وعدم الإحساس بالهوية والانتماء، وضعف المشاركة السياسية (فرج، 2001).

وقد أفرزت هذه الحالة التي تتعرض لها المجتمعات الإنسانية دوراً جديداً للتربية في مواجهة هذه التحديات، ويجعل الدور الجديد للتربية في تحقيقها مجموعة من المبادئ، كالشمولية لكافة جوانب النمو الإنساني والملائمة مع خصائص المتعلم وحاجاته والخصوصية للمجتمع بالاعتماد على تراثه والانفتاح على الخبرات والثقافات العالمية، والمرونة في لتعاطي مع المتغيرات العالمية والإنسانية بتركيزها على حقوق الإنسان والتوازن بين الفرد والمجتمع (ناصر، 2002).

ويرتبط مفهوم الولاء التنظيمي بمفاهيم العلاقات الإنسانية والمدرسة السلوكية في الإدارة، وبثقافة المنظمة وغيرها من مفاهيم الإدارة العلمية التي تقدر في المقام الأول العنصر البشري في المنظمات. وقد انصب اهتمام العديد من الدول المتطورة على هذا الموضوع، حيث يرجع الكثير من باحثي الإدارة ومنظريها تفوق وتميز المنظمات اليابانية إلى ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي لدى عمالها، بينما لا تولي مؤسساتنا المهنية العربية بشكل عام أهمية للعنصر البشري بقدر ما يهمله التسلط والإدارة والالتزام بالعمل الفردي، بدل المرونة والقيادة والتعاون في إنجاز الأعمال.

مشكلة الدراسة:

إنّ بناء الإنسان المواطن الصالح الذي تقع عليه أعباء التنمية وبناء الوطن يُعد من أهم الأهداف التي يجب أن يعمل على تحقيقها كل مجتمع، فلا بد من اضطلاع المؤسسات التربوية من خلال الجامعات بدورها الصحيح، بطريقة خلاقة تمكّنها من تحمل مسؤولياتها، حيث إنّ غياب ثقافة المواطنة الصالحة تُضعف من عاطفة الولاء والانتماء مما يجعل الأفراد يشعرون بحالة من الإحباط، ويثبط

ذلك من عزيمتهم في النهوض بقدرات مجتمعهم، ويشيع بينهم الظواهر السلبية كالأنانية وتقديم المصلحة الشخصية والنزعات الخاصة على المصلحة العامة.

تعد المواطنة الحققة هي التي تعطي النشء المعرفة والمهارة، وفهم الأدوار الاجتماعية والسياسية الرئيسية والفرعية في المجتمع، على المستويات القومية المحلية، والإنسانية، والوطنية، كما تؤهلهم للمسؤولية الوطنية، وتعرفهم بحقوقهم وواجباتهم الأخلاقية والسلوكية، وتجعل منهم مواطنين أكثر اعتماداً على النفس وثقة، ومشاركة في بناء المجتمع القوي المتماسك (ناصر، 2002).

وتعد وظيفة الجامعات في الوقت الحاضر: التعليم الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهذه الأهداف وجدت أساساً لتنمية الشخصية الإنسانية، والوطنية، وبلورتها، وتطورها من خلال إعادة صياغة الإنسان، وتعميق شعوره الوطني، وتوعية أفراد المجتمع بشكل عام، وإشاعة روح العلم، والمنهج العلمي، وتكوين مفاهيم علمية، تسعى لتكريس التعددية الفكرية، والديمقراطية، والعدل الاجتماعي، والحريات العامة في ظل المتغيرات، والمستجدات الطارئة على الساحة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية لأي مجتمع.

وبما أن الجامعات مؤسسات تربية وتعليمية وتنموية، فإنّ الأنظار والآمال تتوجه دائماً إليها في إعداد الكوادر والطاقات والقوى البشرية المؤهلة والمدرية، وتربية المواطنة تقوم به كل مؤسسات التربية، ولكن ليس بنفس الفعالية، وفي نظر الباحث يقع الحمل الأكبر، والمسؤولية العظمى على عاتق الجامعة، التي تعد مؤسسة مجتمعية، وتؤدي دوراً فاعلاً في تكوين المواطن الصالح المستنير، الذي من المفترض أن تتميز شخصيته بالسلوك الأخلاقي الذي توجهه القيم، والمبادئ الأخلاقية، من أمانة، وصدق، ومسؤولية، وولاء وتُعد الجامعة قمة الهرم التعليمي، وتضم بين جنباتها صفوة أبناء المجتمع تعدهم حتى يتبوأوا المناصب، والمهن العليا التي تساعد في حركة النهضة والتنمية، وهي

مصانع الرجال، إذ تضع الطلبة على عتبات المستقبل، فعليها أن تعلو، وتسمو مناهجها وأنشطتها التقليدية لتغرس أسس رسالتها التي تتلاقى فيها الرؤى مع القيم (الشرقاوي، 2005).

وإنه كلما ازداد الولاء التنظيمي قل معدل دوران العمل وانخفضت نسبة الغياب والتأخير عن الدوام، وازداد مستوى فاعلية المنظمات وتحسن الأداء الوظيفي، وكذلك فإن أثر الولاء التنظيمي على العاملين قد يمتد إلى حياتهم الخاصة خارج نطاق العمل، فقد اتضح أن الموظف صاحب الولاء التنظيمي المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا والسعادة والارتباط العائلي (ندا، 2007، 117).

وقد أوصت دراسة حراحشة والخريشا (2012) بتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية عملياً لينعكس ذلك على زيادة درجة الولاء التنظيمي للمؤسسة التي يعملون بها لتحقيق أهدافها المنشودة. كما وأوصت دراسة حسني (2013) إجراء دراسات لدراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والولاء التنظيمي.

تتمحور مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: ما درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية؟

أهداف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين درجة توافر المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وبمستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في

محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟.

2- ما درجة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم في الجامعات الأردنية؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر

قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية ومستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة

التدريس في الجامعات الأردنية؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة

أعضاء هيئة التدريس في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية يعزى

إلى متغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، والسلطة المشرفة، وسنوات الخبرة؟

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة

أعضاء هيئة التدريس في مستوى ممارستهم للولاء التنظيمي يعزى إلى متغيرات الجنس،

والكلية، والرتبة الأكاديمية، والسلطة المشرفة، وسنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة:

إن لهذه الدراسة أهمية نظرية تتلخص في:

1- إثراء الأدب النظري والمكتبات العربية والأردنية.

2- تفيد الباحثين بعد ذلك في إجراء الدراسات المشابهة في المستقبل.

3- تمكن الباحثين من الاستفادة من طريقة بناء وتطوير واستخدام أدوات البحث.

4- دراسة العلاقة بين توافر قيم المواطنة والولاء التنظيمي في الجامعات الأردنية.

أما من الناحية التطبيقية:

يؤمل أن يستفيد من نتائجها الجهات الآتية:

- الجامعات الرسمية والأهلية ممثلة بالقادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس.

- أصحاب القرار والمسؤولين في وزارة التعليم العالي الأردنية.

حدود الدراسة:

تتحدد نتائج الدراسة في ما يلي:

- 1- الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.
- 2- الحد المكاني: الجامعات الأردنية بمحافظة العاصمة.
- 3- الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول 2018/2017.

محددات الدراسة:

- 1- مدى دقة وموضوعية استجابة أفراد العينة المستهدفة.
- 2- مدى دقة الصدق والثبات لأدوات الباحث المستخدمة في إجراء الدراسة.
- 3- يتم تعميم نتائج الدراسة وإجراءاتها على نفس المجتمع الذي سحبت منه العينة والمجتمعات الأخرى المماثلة فقط.

مصطلحات الدراسة:

- قيم المواطنة:

عرّف أبو حشيش (2010: 251) المواطنة بأنها: "الصلة بين الفرد والدولة التي يقيم فيها بشكل ثابت، ويرتبط بها: جغرافياً وتاريخياً وثقافياً ويعدّ ازدياد الشعور بالمواطنة من التوجهات المدنية الأساسية التي من أهم مؤشرات الموقف من احترام القانون والنظام العام، والموقف من ضمان الحريات الفردية واحترام حقوق الإنسان، والتسامح وقبول الآخر وحرية التعبير وغيرها من المؤشرات التي تمثل القيم الأساسية للمواطنة مهما اختلفت المنطلقات الفكرية والمرجعيات الفلسفية لهذا المجتمع أو ذاك".

ويعرف إجرائياً : الدرجة التي حصل عليها رئيس القسم الأكاديمي من خلال استجابة أعضاء هيئة التدريس على الأداة المعدة لهذا الغرض المكونة من (طبيعة العمل الإداري، والمناهج الدراسية، وعضو هيئة التدريس).

الولاء التنظيمي:

وعرفته العطية (2003، 103) بأنه "حالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها". وتعرفه حمدان (2008) بأنه: اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها.

ويعرف إجرائياً : الدرجة التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس من خلال استجابتهم على الأداة المعدة لهذا الغرض المكونة من (الالتزام المستمر، والمجال الأخلاقي، والمجال العاطفي).

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الأدب النظري

الدراسات السابقة

التعليق على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري ذو الصلة بأهداف الدراسة الحالية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

أولاً: الأدب النظري:

يتضمن الأدبيات المتعلقة بمحوري الدراسة: المواطنة والولاء التنظيمي.

1. المواطنة:

يتضمن مفهوم قيم المواطنة، وتطور مفهوم المواطنة، وخصائص المواطنة، والسمات العامة لتعليم المواطنة، والأسس الوطنية للمواطنة الصالحة.

مفهوم قيم المواطنة:

يعرف الصالح (1994) المواطنة: الوضعية القانونية السياسية في الدولة المعاصرة، ويقف الفرد أمام الدولة كمواطن قبل كونه أي شيء آخر، وعضويته في الدولة لا في الطائفة، ولا في العائلة، ولا في غيرها من الانتماءات الأخرى الممكنة، هي الأساس القانوني الذي يحدد العلاقة المتبادلة. إن المواطنة الحق تعطي النشء والمعرفة والمهارة، وفهم الأدوار الاجتماعية والسياسية الرئيسية والفرعية في المجتمع، على المستويات المحلية والوطنية والقومية والإنسانية، كما تؤهلهم للمسؤولية الوطنية وتعرفهم بحقوقهم وواجباتهم الأخلاقية والسلوكية، وتجعل منهم مواطنين أكثر اعتماداً على النفس، ومشاركة في بناء المجتمع،" (وقد رأى جون ديوي أن المواطنة لا تعني أكثر أو أقل من المشاركة في التجربة الحياتية أخذاً وعطاءً فالمواطنة ليست أقل من جعل العقل اجتماعياً، بحيث يجعل خبراته للانتقال إلى الأفضل له ولجماعته) (ناصر، 2002، 48).

ومما تقدم يمكن تعريف المواطنة: بأنها انتماء الفرد إلى مجتمعه ووطنه وقيامه بواجباته تجاههما وحصوله على حقوقه بمساواة وعدالة دون تمييز بسبب الدين أو اللون أو العرق أو الجنس.

تطور مفهوم المواطنة:

ترجع بداية الاهتمام بتعليم المواطنة إلى كل من أفلاطون وأرسطو، حيث تعد بلاد اليونان مهد التربية لإعداد مواطنين صالحين للمشاركة في حكم المجتمع والدفاع عنه، ونظراً لما يشوب مفهوم المواطنة من الغموض، وعدم الدقة في تحديد ما يقصد بها، واختلفت النظرة إليها وإلى الهدف منها باختلاف العصور. ففي القرن السابع عشر، وفي إنجلترا، كان ينظر إلى المواطنة على أنها علاقة من الولاء الشخصي بين الملك والشعب، وفي الولايات المتحدة الأمريكية كان الهدف من تعليمها في ذلك الوقت، بث الروح القومية بين أفراد الشعب، بالاهتمام بالتدريبات والأناشيد المدرسية، والتأكيد على الالتزام بالقيم الديمقراطية والعدالة القومية" (خميس، 2006).

ولقد طبق العمل بمبدأ الشورى خلال العهد النبوي وعهد الخلفاء الراشدين، وامتد ذلك المبدأ في جميع الاتجاهات، بأهداف عالمية على رأسها إخراج الناس من عبادة العباد إلى عبادة رب العباد، ومقت الظلم وأهله، وتحقيق العدالة الإلهية بين الناس، منذ إعلان الرسول عليه الصلاة والسلام لحقوق الإنسان في خطبته الشهيرة في حجة الوداع وحتى وفاة آخر الخلفاء الراشدين، رضي الله عنهم أجمعين، حينها بدأ الجور والظلم وسفك الدماء، ومع بداية النهضة الأوروبية، بدأ الأوروبيون استخدام مفهوم المواطن من جديد، ويعززون مركزه بإصدار عدة نصوص تعترف بحقوقه وحرياته الفردية والجماعية، وتقننها ضد تعسف الملوك وأجهزة الدولة، ومن ذلك أنه أصدر ملك إنجلترا (جون سارتر) ميثاق الشرف الأعظم (ماغناكارتا) الذي ضمن -ودائماً للرجال الأحرار فقط، لكن الخاصة والهامة منهم، كما للكنيسة - مجموعة من الملوك في التصرف في أموال البلاد، وعلى تجريم القرارات الحقوق، ونص على تقييد حق العدوانية ضد الناس التي تصدر عنه، ثم تدعمت حقوق المواطن في

انجلترا بنصوص جديدة هي (عريضة الحقوق) 1628م وقانون 1679 الذي منع كل أشكال الاعتقال التعسفي، ثم (إعلان الحقوق 1689) الذي يعتبر الأساس الأول للدستور الإنجليزي "(الحفظي، 2006، 33).

(خميس، 2006، 2-3) "والهدف من تعليم المواطنة في القرن التاسع عشر، الحفاظ على الروح الاجتماعية، وتزويد الناشئة والشباب بالمعارف عن البناء الحكومي، ووظيفته، والالتزام بالقيم الأخلاقية التي تم اختيارها مثل العمل الجاد، والأمانة، واحترام القانون وطاعته واحترام الملكية، وفي أعقاب الحرب العالمية الثانية، تزايد الاهتمام بتعليم المواطنة في الولايات المتحدة الأمريكية، نتيجةً للإحساس بالحاجة الماسة إلى تجديد الشعور الوطني، ومقاومة الجمود العام والسلبية السياسية التي انتشرت بين الشباب في تلك الفترة، ومن ثم أصبح الهدف من تعليمها تزويد المتعلم بالمعارف والقيم ومواجهة السلوكيات التي تعد مقوماً لحياته، وتكسبه خصائص ضرورية لعضويته في الدولة".

خصائص المواطنة:

للمواطنة خصائص وصفات ومعرفة المواطن لها تعد من الأمور الهامة لكي يكون حريصاً على التمسك بها والدفاع عنها ودعوة الآخرين للالتزام بها ومن هذه الخصائص كما ذكرها (ابن خلدون، 1984):

المواطنة عالمية وإنسانية، لكل البشر: إن المواطنة تجمع ولا تفرق وتحت على قبول الآخر بينما التعصب هو بمثابة كراهية أو رفض للطرف الآخر، والتعصب في أساسه هو عدم المرونة في الفكر وتقبل الآخر. رغم أن الإنسان مرن بطبعه في ظل أساليب متناقضة في طرق التفكير ومعالجة القضايا، وهو باب من أبواب الاضطهاد، واستخدام العنف والإرهاب على الرغم من أن واقع المجتمعات العربية والإسلامية اليوم، لا يزال على وفق ما صوره ابن خلدون من ارتباط نشوء

المجتمعات المدنية بالعصبية، لما فيها من النعرة والقبلية، إلا أن حقيقة المواطنة تتسامى عن هذه العصبية التي نشأت أصلاً في المشرق حيث القبيلة والبدواة.

المواطنة حاجة إنسانية ملحة (فردية واجتماعية): الإنسان بفطرته وبطبعه كائن اجتماعي لا يمكنه العيش لوحده بمعزل عن الآخرين بل يحتاج إلى من يؤنسه ويبث إليه همومه ويشاركه أفراحه وأحزانه، ويرى أرسطو : إن الإنسان يحتاج إلى غيره من البشر لكي يبلغ بالتعاون معهم غايته العملية في الحياة، وهكذا فرضت الطبيعة على الإنسان أن يكون مدنيا بالطبع، ولذا جاءت الشرائع السماوية كلها تدعو إلى العدالة والرحمة والمساواة لحاجة الإنسان إليها، فحثت اليهودية أتباعها بالاهتمام بالأرامل واليتامى والعطف والإحسان واحترمت المرأة والرقيق، وقررت حق الإنسان في حرمة مسكنه وكذلك المسيحية فهي في جوهرها رسالة محبة ومساواة بين البشر، ودعوة قوية صادقة ملحة إلى إنصاف الفقراء والمستضعفين والإسلام دين السلام الفردي والاجتماعي، لذا كان شعار الإسلام (السلام عليكم) في كل مقابلة فردية أو اجتماعية.

المواطنة شاملة لجميع مكونات المجتمع المدني: تتقاسم المواطنة السليمة مع الدولة أو المجتمع السياسي مكونات المجتمع المدني التي من بينها المؤسسات الإنتاجية، والمؤسسات الدينية والتعليمية، والنوادي الثقافية والاجتماعية، حيث يشعر الفرد بمسؤوليته تجاه تلك المؤسسات ودورة الفعال فيها.

المواطنة متوازنة بين الفردية والجماعة: وليست المواطنة ممارسة التضامن والتعاطف والتواطن بين الأفراد المكونين لمتحد واحد فحسب وإنما هي الفعل المنشئ للحمية وعلاقة قرابة وتعاطف تجعل الناس يتجاوزون ذواتهم الخاصة وقراباتهم الجزئية والطبيعية ويندمجون في وحدة تسمى جماعة وطنية. فهي تعترف بحق الفرد في الحياة، وحق الفرد في حماية شرفه واعتباره، وفي حريته الشخصية، وفي حرمة حياته الخاصة عموماً، بل والحق في الحرية الدينية، كما أن المواطنة تقر بحقوق الإنسان

وحرياته من منظور علاقته بالجماعة، فنقر له الحق في المساواة في القيمة الإنسانية العامة، وفي حرية الرأي والتعبير، والملكية، والحق في الضمان الاجتماعي.

السمات العامة لتعليم المواطنة:

يُهدف من "تعليم المواطنة" بشكل عام تلبية الحاجات المتجددة للمجتمع على المستوى السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي بالإضافة إلى الحاجات الشخصية الفردية للمتعلمين. ولها أربعة أبعاد رئيسية هي:

1- معرفة الحقوق والواجبات؛ وتهتم بالجوانب التشريعية التي تنظم علاقة المواطن مع الحكومة ومؤسساتها، وحقوقه التي يحصل عليها، وهي حقوق متعددة: سياسية، واقتصادية، واجتماعية، وثقافية، في مقابل الواجبات التي يلتزم بها، فبناء علاقة سليمة بين الفرد والسلطة يتطلب تعريف الفرد بحقوقه كاملة حتى يحظى الجميع بحقوقهم كافة، ويمارسونها في إطار قائم على الوعي والمسؤولية، ويدركوا أهمية هذه الحقوق في حياتهم، وأثرها في استقرار مجتمعهم، والقوانين التي طوروها، والأساليب والطرق التي يمكنهم استخدامها إذا ما انتهكت هذه الحقوق، والمؤسسات التي تشرف عليها والتي هي عقد اجتماعي بين الإنسان ووطنه، فالمواطنة ليست مجرد ارتباط بأرض وإنما ليتمتع بموجبه المواطن بالاحترام الضروري لحياته، وأداء ما عليه من واجبات، ليزداد شعوره بمواطنته، وليقوي ارتباطه ورغبته في التفاني في خدمته.

2- فهم الهوية الوطنية؛ حيث إن لكل مجتمع هويته الوطنية التي تتكون من مجموعة متعددة من العناصر المادية والمعنوية، وتبرز من هذه العناصر العادات والتقاليد، وآليات التفاعل بين الناس، والقيم التي تحكم هذا التفاعل، وبالتالي يحتاج المواطنون إلى دراسة كيفية تطور هذه الهوية الوطنية ومميزاتها وقيمها التي من واجبهم الحفاظ عليها، ودور سلطات الدولة والمواطنين في الحفاظ على هذه الهوية.

3 - **تعزيز الانتماء؛** حيث يتسم أي مجتمع بتعدد انتماءات أفراده، ويكمن دور مؤسسات الدولة في نقل الفرد من الانتماءات الفرعية إلى الانتماء الوطني، ويكون هذا عندما تقوم علاقة سلطات الدولة بالمواطنين على المساواة والعدالة، فمن حق الفرد أن يحتفظ بالانتماءات الدينية والمذهبية والقبلية، لكن حق المجتمع والدولة أن يكون الانتماء الوطني في قمة هذه الانتماءات. وتؤدي مؤسسات التنشئة دوراً مهماً في توضيح أهمية الانتماء الوطني والأسس التي يقوم عليها ودور سلطات الدولة، وأجهزتها في الحفاظ على حق المواطنين في الاحتفاظ بانتماءاتهم، وتوضيح الآثار السلبية التي تلحق بالتنمية والاستقرار والوحدة الوطنية عند تغليب هذه الانتماءات على الانتماء الوطني.

4- **تعزيز المشاركة؛** وهي تعد بمنزلة أحد واجبات المواطن التي تساهم في الحفاظ على حقوقه، وتعطيه دوراً في صناعة القرارات المتعلقة به ، ويكمن دور مؤسسات التنشئة ومؤسسات التمكين في تعريف المواطنين بأنواع المشاركة السياسية وأهميتها، والقوانين التي تنظمها، والمجالس التي تتم من خلالها والشروط التي تحكمها. (عامر، 2014، 13-14)

الأسس الوطنية للمواطنة الصالحة:

تستند المواطنة الصالحة إلى الأسس الوطنية الآتية: من المعلوم أن المواطنة تعد عنصراً هاماً في قيام الدولة في الوقت الحاضر، فهي سمة تخص المواطنين المقيمين في الدولة، وليس الأجانب، ومن متطلبات المواطنة الصالحة الإيمان بالله سبحانه وتعالى والمعتقدات والقيم التي يؤمن بها المجتمع، وترجمة هذا الإيمان إلى واقع عملي، وبذلك على المواطن الصالح في دولة المواطنة أن يعرف قدرته واستعداداته ومن ثم تحديد حقوقه وواجباته ومكانته في المجتمع، وكذلك أن يعرف ويدرك الأوضاع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية في وطنه، وأن يفهم المشكلات المحيطة به والسعي الجاد في المشاركة والمساهمة في حلها من خلال ما تتضمنها المصلحة العامة، وعليه أن

يعرف نظام الحكم أو الحكومة واختصاصاتها ومؤسساتها التشريعية والتنفيذية والقضائية لتحديد واجباته وحقوقه المصونة (العفيف، 2008).

ومن أهم الأسس الوطنية للمواطنة الصالحة ما يأتي:

1- الانتماء: من المعلوم، أن الانتماء لغة مأخوذة من النماء، أي الزيادة والارتفاع والعلو، وأما الانتماء اصطلاحاً، تعني الانتساب الحقيقي للدين وللوطن كحق وممارسة تجسد جوارح الإنسان من خلال العمل، أو الرغبة في تقمص عضوية معبّر عنها بالمحبة أو الاعتزاز بالنظام إلى الدين، الوطن الذي يعيش فيه والشعب والأرض (ناصر، 2002)، ويرى أبو النور (2013) بأنها تتجسد عنده التضحية للوطن ومكوناته، الأرض، الشعب بالحب والالتزام، وأن الانتماء هو انتساب الفرد إلى جماعة، وبذلك يشعر الفرد المنتمي إليها بوجوده فيها مما يأمّن لحاجاته واستقراره وبالتالي اشباع حاجاته المادية والنفسية والاجتماعية، وبذلك يتضمن الانتماء السلوك المعبر عن امتثال الفرد للقيم الوطنية السائدة في مجتمعه، كالاعتزاز بالرموز الوطنية، واحترام القوانين، والانظمة والمحافظة على ثروات الوطن، وممتلكاته العامة وتشجيع المنتجات الوطنية، والتمسك بالعادات والتقاليد، والمشاركة في الأعمال التطوعية والمناسبات الوطنية والاستعداد للتضحية من أجل رفعة الوطن.

2- الولاء: الولاء لغة، جاءت من ولى، يلي، ولياً، أي دناه وقرب، أما الولاء اصطلاحاً، جاء من تبع، نصر، طاع، وخضع لسلطة ما، أو القبيلة أو العشيرة، الاب، المؤسسة، فالولاء هو اقرب إلى القارية، والولاء كلمة تستخدم للدلالة على الصلات والعواطف التي تربط الفرد كالأُسرة، العمل، الوطن أو الاخلاص لما يعتقد أنه صواب، وقد يكون الولاء الطبيعي للسلطة أو نظام حكم أو الحكام (ناصر، 2002).

والولاء: جملة المشاعر والإحاسيس والسلوكيات الإيجابية التي يحملها الفرد نحو وطنه والتي تتمثل في الحب والمسؤولية والبذل والعطاء والتضحية من أجل نصرة الوطن ورفعته، كما أنا الولاء

والانتماء يعدان وجهين لعملة واحدة، حتى أنه يصعب الفصل بينهما، والولاء هو صدق الانتماء، والولاء شيء مكتسب يكتسبها الإنسان من مجتمعه، أي إنه يخضع لعمليتي التعليم والتعلم، فالطفل يكتسب الولاء الوطني من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة، والولاء يدعم الالتزام ويدعم الهوية الذاتية ويقوي الجماعية، ويركز على المسيرة ويدعو إلى تأييد ودعم الفرد لجماعته (أبو النور، 2013).

وأن الولاء هو الاخلاص في طاعه القيادة والنظام الحكم في الدولة، أي دولة المواطنة في مواجهة التحديات، والظروف الصعبة والدفاع عنه أفكار وممارسه (العفيف، 2008).

3- أركان المواطنة الصالحة: تركز المواطنة على ركائز أساسية، وهي: مقومات البناء العضوي للدولة الناجحة المستندة إلى الشرعية الحقيقية وإن هذه الركائز في عمقها تشكل منظومة من (الحقوق والواجبات) كأسس تتبثق عنها قيم المساواة، ومنح الحريات، وتطبيق العدالة، وهي تشكل مقومات الدولة الحديثة، إن منظومة الحقوق والواجبات تعد أساساً وهدفاً موضعياً في أن واحد في عملية التفاعل مع الحياة، فلولا هذه القيم لما قام الإلزام والالتزام لما نشأت نظام المسؤوليات من جهة، وإن هذه القيم: المساواة، منظومة حقوق طبيعية، الحرية، العدالة للبشر، وليست منه من الدولة أياً كان، وهي في الوقت نفسه حقوق مكتسبة وواجبات أيضاً (العادلي، 2006).

أولاً:- الحقوق الطبيعية وتشمل :

1. الحريات : وهي حق إنساني فطري ثابت قبل أن تكون حقاً وطنياً وقانونياً مكتسباً ؛ لذا لا يحق للدولة مصادرتها كونها تعبر عن كينونة وماهية الإنسان، وكذلك يجب ان يتمتع بها المجتمع أيضاً ، فتشريعات الدولة يجب أن لا تصطدم مع حريات ومصالح الآخرين، لأنها هبة من الله سبحانه وتعالى التي لا يمكن مصادرتها.

2. المساواة : تتطبق المساواة على أساس أن البشر كافة أكفاء وسواسية لا يتميزون في الطبيعة الإنسانية، استناداً إلى هذا المقياس لا يمكن تجاهل اللون والمستوى الاقتصادي في استحقاقات المواطنة التي تعد معيار انتماء محايطاً في ذاته لا يوجب حقوقاً إضافية لطبقة معينة، فالإنسان المنتمي للوطن يستحق كافة الحقوق ويلتزم بكافة الواجبات في الوقت نفسه دون تمييز أو تعسف.

3. العدالة : تتبع من نفس المقياس الموضوعي ، إنها حق وواجب إنساني لا يمكن الاستغناء عنها في شؤون الحياة العامة التي تتميز بالتنوع العرقي والثقافي ، لذا يجب أن لا يظلم الإنسان بل إعطاؤه الحق، استناداً إلى الحق الطبيعي، كإنسان وإلى الحق المكتسب الانتماء للوطن كمواطنين ينتمون إلى دولة دون تمييز .

ثانياً: الحقوق المكتسبة والواجبات المكتسبة: وتشمل:

- الحرية، فالحرية مطلب أساسي للإنسان الذي يرغب في تقرير مصيره بنفسه، والحرية في اللغة، أصلها، كلمة، حر، وهي نقيض العبد، والجمع هي احرار، والحرية جمع حرائر، والحر، أي الشخص الذي تم عتقه من الشيء، إن أصل كلمة حرية وتعني(liberty freedom) في اللغة اللاتينية وفي اللغة الانكليزية (liberte) وفي اللغة الفرنسية (libertas) (جميعها حرية الإرادة عتق، استقلال، شجاعة، سلامه نيه، نزهة، الفه، تحرر من العبودية، والحر كل شيء اعتقه، لذا فان الناس أحرار في شرفهم وأنسابهم، وبذلك أصبحت الحرية بالنسبة للفرد أو المجتمع خالية من العبودية) إلا الى الله سبحانه وتعالى، والحرية بهذا المعنى القدرة على العمل أو الإمساك عنه، والحرية حسب المفهوم القانوني، هي قدرة الأشخاص على ممارسة أنشطتهم دون إكراه، ولكن بشرط الخضوع للقوانين المنظمة للمجتمع والفرد وعلى هذا الأساس لها عدة أنواع :

أ - حرية العقيدة : أي أن لكل إنسان الحرية المطلقة لاختيار العقيدة التي يؤمن بها طالما اتبعها بمحض إرادته ولن يضر بها أحد، شرط أساسي.

- ب- حرية التعبير عن الرأي: أي أن لكل إنسان أو المجتمع له حرية التعبير عن الرأي في المناقشة وتبادل الآراء عن طريقه الكتابة والتأليف والنشرونطقاً بواسطة المحادثة و الخطاب.
- ج- الحرية الشخصية: أي أن لكل فرد حرية القيام بأعمال أو امتناع عن قيامه بأعمال، حسب الطريقة التي يرتضيها، وبشرط ان لا يتعدى على حقوق الآخرين أو مخالفة القوانين.
- د- حرية الاختيار : أي أن لكل فرد أو مجتمع حر في اختيار رئاسة الحكم أو الدولة أو شغل منصب ما , والمجتمع يسمح لأفراده بهذا الحق في الانتخابات النزيهة لإعطاء الفرصة لجميع الشعب لاختيار المناسب(أبو النور، 2013).

2. الولاء التنظيمي:

يتضمن مفهوم الولاء التنظيمي، ومراحل تكوين الولاء التنظيمي، والعوامل التي تساعد في تكوين الولاء التنظيمي والسلوك الناتج عنه، والعوامل التي تساعد في نمو الولاء التنظيمي عند العاملين.

مفهوم الولاء التنظيمي: عرف ردايدة (1988) الولاء التنظيمي بأنه قوة تطابق الفرد واندماجه مع منظمته وارتباطه فهو يعتبر الولاء التنظيمي من المنظور الاجتماعي جزءاً من الولاء الاجتماعي، والذي هو عبارة عن مشاعر يطورها الفرد الذي يعيش في مجتمع ما نحو الأفراد والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار، وتتمثل هذه المشاعر في ارتباط الفرد بغيره، ومدى استعداداته لتقديم وقته وجهده ولمكاناته للمنظمة، والتأكيد على القيم والمبادئ والأفكار التي يدين بها

وقد عرف بورتر وستيرز ومودي المشار إليهم في العمري(1999) الولاء التنظيمي "بأنه مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها". أما فلييه وعبد المجيد (2014) فقد عرفه على أنه عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة أكثر من ارتباطه

بالأسباب نفعية، ويعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وأيمانه بأهدافها وقيمتها.

والولاء التنظيمي حالة شعورية مستمرة مبنية على العلاقة المتبادلة بين الفرد والمنظمة، حيث يحصل الفرد بموجب ذلك على مميزات معينة كالأمن والأمان والطمأنينة، ويتجنب الخسائر التي يحققها من جراء ترك العمل من جهة ثانية. يدعى هذا الولاء بـ (الولاء المستمر) ويعني تفضيل الفرد لخيار بقاءه في المنظمة بدلاً من تركه العمل والوقوع في خسائر. وهناك طرف ثالث يقول (بالولاء المعياري) حيث يشعر الفرد بالواجب والمسؤولية للبقاء في المنظمة (الفوزان، 2004، 96).

يرى بوشانان المشار إليه في الفهداوي والقطاونة (2004) بأن الولاء التنظيمي مشاركة واقتتران فعال بين الفرد والمنظمة بحيث يكون الموظفون الموالون للمنظمة حرصين على إبداء رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير وعلى رغم حصولهم على مردود أقل، وهناك ثلاث مرتكزات رئيسة يركز عليها الولاء التنظيمي وهي: (الإحساس بالانتماء، والمساهمة الفاعلة، والإخلاص).

ويبين الحجري (2002) أن الولاء التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الموظف والمنظمة، وتؤثر تلك الحالة على قرار الفرد في البقاء أو ترك المنظمة، كما أن الولاء حصيلة تفاعل عديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم، كالرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي، كما أنه حالة غير ملموسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية تنعكس في سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم وتجسد مدى ولائهم.

في حين اعتبره الأحمدى (2004) ارتباط الأفراد بالإدارة بصورة غير رسمية، لا تخضع للقوانين واللوائح المتعارف عليها؛ بحيث يستطيع الفرد الذي يتميز بالولاء، التقاضي في سبيل المصلحة العامة ونبذ الفردية أو المصلحة الشخصية، مما يؤدي إلى توافق سلوكه مع أهداف المنظمة التعليمية؛

ويرجع ذلك إلى أن الولاء يتميز بمظهرين: أولهما، ارتباط الأفراد بالأهداف العامة للمنظمة التعليمية. وثانيهما، استمرارية النظام والمحافظة عليه داخل المنظمة.

الولاء التنظيمي: ويقصد به الولاء للمنظمة، والرغبة في العمل بها، والموافقة على أهدافها، والالتزام بقيمتها العلمية والمهنية، والرغبة القوية في البقاء فيها والعمل فيها (حراشة، 2006) وبناء على ما سبق، يمكن تعريف الولاء التنظيمي بأنه الحالة التي تصف شعور الفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها، ومدى توافق أهدافه وقيمه مع أهداف وقيم المنظمة، واستعداده لتقديم طاقته وجهده ووقته من أجل مصلحة المنظمة، وليس من أجل مصالحه الشخصية والرغبة القوية في البقاء فيها، والعمل بكل تفانٍ وإخلاص من أجل زيادة إنتاجيته.

مراحل تكوين الولاء التنظيمي:

أشار روبرت مارش وماناري المشار إليهم في اللوزي (2003) إلى العوامل المساعدة في تشكيل الولاء التنظيمي، وهي :

1. وجود سياسات عمل داخلية تعمل على إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة بشرط أن يكون الفرد قادراً على إشباع هذه الحاجات، فإذا ما أشبعت هذه الحاجات، فسيتربى على ذلك اتباع نمط سلوكي إيجابي يسمى بالسلوك المتوازن، والذي يقود بدوره إلى الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ومن ثم درجة عالية من الولاء التنظيمي.
2. الوضوح في الأهداف التنظيمية، فكلما كانت الأهداف محددة وواضحة تكونت قناعات أكثر رسوخاً لدى الأفراد في الانتماء، والالتزام ومن ثم كلما كان الولاء التنظيمي أكبر أثّر في سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة.
3. إشاعة مبدأ المشاركة فكرياً ووجدانياً لأن هذا يشجع الفرد على المساهمة بحماس أكبر لتحقيق الأهداف التنظيمية.

4. العمل على تحسين المناخ التنظيمي في بيئة العمل بكل تفاعلاتها وخصائصها وعلى نحو يسهم في تشكيل سلوك وظيفي وأخلاقي لدى العاملين وتوفير أجواء إيجابية يشعر فيها العاملون بأهميتهم في العمل، وهذا بطبيعة الحال يقود إلى زيادة درجة الرضا والروح المعنوية والولاء التنظيمي.

5. إعادة النظر باستمرار في نظم الحوافز لتكون دوماً مناسبة ومتطابقة مع درجة الإشباع المطلوبة.

6. بناء ثقافة مؤسسية تحاول ترسيخ معايير متميزة للأفراد وتوفير جو يسوده الاحترام والثقة المتبادلة بين الأطراف كافة.

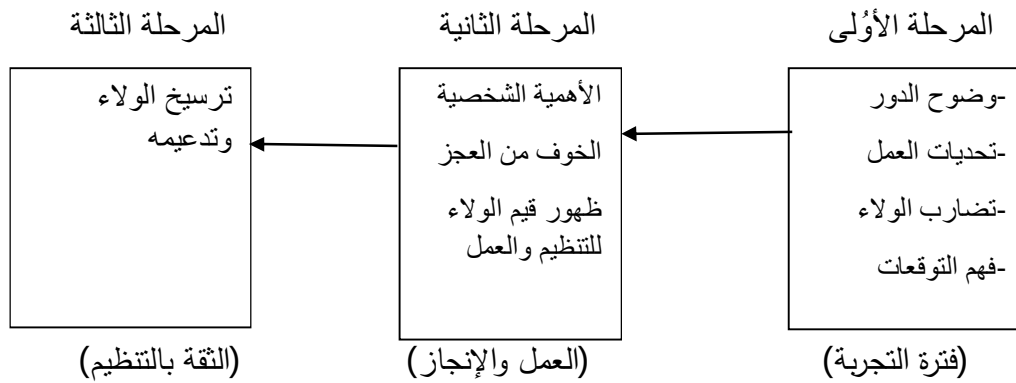
ليس هناك إجماع على هذه المراحل من قبل العلماء والباحثين، ولكن هناك إجماع على أن الفرد لكي يصل إلى درجة ما من الولاء يمر في مراحل مختلفة، وقد بين بوشانان (Buchanan) المشار إليه في عورتاني (2003) أن الولاء التنظيمي عند الأفراد يتطور من خلال ثلاث مراحل متعاقبة هي:

أ- مرحلة التجربة والإعداد: وهي فترة ما بعد التعيين، تمتد إلى سنة من تاريخ التحاق الفرد بعمله، ولكنها تعتبر فترة تجريبية، ويكون العامل خاضعاً خلالها إلى التدريب والإعداد والاختيار، ويهتم الفرد بالحصول على الرضا والقبول من مؤسسته التي يعمل بها، لذا يبذل أقصى جهد عنده ليبدع ويبرز في عمله يكون محط أنظار وإطراء كل من حوله، ويرى بوشانان أيضاً أن هناك خبرات تظهر ضمن هذه المرحلة منها: تضارب الولاء، ووضوح الدور، وتحديات العمل، وفهم التوقعات.

ب- مرحلة العمل والإنجاز: وهي الفترة اللاحقة للفترة التجريبية وتمتد من سنتين إلى أربع سنوات، ويسعى الفرد خلالها إلى إثبات ذاته من خلال عمله، والتأكيد على الإنجاز الذي حققه، وتتميز

هذه المرحلة ببعض الخبرات والتي منها: الأهمية الشخصية، والخوف من العجز، وظهور قيم الولاء للتنظيم والعمل .

جـ_ مرحلة الثقة بالتنظيم والانتماء له: وتبدأ هذه الفترة بعد السنة الخامسة من التحاق الفرد بعمله، ويبدأ فيها بترسيخ اتجاهات الولاء نحو المؤسسة التي يعمل بها، بحيث تصبح متينة الرباط، شديدة الوثاق، ويشعر الإنسان حينها أنه يريد أن يعمل ويعمل دون كلل أو ملل، لصالح مؤسسته، ليعلو بها ومعها، وتتصهر مصالحه الشخصية من لهيب مشاعر الحب والإخلاص لمنظمتها، وتنتقل هذه الفترة بالفرد من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج، ويوضح الشكل التالي المراحل الثلاث لتكوين الولاء عند بوشانان.

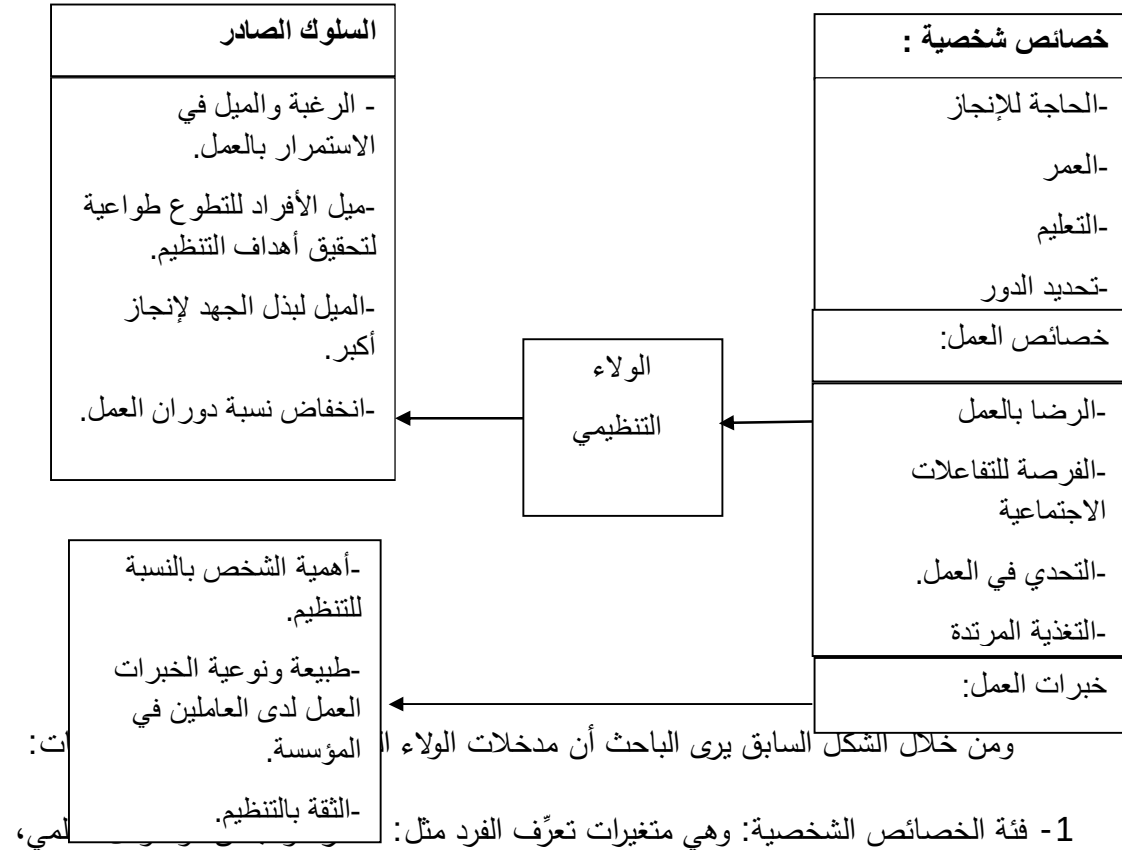


الشكل (1) ختام عبد الله علي غنام، (2005) ص 41.

العوامل التي تساعد في تكوين الولاء التنظيمي والسلوك الناجم عنه:

هناك إجماع من العلماء على أن عملية تكوين الولاء التنظيمي عملية معقدة، وذات أبعاد مختلفة ومتداخلة، منها الشخصية والاجتماعية والمادية وبيئة العمل وغيرها، ولكن هناك اختلاف بين في آراء العلماء بشأن العوامل التي تتسبب في تكوين الولاء التنظيمي تبعاً لتعدد الدراسات والمجتمعات

التي يتم إجراؤها فيها، حيث قام العديد من المفكرين بوضع نماذج تبحث في العوامل المسببة للولاء وتوضح السلوك الصادر من الأفراد نتيجة لذلك، وأهم هذه النماذج وأشهرها، نموذج ستيرس الذي وضعه العالم ستيرس والمبين في الشكل (2) يوضح نموذج ستيرز، 2005، ص10:



وسنوات الخبرة، والقدرات، وغيرها.

2- فئة خصائص العمل: وهي المتغيرات التي تعرّف العمل مثل: صعوبات العمل، وتحديد المهمة،

والتفاعل الاجتماعي، والتغذية الراجعة.

3- فئة خبرات العمل: وهي المتغيرات التي تتعلق بطبيعة ونوعية خبرات الموظف أثناء أدائه لعمله

مثل: اتجاهات المجموعة نحو المنظمة، والتبعية التنظيمية، والأهمية الشخصية، وحقيقة توقعات

الفرد.

وهذه الفئات الثلاث تتفاعل معاً وتتدمج فيما بينها لتقوية الولاء التنظيمي في داخل الفرد وينعكس بالتالي على تصرفاته نحو مهنته فتكون المخرجات المتمثلة في: الرغبة والميل للبقاء في التنظيم، وميل الأفراد للتبرع بالعمل لصالح المنظمة دون الطمع بالمكسب، والميل لبذل جهد لإنجاز أكبر، وانخفاض نسبة دوران العمل.

العوامل التي تساعد على نمو الولاء التنظيمي لدى العاملين:

من أهم أسباب وعناصر النجاح لأي تنظيم ومؤسسة هو شعور أبنائها بالولاء لها، لأن الولاء من أسمى وأرقى الدوافع التي تحث العامل لبذل أقصى ما يملك من جهد ولمكانيات، متجاهلاً مصالحه الشخصية التي تتعارض مع أهداف مؤسسته؛ وهناك مجموعة من العوامل التي من شأنها زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين، ومن بين هذه العوامل ما يلي:

1-زيادة إشراك العاملين في المؤسسة: توصلت في دراستها إلى أن المعلمين والمعلمات الأكثر مشاركة في القرارات المدرسية، أكثر انتماء إلى مدرستهم وإدارتها (إبراهيم، 1996)، وأن إشراك العاملين في قرارات المؤسسة وفي وضع قوانينها، يؤدي إلى زيادة نمو الولاء التنظيمي لديهم، سواء كانت مشاركة عقلية أم وجدانية، وهناك علاقة طردية بين زيادة إخلاص الممرضات والولاء التنظيمي في (الأحمدي، 2004).

2-العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز: أي على المنظمة (المؤسسة) أن توفر الحوافز المادية والمعنوية وتوزعها بشكل عادل يتناسب مع ما يقدمه العامل من جهد وفكر، على أن لا تكون حكرًا لفئة ما أو فرد معين (عورتاني، 2003).

3- وضوح الأهداف وتحديد الأدوار: وضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وينطبق ذلك على تحديد الأدوار، فحين يعرف كل فرد دوره ومكانته في العمل؛ تسير العجلة بنظام وسلاسة وانسجام، ويقل الصراع داخل المؤسسة، وبالتالي ينمو الولاء لدى الفرد نحو المؤسسة (سميث، 1995؛ يوسف، 2002) .

4- الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي: يعرف المناخ التنظيمي بأنه "مجموعة الخصائص الداخلية لبيئة العمل والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار، يفهمها العاملون ويدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم (القريوتي، 1989)". وأظهرت الدراسات أن التنظيمات ذات البيئة الإيجابية والمشجعة للعمال، والتي تتصف بدرجة عالية من الإحساس بالمسؤولية نحو العاملين، وتعمل على توفير المناخ التنظيمي الجيد، وتحقيق الأهداف، والاهتمام بالإنسان، هي تنظيمات ناجحة في توفير الولاء التنظيمي لدى أفرادها في (عورتاني، 2003).

6- العمل على بناء ثقافة ووعي مؤسسي: أي توفير جو أسري ودي في داخل المؤسسة، فيشعر الفرد أنه يعمل لأسرته ومعها من خلال إيجاد أهداف مشتركة بين العاملين وتحقيق احتياجاتهم والعمل على إشباعها، وتقديم الدعم من خلال التدريب الكافي لمن يجد في قدراته أي نوع من القصور يعجزه عن التميز. وقد أظهرت الدراسات وجود علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي (الأحمدي، 2004)

7- الرضا عن العدالة الخارجية والداخلية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة: هناك دراسة يوسف (1999) التي تشير نتائجها إلى أن الرضا عن العدالة الخارجية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة يؤثران تأثيراً معنوياً في الولاء التنظيمي.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فقد بحثت دراسة العزاوي (1985) في وسائل تحسين الإنتاجية، حيث يزداد دائماً الاهتمام بموضوع الإنتاجية ورفع كفاءة الأداء للوصول إلى معدلات جيدة للإنتاج على مختلف الأصعدة، وأن من وسائل تحسين الإنتاجية وزيادة الولاء والتعاون والثقة والمحبة بين المؤسسة والإدارة والعاملين مراعاة الأمور الآتية:

1. خطوة التوظيف مدى الحياة: تشعر الفرد بالأمان على مستقبله ومستقبل أولاده، وأن المؤسسة لن تستغني عنه عند أي نزوة صغرت أو كبرت، فيعمل بإخلاص وولاء لمن منحه الثقة.
2. بطء الترقّيات: هذا ما تمتاز به التجربة اليابانية، حيث يشعر الفرد أنه يجب أن يعمل بروح الفريق، أما التجربة الأمريكية تمتاز بسرعة الترقّيات، التي تؤكد أهمية الإبداع والتحصّل والفردية التي يركز عليها الإنسان الغربي.
3. القرار الجماعي: تمر عملية اتخاذ القرارات بإجراءات طويلة، حيث تمر على عدد كبير ممن يمتلكون حق النقد والتعديل؛ بالتالي فإن القرار الجماعي أكثر إبداعاً وقابلية للتنفيذ، بالإضافة إلى تنمية مشاعر الانتماء، والثقة المتبادلة، والولاء، والتعاون بين المشتركين.
4. القيم المشتركة: اعتاد المجتمع الياباني عليها منذ زمن بعيد، حيث يحدث كل شيء هام في حياة الجماعات نتيجة جهود مشتركة، فالولاء للوظيفة يكون دون انتظار حوافز فردية، بل فعالية الاقتراحات والتعويضات والمكافآت الجماعية.
5. الاهتمام الشامل بالناس: في التجربة اليابانية لا تنتهي علاقة العامل بأصحاب العمل مع انتهاء العمل، بل تمتد إلى ما بعد ذلك من مجاملات، وتفاعل، وود، وثقة، وتفاهم، مما يؤدي إلى ولائه لمنظمته.

ثانياً: الدراسات السابقة

يتضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة، والطريقة التي تم اعتمادها من الأقدم إلى الأحدث، ومنها:

أولاً - دراسات تناولت قيم المواطنة:

أجرى ولكر جيوس (Walker Joyce, 2005) دراسة هدفت التعرف إلى صور المواطنة بين الشباب ودور المعلمين في الجامعة ومعاهد التعليم في إكساب هؤلاء الشباب قيم المواطنة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن البرامج والأنشطة في الجامعة لها علاقة وتأثير إيجابي في مساعدة الشباب على اتخاذ القرار والإدراك الصحيح لاحتياجاته ومشكلاته والمساهمة في حلها وتدعيم المواطنة لديهم.

وعمل بيترسون دونا (Peterson Donna, 2005) دراسة هدفت التعرف إلى طريقة التأثير في الطلبة خارج المدرسة والعلاقة بين المجتمع والجامعة لتطوير الأخلاق والمواطنة، وطبقت الدراسة على الشباب في جنوب الولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة طرق تفكير الشباب وحقوقهم وواجباتهم نحو مجتمعهم، وأفكارهم، وميولهم وسلوكهم وطموحاتهم في المستقبل، وتوصلت الدراسة إلى أن الاهتمام باحتياجات الشباب وتنمية المعارف العلمية لديهم وتحقيق التعاون بين الجامعة، ومؤسسات المجتمع ومساعدة الشباب على التفكير السليم ساعد في تنمية قيم المواطنة والانتماء لديهم.

وأجرى كيلفرت روبرت (Calvert Robert, 2006) دراسة تناولت دور الجامعة في تعليم الطلاب الأمريكيين السياسة والديمقراطية والثقة بالنفس وتكوين العلاقات الطيبة والمشاركة الإيجابية في قضايا المجتمع وتنمية إحساسهم بالمواطنة وتحمل المسؤولية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن الجامعة من خلال أنشطتها ومشروعاتها التي تنتجها للطلاب من خلال دراستهم تساعدهم في تنمية القدرة على التعبير، وإبداء الآراء وتسهم في ارتباطهم بالجامعة وتشعرهم بالأهمية والتقدير لديهم.

كما أجرى العامر (2008) دراسة هدفت إلى معرفة أثر الانفتاح الثقافي على مفهوم المواطنة لدى الشباب السعودي، والتعرف إلى وعي الشباب السعودي بأبعاد مفهوم المواطنة، واستكشاف الفروق ذات الدلالة الإحصائية حسب متغيرات محل الإقامة، ومستوى دخل الأسرة نوع التعليم، والجنس، ومستوى تعليم الوالد. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، طبقت على عينة عشوائية بلغت (544)، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الكليات وطلبة الجامعات، لصالح المقيمين في المدينة على المقيمين في القرى، وهناك فروق تعزى للحالة التعليمية للوالد، وقد كانت الفروق ما بين الذين لديهم مؤهل جامعي والمستويات الأخرى لصالح الذين لديهم مؤهل جامعي. وهناك فروق تعزى لمتوسط الدخل الشهري للأسرة لصالح أكثر من (7000) ريال. وهناك فروق تعزى لمتغير مصدر الثقافة السياسية على أبعاد الهوية والتعددية والانفتاح على الآخر، وقد كانت الفروق ما بين الذين يستمدون ثقافتهم السياسية من الفضائيات والإنترنت.

وأجرى زيدان (2010) دراسة هدفت التعرف إلى مدى مساهمة مراكز الشباب في تعزيز قيم المواطنة لدى الشباب، وبينت نتائج الدراسة وجود بعض القصور النسبي لإسهام مراكز الشباب في تنمية قيم المواطنة لدى الشباب والذي يتمثل هذا القصور في تنمية قيم الانتماء والولاء للمجتمع، وفي تنمية المسؤولية الاجتماعية، وفي تنمية حقوق وواجبات المحافظ على البيئة، وكشفت الدراسة أهمية إيجاد دور فعال لمؤسسات رعاية الشباب سواء مراكز وأندية رعاية الشباب أو إدارات رعاية الشباب بالجامعات والمعاهد التعليمية في تنمية وتعزيز وتدعيم قيم وثقافة وسلوك المواطنة، وذلك من خلال الأنشطة والبرامج والمشروعات في تحقيق هذه الأهداف وبالتالي تحقيق رسالة هذه المؤسسات في إعداد هذه الفئة الهامة والفاعلة في المجتمع لتحقيق التقدم والنمو للمجتمع.

وأجرى داوود (2011) دراسة بعنوان دور الجامعة في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة" دراسة ميدانية بجامعة كفر الشيخ"، وهدف الدراسة تعرف مفهوم المواطنة، والمكونات الأساسية للمواطنة، والوقوف على دور جامعة كفر الشيخ في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة، والتوصل إلى مقترحات لتفعيل دور الجامعة في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الاستبانة، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (2000) طالب وطالبة من الفرقة الثالثة والرابعة بجامعة كفر الشيخ من العام الجامعي 2011/2010 وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: أن دور الأستاذ الجامعي في تنمية قيم المواطنة جاءت بدرجة متوسطة وضعيفة، عدم وجود فروق بين متوسطات عينة الدراسة في استجاباتهم لدور الجامعة في تنمية قيم المواطنة تعزى إلى اختلافهم في الكلية، باستثناء المحور المتعلق بالمناهج الدراسية فإنه توجد فروق لصالح الكليات الإنسانية، وعدم وجود فروق تعزى إلى اختلافهم في الجنس.

وأجرى عودة (2011) دراسة هدفت التعرف إلى حقوق المواطنة وواجباتها كما يراها معلمو الدراسات الاجتماعية في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن، وفيما إذا كان هنالك أثر لكل من متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والجامعة أو الكلية التي تخرج منها المعلم، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة في تحديد هذه الحقوق والواجبات، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير أداة مكونة من (50) فقرة، تشمل على مجالين هما: الحقوق، والواجبات، وتم تطبيقها على عينة تكونت من (98) معلماً ومعلمة، بينت الدراسة آراء أفراد عينة الدراسة حول مجالي حقوق المواطنة وواجباتها جاءت مرتفعة على الأداة الكلية لكل منهما، وعلى فقرات كل مجال منهما، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات: الجنس، أو مؤهل العمل، أو الجامعة أو الكلية التي تخرج منها المعلم، أو التخصص، أو عدد سنوات الخبرة.

وأجرى العازمي والرميضي (2011) دراسة هدفت إلى تعرف دور المعلمين في تنمية القيم الوطنية لدى طلبة المدارس الثانوية في دولة الكويت، والتعرف عما إذا كان هناك فروق في دور المعلمين بشأن تنمية القيم الوطنية تعزى لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمنطقة التعليمية، ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد استبانة اشتملت على مجموعة من القيم الوطنية، وطبقت على عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات في مدارس المرحلة الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن تقديرات أفراد العينة لدور المعلمين في تنمية القيم الوطنية جاءت بدرجة عالية في جميع المجالات، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية، وأوصت الدراسة بتشجيع المواطنة والقيم الوطنية لدى الطلاب خاصة القيم التي تهتم بالمجال السياسي، والاهتمام بإعداد وتدريب المعلمين على تعليم القيم، باستخدام الأساليب والتقنيات الحديثة التي أثبتت نجاحها في تعليم القيم.

وأجرت فاطمة (2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور مناهج التربية الإسلامية المتطورة في تنمية قيم المواطنة الصالحة لدى طلاب المرحلة الأساسية العالية من وجهة نظر المعلمين في تربية إربد الثالثة، وتكونت عينة الدراسة من (55) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن درجة تنمية مناهج التربية الإسلامية في المرحلة الأساسية من وجهة نظر المعلمين بتربية إربد الثالثة كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (36.3)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي لصالح المعلمين من حملة الماجستير مقارنة بنظرائهم في حملة البكالوريوس وسنوات الخبرة لصالح المعلم ذو الخدمة الزمنية الطويلة.

وهدف دراسة سالم (2013) التعرف إلى دور الذكاء العاطفي للمديرين على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في مدارس الثانوية في محافظة رفح في فلسطين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وزعت (190) استبانة، وأظهرت النتائج: وجود علاقة ايجابية بين الذكاء العاطفي

وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري الجنس وسنوات الخبرة.

وأجرى تيسير (2013) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى دور عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في تنمية قيم المواطنة من وجهة نظر الطلبة، والتعرف إلى الفروق لمتغيرات جنس الطالب، والجامعة، والكلية، ومستوى الدراسة، وأعدت استبانة، اشتملت على (48) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (928) طالبا وطالبة، وأظهرت الدراسة أن مستوى دور عضو هيئة التدريس في تنمية قيم المواطنة متوسطة بصورة عامة وفي المجالات كافة، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير الجامعة لصالح الجامعات الخاصة، ولمتغير الكليات لصالح الإنسانية، ولمتغير مستوى الدراسة لصالح طلبة السنة الأولى.

وأجرى عصمت وحسن (2014) دراسة هدفت التعرف إلى دور الجامعات الأردنية في تدعيم قيم المواطنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (371) عضو هيئة تدريس، وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. تم استخدام استبانة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أبرز قيم المواطنة التي تسعى الجامعات إلى ترسيخها لدى منتسبيها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي: الولاء، والانتماء للوطن، وحب الوطن، والحرص على أمنه واستقراره. وكما بينت الدراسة أن درجة إمكانية قيام الجامعات الأردنية في تدعيم قيم المواطنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تعزى لمتغير نوع الجامعة ولصالح الجامعات الخاصة، ونوع الكلية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الكلية.

وأجرى عمران (2014) دراسة هدفت التعرف إلى درجة تمثل طلبة جامعة الأقصى في فلسطين لقيم المواطنة، وعلاقتها بمتغيرات؛ الجنس، والسنة الدراسية، والكلية، وحالة المواطنة

(مواطن - لاجئ)، وتم تطوير استبانة اشتملت على (30) فقرة، وطبقت على عينة مكونة من (776) طالباً وطالبة، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة تمثل طلبة جامعة الأقصى لقيم المواطنة كانت مرتفعة، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تمثل الطلبة لقيم المواطنة تعزى لمتغيرات الجنس، والسنة الدراسية، والمواطنة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكليات، ولصالح طلبة الكليات الإنسانية.

وأجرى الشوا (2015) دراسة هدفت استقصاء العلاقة بين الذكاء العاطفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين العاملين في بنك فلسطين بمحافظة غزة، وقامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة في جمع البيانات الأولية، طبقت على (250) موظف، وقد أظهرت النتائج: أن مستويات سلوكيات المواطنة التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

ثانياً: دراسات تناولت الولاء التنظيمي:

وأجرى ردايدة (1998) دراسة هدفت إلى معرفة واقع الولاء التنظيمي وإنتاجية أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية، وأثر كل من الجنس، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة في الكلية في ولائهم وإنتاجيتهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (274) عضو هيئة تدريس. تم استخدام استبانة الولاء التنظيمي باستخدام مقياس (بورترزما للإنتاجية)، وقد أظهرت الدراسة أن ولاء (67) من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية لكلياتهم كان متوسطاً (33%) فما دون، وأن من أعضاء هيئة التدريس كان ولاؤهم مرتفعاً. وأن إنتاجية (69%) منهم متوسطة فما دون و (31%) مرتفعة، وكما لم يظهر أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة في الكلية، والتفاعلات فيما بينها في الولاء التنظيمي والإنتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية، ولم تظهر علاقة بين الولاء التنظيمي والإنتاجية

لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية، حيث كان معامل الارتباط قريباً من الصفر.

وهدف دراسة مركيوري وهنكن (Marchiori and Henkin, 2004) إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس في الكليات الطبية للولاء التنظيمي في الولايات المتحدة وكندا، بأبعاده (الولاء التنظيمي العاطفي، والمستمر، والمعياري)، والتعرف إلى العلاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي ومجموعة من المتغيرات المتمثلة في العمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة الخدمة في التعليم العالي، ومدة الخدمة في المؤسسة الحالية، وقد تكونت عينة الدراسة من (1121) عضواً. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء المعياري والأداء الوظيفي، وأن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي العاطفي ومدة الخدمة في التعليم العالي، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء المستمر ومدة الخدمة في المؤسسة نفسها.

وأجرى المعاينة (2005) دراسة بهدف التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لمعلميهم، والتعرف إلى الفروق في تقديرات المعلمين لسلوك العدالة التنظيمية لمديريهم، وتقديرات المديرين لسلوك المواطن التنظيمية لمعلميهم وفقاً لمتغيرات: الجنس والخبرة والمؤهل العلمي. وتكونت عينة الدراسة من (72) مديراً ومدرسة و(1515) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة المديرين للعدالة التنظيمية كانت متوسطة، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير فما فوق، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري: الجنس والخبرة .

وأجرى سلطان (2006) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى

أعضاء الهيئات التدريسية. وتكونت عينة الدراسة من (450) عضو هيئة تدريس. وأظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة. وأن هناك فرقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى شعور أعضاء الهيئات التدريسية بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، وتبين أيضاً وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين كل من العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

وأجرى عطاري (2006) دراسة هدفت إلى تحديد درجة الولاء التنظيمي لدى الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان تجاه المدرسة والعمل التعليمي ومهنة التعليم، كما هدفت الدراسة إلى تحديد مدى ارتباط الولاء التنظيمي ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية. وقد بلغ عدد أفراد العينة (1815) فرداً اختيروا بالطريقة العشوائية. وتمثلت أدوات الدراسة من الاستبانة والمقابلة مع (105) فرداً من أفراد الدراسة. وقد خلصت النتائج إلى أن معدل الولاء لدى الأفراد مرتفع، كما أظهرت النتائج ارتباط الولاء بعدد سنوات الخبرة؛ فكلما ازدادت عدد سنوات الخبرة ارتفع الولاء، كما وجدت الدراسة فروقاً دالة إحصائية بين ولاء المعلمين والإداريين، لصالح الإداريين. وأظهرت النتائج كذلك أنه باستثناء الولاء نحو المهنة فقد كانت هناك فروق دالة إحصائية تعزى لمكان العمل والسكن لصالح من يعملون في مناطق سكنهم.

وهدف دراسة العماري (2007) التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الإناث القطريات بجامعة قطر، والتعرف إلى المتغيرات ذات العلاقة لكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (46) عضو هيئة تدريس. وبينت هذه الدراسة أن مستوى الشعور بالرضا الوظيفي بين هيئة التدريس القطريات جاء متوسطاً، مقابل شعور عال جداً بالولاء التنظيمي للجامعة. ولم تكشف هذه الدراسة عن وجود

علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الأساسية في الدراسة، أو وجود علاقة ارتباط دالة بين متوسط مستوى الرضا الوظيفي والشعور العالي جدا بالولاء التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس. أما دراسة عويضة (2008) فهدفت إلى استقصاء العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية، ومعرفة العوامل التي تعيق وجود ولاء تنظيمي في المنظمات الأهلية في محافظات غزة، والبحث في كيفية تحسين الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية، طبقت الاستبانة على عينة طبقية عشوائية بلغت (360) موظفًا. وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد مستوى عالٍ من الولاء التنظيمي في المنظمات الأهلية بمحافظات غزة يقدر (81%)، ويوجد مستوى جيد نسبياً لإجمالي الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمات الأهلية بمحافظات غزة يقدر (72%)، ووجود علاقة إيجابية بين عوامل الرضا الوظيفي المتعلقة بالعمل في المنظمة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين حول أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية بمحافظات قطاع غزة.

وهدف دراسة خديجة (2012) التعرف إلى مستويات الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية وأثره على الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة (عمان)، وقدم تم اختيار عينة عشوائية من مديري المدارس الثانوية وعددهم (40)، ومعلميهم وعددهم (280)، وتم استخدام أداتين الأولى مقياس للذكاء العاطفي للمديرين، والثانية استبانة للولاء التنظيمي للمعلمين، وتم استخدام المنهج شبه التجريبي، وتوصلت إلى نتائج عدة منها: أن مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة (عمان) جاء بدرجة متوسطة، وأن الولاء التنظيمي للمعلمين في العاصمة (عمان) جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ (في مستوى الولاء التنظيمي تبعاً لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، لصالح الإناث، وأصحاب الخبرة من فئة (من إحدى عشرة سنة فأكثر)، ويكالوريوس على التوالي).

وأجرى السكر (2012) دراسة هدفت إلى بيان أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي وفقاً للآراء المديرين العاملين في الوزارات الأردنية، استخدم المنهج الوصفي التحليلي. استخدم الاستبانة، ووزعت على عينة من (172) فرداً. وخلصت الدراسة إلى: إن آراء العينة نحو قواعد العدالة كانت متوسطة، وأن آراء العينة نحو الولاء التنظيمي كانت متوسطة، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين قواعد العدالة التنظيمية كمتغير مستقل، والولاء التنظيمي كمتغير تابع.

وأجرى الجمل (2013) دراسة هدفت التعرف إلى درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، في فلسطين ومعرفة الفروق وفقاً لمتغيرات سنوات الخبرة، والجنس، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والمديرية التي يعمل بها المرؤوس). وقد اتبعت المنهج الوصفي التحليلي. تكونت عينة الدراسة من (150) فرداً. وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين كانت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: الجنس، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية التي يعمل بها المرؤوس.

وقام شافية (2014) بدراسة هدفت الى استكشاف مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس، والأقدمية في التدريس، والمؤهل العلمي) ولتحقيق أهداف الدراسة تمت الاستعانة بمقياس " بورتر وزملائه " لقياس مستوى الولاء التنظيمي للمعلم. وتم التوصل الى وجود مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والأقدمية في التدريس.

وهدف دراسة خزنة (2016) التعرف إلى العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية. و

معرفة أثر كل من النوع وسنوات الخبرة والدرجة العلمية على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة والتي تم توزيعها على (53) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب. توصلت الدراسة للنتائج التالية: وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي، ويوجد فروقات ذات دلالة احصائية حول فقرات الدراسة باختلاف الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، لصالح الذكور، والمعيد، ومن رتبته أقل من 5 سنوات على التوالي.

تعليق عام على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية:

قد تشابهت دراسة فاطمة (2012)، ودراسة تيسير (2013)، ودراسة عصمت وحسن (2014) في أنها أظهرت قيم المواطنة بدرجة متوسطة. كانت درجة توافر قيم المواطنة مرتفعة في دراسة عودة (2011)، ودراسة عمران (2014)، ودراسة الشوا (2015). تشابهت دراسة الجمل (2013)، ودراسة المعاينة (2005)، ودراسة العماري (2007)، ودراسة خديجة (2012)، ودراسة السكر (2012)، ودراسة شافية (2014)، في أنها أظهرت نتائج متوسطة في الولاء التنظيمي.

كانت درجة الولاء التنظيمي مرتفعة في سلطان (2016)، ودراسة عطاري (2006)، ودراسة عويضة (2008)، ودراسة أحمد (2012).

أوضحت الدراسات السابقة أن هناك اهتماماً عالمياً ووطنياً بقيم المواطنة، والولاء التنظيمي، ومن ثم لا توجد دراسة مباشرة تناولت موضوع الدراسة الحالية، هذا وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في:

أ- صياغة الإطار النظري، وفي تكوين أدبيات البحث من حيث المفاهيم والمنهج والأدوات.

ب- بناء أدوات البحث وصياغتها.

ج- معالجة الثغرة التي أغفلتها الدراسات السابقة، وبالتالي فالبحث الحالي بمنزلة سد لهذه

الثغرة وهي تناول هذا البحث لمتغير توافر قيم المواطنة والولاء التنظيمي معاً في هذه الدراسة حيث

أن الدراسات السابقة لن تتناول هذين المتغيرين معاً.

الفصل الثالث

الأدب النظري والدراسات السابقة

منهج الدراسة المستخدم

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أداتا الدراسة

صدق أداتي الدراسة

ثبات أداتي الدراسة

متغيرات الدراسة

المعالجة الإحصائية

إجراءات الدراسة

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمعها، وعينتها، ووصفاً لأداتا الدراسة، وكيفية إيجاد صدقهما وثباتهما، ومتغيرات الدراسة، والمعالجة الإحصائية التي تستخدم في تحليل البيانات وإجراءات الدراسة.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة، لأنه منهج بحث ملائم لمثل هذا النوع من الدراسات، وسيتم استخدام الاستبانيتين وسيلة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة (عمان) والبالغ عددها (12). إذ بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس فيها (2993) كما هو موضح في الجدول (1).

الجدول (1)

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان) حسب الرتبة الأكاديمية للعام

2017/2018.

الجامعة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	المجموع
الجامعة الأردنية	437	428	314	1179
جامعة عمان العربية	31	25	33	89
جامعة الشرق الأوسط	35	36	81	152
جامعة عمان الأهلية	23	54	135	212
جامعة العلوم التطبيقية	38	61	110	209

230	167	34	29	جامعة البتراء
247	163	56	28	جامعة الإسراء الأردنية الخاصة
252	172	56	24	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة
98	51	31	16	جامعة الاميرة سمية للتكنولوجيا
32	20	12	0	كلية العلوم التربوية - الانروا
40	27	9	4	الجامعة العربية المفتوحة
253	145	65	41	جامعة العلوم الإسلامية
2991	1418	867	706	المجموع

عينة الدراسة:

تم استخدام طريقتين للمعاينة الأولى : اختيار عينة عنقودية عشوائية، كما هو موضح في

الجدول (2).

الجدول (2)

توزيع عينة الدراسة بالطريقة العنقودية العشوائية.

المجموع	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	الجامعة
1179	314	428	437	الجامعة الأردنية
152	81	36	35	جامعة الشرق الأوسط
230	167	34	29	جامعة البتراء
247	163	56	28	جامعة الإسراء الأردنية الخاصة
252	172	56	24	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة
2060	897	610	553	المجموع

والثانية: اختيار عينة طبقية عشوائية نسبية من العاملين حسب متغير الجنس، وحدد عدد

أفرادها في ضوء عدد أفراد المجتمع وذلك بالرجوع إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع

الذي أعده هيقنز (Higgins, 2001) ويوضح الجدول (3) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات

الجنس، والسلطة المشرفة، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة .

الجدول (3)

توزع عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، والسلطة المشرفة، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة.

المتغير	المستوى	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	207	300
	أنثى	93	
السلطة المشرفة	جامعة حكومية	119	
	جامعة خاصة	181	
الكلية	إنساني	147	
	علمي	153	
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	64	
	أستاذ مشارك	94	
	أستاذ	142	
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	66	
	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	137	
	10 سنوات فأكثر	97	

أداتا الدراسة:

قام الباحث بتطوير استبانتين لقياس درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وطورها الباحث بناءً على الأدب النظري والدراسات السابقة من مثل دراسة العامر (2008)، ودراسة زيدان (2010)، ودراسة السكر (2012)، ودراسة الجمل (2013) بالإضافة إلى آراء المحكمين والمختصين التربويين. تم استخدام الاستبانة كأداتي للدراسة حيث صورتها النهائية كما وتتكون من 55 فقرة، بالإضافة للمعلومات الديموغرافية الأساسية للبحث مقسمة لعدة فقرات، كما هو موضح في الجدول (4).

الجدول (4):

مجالات وتشكيلة أسئلة الاستبانة

التسلسل	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات
	الاستبانة الاولى : توافر قيم المواطنة	
1	طبيعة العمل الاداري	19
2	المناهج الدراسية	9
3	عضو هيئة التدريس	8
	مجموع فقرات الاستبانة	36
	الاستبانة الثانية : الولاء التنظيمي	
1	العاطفي (الشعوري)	7
2	الاخلاقي (المعياري)	7
3	المستمر	5
	مجموع فقرات الاستبانة	19

وتم اعتماد سلم ليكرت الخماسي، إذ حددت خمسة مستويات هي: (5) مرتفع جدا ، (4) مرتفع ، (3) متوسط، (2) منخفض ، (1) منخفض جدا ، إذا تمثل الدرجة (5) مرتفع جدا ، كما تمثل الدرجة (1) درجة متدنية. كما أن الأفرع منتظمة وكافة أسئلة الاستبيان تقع ضمن سلم ليكرت الخماسي للإجابة باستثناء البيانات الأولية فإنها ضمن نوعين من التوزيع ثنائي و ثلاثي التوزيع.

صدق أدوات الدراسة:

أ-الصدق الظاهري لأداتي الدراسة:

للتأكد من صدق أدوات الدراسة تم استخدام الصدق الظاهري إذ قام الباحث بعرضها على مجموعة المحكمين والبالغ عددهم (10) الملحق (2) من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية. وأخذت بالملاحظات والتوصيات التي يقترحها المحكمون. وتم الإبقاء على الفقرات التي ستحصل على نسبة موافقة (80%) فأكثر، وتعد هذه الطريقة مناسبة للحكم على الصدق الظاهري للاستبانة أي أن فقراتها ممكن أن تقيس ما وضعت لقياسه.

ب - الثبات البنائي للأداة (صدق الاتساق الداخلي)

للتحقق من ثبات أداتي الدراسة تم تطبيقهما على عينة ثبات من (20) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة. وتم تطبيق طريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتم استخدام معادلة كرونباخ ألفا لإيجاد معامل الاتساق الداخلي للأداتين، ومدى إسهام الفقرات المكونة للمجال في معامل ثبات المجال، وكذلك مدى ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (5) التحليل معامل الارتباط لفقرات مجالات أداتي الدراسة.

الجدول (5) معاملات ارتباط فقرات أداتي الدراسة بالدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه فيما يتعلق بدرجة الممارسة والتوافر للأداتين.

توافر قيم المواطنة					
المجال	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	معامل الارتباط
طبيعة العمل الاداري	1	0.307**	2	0.400**	0.405**
	4	0.564**	5	0.554**	0.458**
	7	0.488**	8	0.536**	0.502**
	10	0.417**	11	0.522**	0.585**
	13	0.605**	14	0.616**	0.622**
	16	0.536**	17	0.578**	0.418**
	19	0.542**			
المناهج الدراسية والانشطة الطلابية	20	0.559**	21	0.586**	0.538**
	23	0.643**	24	0.579**	0.608**
	26	0.591**	27	0.629**	0.455**
عضو هيئة التدريس	29	0.320**	30	0.324**	0.262**
	32	0.273**	33	0.292**	0.304**
	35	0.312**	36	0.230**	
الولاء التنظيمي					
المجال العاطفي (الشعوري)	1	0.551**	2	0.514**	0.629**
	4	0.502**	5	0.473**	0.519**
	7	0.546**			
	8	0.503**	9	0.558**	0.370**

0.629**	13	0.514**	12	0.551**	11	المجال الاخلاقي (المعياري)
				0.502**	14	
0.517**	17	0.546**	16	0.274**	15	الالتزام المستمر
		0.407**	19	0.372**	18	

* دالة عند مستوى الدلالة (0.05≥a).

يتضح من الجدول (5) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجالات

دالة إحصائياً عند مستوى دلالة، وجميعها قيم موجبة، مما يعني وجود درجة من الاتساق الداخلي

وارتباط المجال بفقراته بما يعكس درجة متوسطة من الصدق ل فقرات المجالات ككل.

ثبات أدوات الدراسة :

للتأكد من ثبات أداتي الدراسة تم توزيعها على عينة استطلاعية مكونة من (20) فرداً مرتين،

بفارق زمني مدته أسبوعان، واستخراج معامل الارتباط بيرسون بين درجاتهم في المرتين، بهدف

استخراج معامل الثبات للأداة جرى تطبيق معادلة (ألفا كرونباخ) على جميع المجالات والأداة ككل؛

إذ يقيس مدى التماسك في إجابات المستجيبين عن كل الفقرات الموجودة في الاستبانة، والجدول (6)

يبين ثبات الأداة للاستبانتين.

الجدول (6):

معامل ثبات التطبيق بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) ومعامل الثبات الأدوات بطريقة (ألفا

كرونباخ)

الأداة	مجالات الاستبانة	معامل ارتباط بيرسون	معامل الفاكرونباخ
توافر قيم المواطنة	طبيعة العمل الإداري	0.854**	0.88
	المناهج الدراسية والأنشطة الطلابية	0.897**	0.84
	عضو هيئة التدريس	0.424**	0.79
	الاستمارة ككل		0.89
الولاء التنظيمي	المجال العاطفي (الشعوري)	0.906**	0.68
	المجال الاخلاقي (المعياري)	0.908**	0.64

0.64	0.647**	الالتزام المستمر
0.83		الاستمارة ككل

يلاحظ أن معامل ثبات استبانة درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس باستخدام معامل الفاكرونباخ ومقداره (0.89) لاستبانة توافر قيم المواطنة، بينما بلغ (0.83) لاستبانة الولاء التنظيمي وهذه القيم تعدّ مقبولة لأغراض الدراسة الحالية، وهي قيمة عالية في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة.

متغيرات الدراسة :

اشتملت الدراسة على متغيرات الآتية :

- الجنس (ذكر، أنثى).
- السلطة المشرفة (جامعة حكومية ، جامعة خاصة).
- الكلية (إنساني، علمي)
- الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك ، أستاذ)
- عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات ، 5سنوات – أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)
- توافر قيم المواطنة .
- الولاء التنظيمي .

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات إحصائياً:

1. للإجابة عن السؤال الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والرتب.

2. للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين درجات

مجالات توافر قيم المواطنة ودرجة ممارسة الولاء التنظيمي.

3. للإجابة عن السؤال الرابع والخامس تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بالنسبة

لمتغيري الجنس والكلية والسلطة المشرفة وتحليل التباين الأحادي (One – way ANOVA) بالنسبة

لمتغير الرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة، وتم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

$$\text{القيمة البديلة} - \text{القيمة الدنيا للبديل} = \frac{1 - 5}{3} = \frac{4}{3} = 1.33 \text{ المدى}$$

عدد المستويات

• وبذلك يكون المستوى المنخفض من (1-2.33)

• ويكون المستوى المتوسط من (2.34-3.67)

• والمستوى المرتفع من (3.68-5).

وتم استخدام ذلك للحكم على مستوى الولاء التنظيمي.

إجراءات الدراسة :

قام الباحث بالإجراءات الآتية:

- 1- مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة
- 2- تطوير أدوات الدراسة.
- 3- تحديد مجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع أعضاء هيئة التدريس بالعاصمة (عمان) واختيار عينة الدراسة.
- 4- إيجاد صدق أدوات الدراسة وثباتهما.
- 5- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- 6- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي موجه إلى الجامعات المعنية.
- 7- تطبيق الاستبانة على العينة التي تم تحديدها حيث تم توزيع (400) استبانة، وتم استرجاع (330)، وتم استبعاد (30)، وبقي (300) استبانة.
- 8- تحليل البيانات إحصائياً .
- 9- عرض النتائج في الفصل الرابع ومناقشتها في الفصل الخامس.
- 10- تقديم التوصيات والمقترحات بناءً على ما سيتم التوصل إليه من نتائج

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي مثلت استجابات أفراد الدراسة على فقرات الأداة، وذلك بعد تطبيق إجراءات الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي جمعت، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

ما درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد الدراسة على مقياس درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات

الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، والجدول (7)

يوضح ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

المرتبة	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	المجال
1	مرتفعة	0.48	3.80	طبيعة العمل الإداري	1
2	متوسطة	0.49	3.59	المناهج الدراسية	2
3	متوسطة	0.69	3.14	عضو هيئة التدريس	3
متوسطة		0.40	3.58	درجة توافر قيم المواطنة ككل	

يلاحظ من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لموافقة افراد عينة الدراسة على درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تراوحت ما بين (3.14-3.80) وبدرجة توافر متوسطة لجميع المجالات، وجاء ترتيب المجالات من حيث المتوسط الحسابي على النحو الآتي: طبيعة العمل الإداري، ثم المناهج الدراسية، ثم عضو هيئة التدريس. وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة توافر قيم المواطنة (3.58) وبدرجة متوسطة.

ومن أجل تحديد الفقرات وفق المجالات التي تندرج تحتها، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل فقرة على حده، وتم وضع ترتيب لفقرات كل مجال، وفيما يأتي عرض للنتائج حسب المجالات:

المجال الاول : طبيعة العمل الاداري :

اشتمل هذا المجال على (19) فقرة تقيس درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال طبيعة العمل الإداري ، والجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال طبيعة العمل الإداري لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الرتبة
3	يحضر الندوات والملتقيات العلمية ذات الطابع الاجتماعي والسياسي التي تقام باستمرار في الجامعة.	4.13	0.68	مرتفعة	1
9	يتابع خطط وإنجازات التنمية الوطنية على وسائل الإعلام المتاحة.	4.11	0.98	مرتفعة	2
1	يحاول الاطلاع على القضايا المحلية والاجتماعية باستمرار.	4.05	0.76	مرتفعة	3
7	يهتم بمعرفة شكل السياسة الوطنية ونوعية الاطارات التي تسير في البلاد.	4.02	0.80	مرتفعة	4
19	يستخدم النمط الديمقراطي في الإدارة الجامعية.	4.02	0.81	مرتفعة	4
6	يميز بين أعضاء هيئة التدريس على أساس جهوي أو عرقي في علاقات التجاور داخل الحرم الجامعي.	4.01	0.77	مرتفعة	6
2	يحافظ على الممتلكات العامة داخل الحرم الجامعي.	3.92	0.69	مرتفعة	7
5	يعي المخاطر التي تهدد المصالح الوطنية في بلدي.	3.92	0.83	مرتفعة	7
4	يشترك في احتفالات والأنشطة التي تقام الجامعة بمناسبة الايام الوطنية لبلادي.	3.87	0.71	مرتفعة	10
10	يشارك في الانتخابات أيا كان هدفها في البلاد.	3.87	0.74	مرتفعة	10
8	يشجع المنتجات الوطنية عن طرق اقتنائها.	3.86	0.93	مرتفعة	11
18	يشكل مجموعات ممثلة من مختلف الاقسام لكل مجموعة لممارسة الأنشطة الاجتماعية.	3.80	0.83	مرتفعة	12
12	يوفر المناخ الجامعي الذي يسوده التعاون والعمل بروح الفريق.	3.69	0.89	مرتفعة	13

16	يتيح للطلاب التعبير عن وجهات نظرهم حول القضايا التي تهم مجتمع الطلاب الجامعي.	3.68	0.82	مرتفعة	14
11	يهتم بمتابعة قضايا التطور العلمي والبحثي باعتبارها إحدى أهم قضايا المجتمع.	3.64	0.82	متوسطة	15
15	يحتفل بالأعياد الوطنية من خلال العروض الثقافية والرياضية التي تدعم الانتماء للوطن.	3.55	0.83	متوسطة	16
17	يعمل على نشر ثقافة الحوار بقاعات المحاضرات بالكليات.	3.48	0.93	متوسطة	17
14	يسمح للطلاب بالمشاركة في تناول القضايا الوطنية التي تخدم المجتمع والتعبير عنها بحرية تامة.	3.34	0.73	متوسطة	18
13	يسهل إقامة حوارات ونقاشات بين الطلاب والإدارة الجامعية.	3.09	0.80	متوسطة	19
المجال ككل		3.80	0.48	مرتفعة	

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من فقرات

المجال، والمجال ككل، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (3.09-4.13) بدرجة توافر المتوسطة والمرتفعة لجميع الفقرات. أما المجال ككل فقد حصل على متوسط حسابي (3.80) وبدرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة (3) ونصها: "يحضر الندوات والملتقيات العلمية ذات الطابع الاجتماعي والسياسي التي تقام باستمرار في الجامعة." بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.68) وبدرجة مرتفعة. وجاءت بالمرتبة الثانية الفقرة (9) ونصها: "يتابع خطط وإنجازات التنمية الوطنية على وسائل الإعلام المتاحة." بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة مرتفعة. وجاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة (14) ونصها: "يسمح للطلاب بالمشاركة في تناول القضايا الوطنية التي تخدم المجتمع والتعبير عنها بحرية تامة." بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.73) وبدرجة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (13) ونصها: "يسهل إقامة حوارات ونقاشات بين الطلاب والإدارة الجامعية." بمتوسط حسابي (3.09) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة متوسطة.

المجال الثاني : المناهج الدراسية .

اشتمل هذا المجال على (9) فقرات تقيس درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال المناهج الدراسية. والجدول (9) يبين ذلك

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المناهج الدراسية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
28	يشرك الطلاب في الإعداد للمناسبات الوطنية للتعبير عن حسهم الوطني.	3.87	0.74	مرتفعة	1
24	يهتم بتنمية شخصية الطالب في كافة جوانبها ولا تقتصر على الجانب المعرفي فقط.	3.69	0.84	مرتفعة	2
23	يسعى إلى تأكيد الهوية الوطنية الموالية للوطن.	3.63	0.74	متوسطة	3
27	يحث على أن تتضمن أنشطة عملية تشجع العمل الجماعي.	3.63	0.76	متوسطة	3
20	ينمي حرية التفكير والمناقشة للطلاب.	3.60	0.78	متوسطة	5
21	يعمل على تضمين المقررات الدراسية بالكلية ما يعزز من الانتماء والولاء للوطن.	3.58	0.73	متوسطة	6
22	يشجع الطلاب على حرية التعبير عن آرائهم وتقبل رأي الآخر.	3.57	0.72	متوسطة	7
26	يسهم في توضيح ضرورة الأمن الوطني.	3.55	0.88	متوسطة	8
25	يساعد الطلاب على الإحساس بأهمية تحقيق طموحاتهم المستقبلية	3.54	0.83	متوسطة	9
المجال ككل		3.59	0.49	متوسطة	

يبين الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من فقرات المجال، والمجال ككل، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (3.54 – 3.87) بدرجة توافر متوسطة والمرتفعة لجميع الفقرات باستثناء فقرتين. أما المجال ككل فقد حصل على متوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.49) وبدرجة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة (28) ونصها: "يشرك الطلاب في الإعداد للمناسبات الوطنية للتعبير عن حسهم الوطني. " بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.74) ودرجة مرتفعة. وجاءت بالمرتبة الثانية الفقرة (24) ونصها: "يهتم بتنمية شخصية الطالب في كافة جوانبها ولا تقتصر على الجانب المعرفي فقط. " بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة مرتفعة. وجاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة (26) ونصها: "يسهم في توضيح ضرورة الأمن الوطني. " بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.88) وبدرجة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (25) ونصها: "يساعد الطلاب على الإحساس بأهمية تحقيق طموحاتهم المستقبلية. " بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.83) وبدرجة متوسطة.

المجال الثالث : عضو هيئة التدريس .

أشتمل هذا المجال على (8) فقرات تقيس درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجال عضو هيئة التدريس. والجدول (10) يبين ذلك.

الجدول(10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال عضو هيئة التدريس في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
36	يتحلى بالعدالة والمساواة في تعامله مع الطلاب.	3.53	0.98	متوسطة	1
29	يشجع الطلاب على المشاركة الإيجابية المستمرة في الحوار.	3.23	1.11	متوسطة	2
35	يعزز قيم التسامح والمرونة لدى الطلاب.	3.20	0.95	متوسطة	3
30	يشرك الطلاب في مناقشة القضايا الثقافية والسياسية الهامة بموضوعية.	3.15	1.15	متوسطة	4
32	يترجم قيم المواطنة كالانتماء في سلوكياته داخل قاعة الدرس.	3.08	1.11	متوسطة	5
31	يشجع الطلاب على العمل الجماعي فيما بينهم	2.91	1.32	متوسطة	6
33	يحترم استقلالية الطالب في تفكيره بحرية تامة دون تأثير.	2.77	1.06	متوسطة	7
34	يشجع الطلاب على أداء وجهات نظرهم مهما كانت متعارضة مع آرائه.	2.68	1.12	متوسطة	8
المجال ككل		3.14	0.69	متوسطة	

يبين الجدول(10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من فقرات المجال ، والمجال ككل، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين(2.68 – 3.53) بدرجة توافر متوسطة لجميع الفقرات. أما المجال ككل فقد حصل على متوسط حسابي(3.14) وانحراف معياري(0.69) وبدرجة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة(36) ونصها:"يتحلى بالعدالة والمساواة في تعامله مع الطلاب". بمتوسط حسابي(3.53) وانحراف معياري(0.98) وبدرجة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الثانية الفقرة(29) ونصها:"يشجع الطلاب على المشاركة الإيجابية المستمرة في الحوار". بمتوسط حسابي(3.23) وانحراف معياري(1.11) وبدرجة متوسطة. بينما جاءت بالمرتبة

قبل الأخيرة الفقرة(33) ونصها: "يحترم استقلالية الطالب في تفكيره بحرية تامة دون تأثير". بمتوسط حسابي(2.77) وانحراف معياري(1.06) وبدرجة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة(34) ونصها: "يشجع الطلاب على أداء وجهات نظرهم مهما كانت متعارضة مع آرائه". بمتوسط حسابي(2.68) وانحراف معياري(1.12) وبدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص: ما درجة ممارسة الولاء التنظيمي الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد الدراسة على مقياس درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

الأردنية العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول(11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة

هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء

التدريس والاستمارة ككل.

المرتبة	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	المجال
1	مرتفعة	0.64	3.76	الالتزام المستمر	3
2	متوسطة	0.59	3.63	المجال الاخلاقي (المعياري)	2
3	متوسطة	0.62	3.62	المجال العاطفي (الشعوري)	1
	متوسطة	0.51	3.66	أداة الولاء التنظيمي ككل	

يظهر من الجدول(11) أن المتوسطات الحسابية لموافقة افراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة

الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تراوحت ما بين (3.76-3.62)، وبدرجة ممارسة متوسطة لجميع

المجالات، وجاء ترتيب المجالات من حيث المتوسط الحسابي على النحو الآتي: الالتزام المستمر، ثم المجال الاخلاقي (المعياري)، ثم المجال العاطفي (الشعوري). وبلغ المتوسط الحسابي (3.66) وانحراف معياري (0.51)، ويعكس درجة ممارسة متوسطة.

ومن أجل تحديد الفقرات وفق المجالات التي تتدرج تحتها، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال على حده، وتم وضع ترتيب لفقرات كل مجال، وفيما يأتي عرض للنتائج حسب المجالات:

المجال الأول : المجال العاطفي (الشعوري)

اشتمل هذا المجال على (7) فقرات لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (12) يبين ذلك

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المجال العاطفي (الشعوري) المستمر مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
1	استعداد لتقديم جهد أكبر من المتوقع لمساعدة هذه الجامعة في تحقيق النجاح.	4.07	0.97	مرتفعة	1
2	أشعر بالانتماء لهذه الجامعة.	3.98	0.98	مرتفعة	2
3	لي الحرية في أداء عملي بالطريقة التي أراها مناسبة.	3.80	1.09	مرتفعة	3
4	أشعر بوجود روابط أخوية ومحبة داخل هذه الجامعة.	3.57	1.11	متوسطة	4

5	أشعر بأنني حريص على مصير هذه الجامعة.	3.57	1.12	متوسطة	5
6	أفتخر بأنني عضو في هذه الجامعة أمام الآخرين.	3.28	0.96	متوسطة	6
7	أشعر أن مشكلات الجامعة التي أعمل بها: تعتبر مشكلاتي الخاصة.	3.06	1.22	متوسطة	7
المجال ككل		3.62	0.62	متوسطة	

يبين الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من فقرات المجال، والمجال ككل، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (3.06-4.07) بدرجة ممارسة من مرتفعة إلى متوسطة. أما المجال ككل فقد حصل على متوسط حسابي (3.62) وبدرجة ممارسة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة (3) ونصها: "استعداد لتقديم جهد أكبر من المتوقع لمساعدة هذه الجامعة في تحقيق النجاح." بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.97) ودرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت بالمرتبة الثانية الفقرة (1) ونصها: "أشعر بالانتماء لهذه الجامعة." بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.98) ودرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة (6) ونصها: "أفتخر بأنني عضو في هذه الجامعة أمام الآخرين." بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (0.96) ودرجة ممارسة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (2) ونصها: "أشعر أن مشكلات الجامعة التي أعمل بها تُعتبر مشكلاتي الخاصة." بمتوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (1.22) ودرجة ممارسة متوسطة.

المجال الثاني : المجال الاخلاقي (المعياري)

اشتمل هذا المجال على (7) فقرات لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء والجدول (13) يبين ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الاخلاقي (المعياري) مرتبة تنازليا. المجال

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
8	أهتم بتطور وتقدم هذه الجامعة عن غيرها.	4.07	0.97	مرتفعة	1
9	أعتبر نجاحي في هذه الجامعة جزءاً من نجاحي المهني	3.98	0.98	مرتفعة	2
10	أفضل العمل في هذه الجامعة حتى لو أتاحت لي فرص عمل أخرى	3.80	1.09	مرتفعة	3
11	أشعر بأنني مدين لهذه الجامعة	3.63	0.90	متوسطة	4
12	تستحق الجامعة مني كل الإخلاص والتقدير.	3.53	0.98	متوسطة	5
13	أقبل أي عمل أكلف به في هذه الجامعة من منطلق التزامي بواجباتي.	3.30	1.21	متوسطة	6
14	أجد أن قيمي وقيم الجامعة متشابهة	3.06	1.22	متوسطة	7
	المجال ككل	3.63	0.59	متوسطة	

يبين الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من فقرات

المجال، والمجال ككل، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (3.06-4.07)

بدرجة ممارسة من مرتفعة إلى متوسطة. أما المجال ككل فقد حصل على متوسط حسابي (3.63)

وبدرجة ممارسة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة (13) ونصها: "أهتم بتطور وتقدم هذه

الجامعة عن غيرها." بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.97) ودرجة ممارسة مرتفعة.

وجاءت بالمرتبة الثانية الفقرة (11) ونصها: "أعتبر نجاحي في هذه الجامعة جزءاً من نجاحي المهني."

بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.98) ودرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت بالمرتبة قبل الأخيرة

الفقرة (10) ونصها: "أقبل أي عمل أكلف به في هذه الجامعة من منطلق التزامي بواجباتي." بمتوسط

حسابي (3.30) وانحراف معياري (1.21) ودرجة ممارسة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة

(12) ونصها : "أجد أن قيمي وقيم الجامعة متشابهة." بمتوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (1.22) ودرجة ممارسة متوسطة.

المجال الثالث: المجال الالتزام المستمر :

اشتمل هذا المجال على (5) فقرات لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (14) يبين ذلك

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في مجال الالتزام المستمر في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
15	أحصل على دخل مجزٍ لقاء عملي في الجامعة مما يشجعني على الاستمرار فيها.	4.21	1.00	مرتفعة	1
16	أنا مستعد لقبول أي عمل لكي أحتفظ بعملي في هذه الجامعة.	3.90	0.91	مرتفعة	2
17	لدي الصلاحية التامة التي تساعدني في أداء عملي على الوجه المطلوب.	3.87	0.95	مرتفعة	3
18	أرفض ترك هذه الجامعة لمجرد تغيرات بسيطة في وضعي الحالي.	3.75	1.01	مرتفعة	4
19	توفر لي هذه الجامعة من المزايا ما لا توفره غيرها من الجامعات.	3.09	1.12	متوسطة	5
المجال ككل		3.76	0.64	مرتفعة	

ليبين الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من فقرات

المجال، والمجال ككل، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (3.09 – 4.21)

بدرجة ممارسة بين مرتفعة ومتوسطة. أما المجال ككل فقد حصل على متوسط حسابي (3.76)

وبدرجة ممارسة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة (18) ونصها: "أحصل على دخل مجزٍ لقاء عملي في الجامعة مما يشجعني على الاستمرار فيها." بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (1.00) ودرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت بالمرتبة الثانية الفقرة (16) ونصها: "أنا مستعد لقبول أي عمل لكي احتفظ بعملي في هذه الجامعة." بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.91) ودرجة ممارسة متوسطة. وجاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة (19) ونصها: "أرفض ترك هذه الجامعة لمجرد تغيرات بسيطة في وضعي الحالي" بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.01) ودرجة ممارسة متوسطة. وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (15) ونصها: "توفر لي هذه الجامعة من المزايا ما لا توفره غيرها من الجامعات." بمتوسط حسابي (3.09) وانحراف معياري (1.12) ودرجة ممارسة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر قيم المواطنة والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ؟

تم حساب معامل ارتباط بيرسون، والجدول (15) يبين ذلك

الجدول (15) قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجة توافر قيم المواطنة والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية .

الدرجة الكلية درجة توافر قيم المواطنة	عضو هيئة التدريس	المناهج الدراسية	طبيعة العمل الإداري	درجة توافر قيم المواطنة الولاء التنظيمي
0.282**	0.519**	0.134*	0.060	المجال العاطفي (الشعوري)
0.304**	0.609**	0.137*	0.038	المجال الأخلاقي (المعياري)
0.120*	0.255**	0.018	0.036	المجال الالتزام المستمر
0.294**	0.572**	0.123*	0.054	الدرجة الكلية درجة ممارسة الولاء التنظيمي

دالة عند مستوى دلالة ($0.01 \geq \alpha$) - دالة عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$)

يتبين من الجدول (15) وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين الدرجة الكلية لدرجة توافر قيم المواطنة وابعادها والدرجة الكلية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي وابعادها، أذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.294) عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$. كما وجدت علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين ابعاد الدرجة الكلية لدرجة توافر قيم المواطنة مع درجة ممارسة الولاء التنظيمي. وتراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.018) و (0.609) النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية يعزى إلى متغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، والسلطة المشرفة، وسنوات الخبرة)؟.

4-1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (T) للعينات المستقلة، ويوضح الجدول (16) نتائج ذلك الاختبار.

جدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

م	مجالات الاستبانة	مستوى المتغير	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	طبيعة العمل الاداري	ذكور	207	3.76	0.52	2.32-	0.06
		إناث	93	3.88	0.37		
2	المناهج الدراسية	ذكور	207	3.58	0.54	1.08-	0.27
		إناث	93	3.63	0.37		
3	عضو هيئة التدريس	ذكور	207	3.13	0.68	0.24-	0.80

		0.73	3.15	93	إناث	
0.07	1.80 -	0.43	3.56	207	ذكور	الأداة ككل
		0.29	3.64	93	إناث	

دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

يلاحظ من الجدول (16) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$

لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الجنس، استنادا الى قيمة (ت) المحسوبة على الدرجة الكلية، إذ بلغت (-1.80) وبمستوى دلالة (0.07).

2-4- متغير السلطة المشرفة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير السلطة المشرفة، كما تم تطبيق اختبار (T) للعينات المستقلة، ويوضح الجدول (17) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واختبار (ت)، تبعا لمتغير السلطة المشرفة.

م	مجالات الاستبانة	مستوى المتغير	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	طبيعة العمل الإداري	حكومية	119	3.78	0.49	-0.51	0.60
		خاصة	181	3.81	0.47		
2	المناهج الدراسية	حكومية	119	3.56	0.46	-1.07	0.28
		خاصة	181	3.62	0.51		
3	عضو هيئة التدريس	حكومية	119	3.02	0.68	-2.43	0.21
		خاصة	181	3.22	0.69		

الأداة ككل	حكومية	119	3.54	0.38	1.64-	0.10
	خاصة	181	3.61	0.40		

دالة عند مستوى إحصائية ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (17) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة، في الأداة ككل، حيث بلغت قيمة (T) للأداة ككل - (1.64) عند مستوى دلالة (0.10) وهي غير دالة إحصائياً.

3-4 - متغير الكلية :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الكلية، كما تم تطبيق اختبار (T) للعينات المستقلة، ويوضح الجدول (18) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واختبار (T)، تبعاً لمتغير الكلية.

م	مجالات الاستبانة	مستوى المتغير	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	طبيعة العمل الإداري	إنساني	147	3.75	0.52	1.48-	0.13
		علمي	153	3.84	0.44		
2	المناهج الدراسية	إنساني	147	3.56	0.51	0.99-	0.31
		علمي	153	3.62	0.47		
3	عضو هيئة التدريس	إنساني	147	3.16	0.74	0.59	0.55
		علمي	153	3.11	0.65		

0.32	0.98-	0.42	3.56	147	إنساني	الأداة ككل
		0.37	3.60	153	علمي	

دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$

يبين الجدول (18) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية، وفي الأداة ككل، حيث بلغت قيمة (T) للأداة ككل (-0.98) عند مستوى دلالة (0.32) وهي غير دالة إحصائياً.

4-3- متغير الرتبة الأكاديمية :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويوضح الجدول (19) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجال
0.41	3.80	64	أستاذ مساعد	طبيعة العمل الإداري
0.45	3.84	94	أستاذ مشارك	
0.53	3.76	142	أستاذ	
0.48	3.80	300	المجموع	
0.44	3.60	64	أستاذ مساعد	المناهج الدراسية
0.45	3.66	94	أستاذ مشارك	
0.54	3.55	142	أستاذ	

0.49	3.59	300	المجموع	
0.67	3.12	64	أستاذ مساعد	عضو هيئة التدريس
0.75	3.00	94	أستاذ مشارك	
0.65	3.24	142	أستاذ	
0.69	3.14	300	المجموع	
0.33	3.58	64	أستاذ مساعد	الاداة ككل
0.39	3.60	94	أستاذ مشارك	
0.43	3.57	142	أستاذ	
0.40	3.58	300	المجموع	

يلاحظ من الجدول (19) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصل أصحاب الفئة (أستاذ مشارك) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.60) بالرتبة الاولى، وجاء أصحاب فئة (أستاذ مساعد) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وبالرتبة الاخيرة جاء اصحاب فئة (أستاذ) بمتوسط حسابي (3.57).

تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الاكاديمية، ويوضح الجدول (20) نتائج ذلك الاختبار.

جدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

م	مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	طبيعة العمل الإداري	بين المجموعات	0.31	2	0.15	0.65	0.52
		داخل المجموعات	70.19	297	0.23		
		المجموع	70.50	299			
2	المناهج الدراسية	بين المجموعات	0.72	2	0.36	1.46	0.23
		داخل المجموعات	72.99	297	0.24		
		المجموع	73.71	299			
3	عضو هيئة التدريس	بين المجموعات	3.21	2	1.60	3.34	0.03*
		داخل المجموعات	142.78	297	0.48		
		المجموع	145.99	299			
	الأداة ككل	بين المجموعات	0.03	2	0.01	0.09	0.91
		داخل المجموعات	48.07	297	0.16		
		المجموع	48.10	299			

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يبين الجدول (20) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية ، إستناداً الى قيمة ف المحسوبة، إذ بلغت قيمة (ف) للأداة ككل (0.09) عند مستوى دلالة (0.91) وهي غير دالة إحصائية . أما في مجال عضو هيئة التدريس فإنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ولتعرف دلالات هذه الفروق استخدم الباحث اختبار شيفه للمقارنات البعدية ويوضح الجدول (21)

الجدول (21)

اختبار شيفه للمقارنات البعدية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية .

المجال	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
عضو هيئة التدريس	أستاذ مساعد	3.12	-	0.58	0.51
	أستاذ مشارك	3.00		-	0.03*
	أستاذ	3.24			-

الفرق الدال إحصائياً عند مستوى الدلالة معنوية ($0.05 \geq \alpha$)

يظهر من الجدول (21) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مجال عضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، حيث أنه يوجد فروق بين رتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ يكون الانحياز في هذا المجال لصالح لرتبة الأستاذ بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي لرتبة الأستاذ.

4-5- متغير عدد سنوات الخبرة : تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة، ويوضح الجدول (22) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة.

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة العمل الإداري	أقل من 5 سنوات	66	3.66	0.59
	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	137	3.84	0.47
	10 سنة فأكثر	97	3.83	0.39

0.48	3.80	300	المجموع	
0.59	3.46	66	أقل من 5 سنوات	المناهج الدراسية
0.47	3.61	137	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.43	3.67	97	10 سنة فأكثر	
0.49	3.59	300	المجموع	
0.77	3.10	66	أقل من 5 سنوات	عضو هيئة التدريس
0.71	3.15	137	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.61	3.13	97	10 سنوات فأكثر	
0.69	3.14	300	المجموع	
0.47	3.47	66	أقل من 5 سنوات	الأداة ككل
0.39	3.61	137	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.33	3.62	97	10 سنوات فأكثر	
0.40	3.58	300	المجموع	

يلاحظ من الجدول (22) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر قيم

المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، إذ حصل أصحاب الفئة (10 سنة فأكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.62) بالترتبة الاولى، وجاء اصحاب فئة (5 سنوات - أقل من 10 سنوات) بالترتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وبالترتبة الاخيرة جاء اصحاب فئة (أقل من 5 سنوات) بمتوسط حسابي (3.47). تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ، ويوضح الجدول (23) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (23)

اختبار تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

م	مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	طبيعة العمل الإداري	بين المجموعات	1.62	2	0.81	3.50	*0.03
		داخل المجموعات	68.87	297	0.23		
		المجموع	70.50	299			
2	المناهج الدراسية	بين المجموعات	1.77	2	0.88	3.65	*0.02
		داخل المجموعات	71.94	297	0.24		
		المجموع	73.71	299			
3	عضو هيئة التدريس	بين المجموعات	0.11	2	0.07	0.11	0.89
		داخل المجموعات	145.88	297	0.49		
		المجموع	145.99	299			
	الأداة ككل	بين المجموعات	1.12	2	0.56	3.56	0.06
		داخل المجموعات	46.97	297	0.15		
		المجموع	48.10	299			

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يبين الجدول (23) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للأداة ككل، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، إستناداً الى قيمة ف المحسوبة، إذ بلغت قيمة (ف) للأداة ككل (3.56) عند مستوى دلالة (0.06) وهي غير دالة إحصائية.

أما في مجالي طبيعة العمل الإداري والمناهج الدراسية فإنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ولمعرفة دلالة لفروق في هذين المجالين استخدم الباحث اختبار شيفه للمقارنات البعدية ويبينها الجدول (24) الآتي:

الجدول (24)

اختبار شيفه للمقارنات البعدية لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .

المجال	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	5 سنوات فأقل	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
طبيعة العمل الإداري	أقل من 5 سنوات	3.80	-	0.04*	0.09
	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	3.84		-	0.97
	10 سنوات فأكثر	3.76			-
المناهج الدراسية	أقل من 5 سنوات	3.60	-	0.12	0.03*
	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	3.66		-	0.66
	10 سنوات فأكثر	3.55			-

الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة معنوية ($0.05 \geq \alpha$)

يظهر من الجدول (24) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية عند

مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مجال الدرجة الكلية ومجال عضو هيئة التدريس لسنوات الخبرة.

أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$)

في مجال طبيعة العمل الإداري لسنوات الخبرة حيث أنه يوجد فروق بين رتبة أقل من 5 سنوات

و رتبة 5 سنوات - أقل من 10 سنوات يكون الانحياز في هذا المجال لصالح لرتبة 5 سنوات

فأقل بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي لرتبة أقل من 5 سنوات.

أما في مجال المناهج الدراسية يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية عند

مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لسنوات الخبرة حيث أنه يوجد فروق بين رتبة أقل من 5 سنوات و رتبة

10 سنوات فأكثر يكون الانحياز في هذا المجال لصالح لرتبة أقل من 5 سنوات بدليل ارتفاع

المتوسط الحسابي لرتبة أقل من 5 سنوات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في درجة ممارستهم للولاء التنظيمي يُعزى

إلى متغير (الجنس، الكلية، والرتبة الأكاديمية، والسلطة المشرفة، وسنوات الخبرة)؟

1-5 متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس تبعاً لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (T)، للعينات المستقلة، ويوضح الجدول (25)

نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي

لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس ، تبعاً لمتغير الجنس.

م	مجالات الاستبانة	مستوى المتغير	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	المجال العاطفي (الشعوري)	ذكور	207	3.65	0.64	1.12	0.26
		إناث	93	3.56	0.59		
2	المجال الأخلاقي (المعياري)	ذكور	207	3.63	0.60	0.13	0.89
		إناث	93	3.62	0.58		
3	المجال الالتزام المستمر	ذكور	207	3.79	0.64	1.14	0.25
		إناث	93	3.70	0.63		
	الأداة ككل	ذكور	207	3.68	0.52	0.93	0.35
		إناث	93	3.62	0.49		

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يبين الجدول (25) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (T) المحسوبة على الدرجة الكلية، إذ بلغت (0.93) وبمستوى دلالة (0.35).

5-2 متغير السلطة المشرفة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة ، كما تم تطبيق اختبار (T) للعينات المستقلة، ويوضح الجدول (26) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت)، لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير السلطة المشرفة.

م	مجالات الاستبانة	مستوى المتغير	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	المجال العاطفي (الشعوري)	جامعة حكومية	119	3.57	0.61	1.18 -	0.23
		جامعة خاصة	181	3.65	0.63		
2	المجال الأخلاقي (المعياري)	جامعة حكومية	119	3.55	0.61	1.73 -	0.08
		جامعة خاصة	181	3.67	0.57		
3	المجال الالتزام المستمر	جامعة حكومية	119	3.72	0.67	0.85 -	0.39
		جامعة خاصة	181	3.79	0.62		
	الأداة ككل	جامعة حكومية	119	3.60	0.53	1.54 -	0.12
		جامعة خاصة	181	3.70	0.50		

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (26) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة، في الاداة ككل، حيث بلغت قيمة (T) للأداة ككل (-1.54) عند مستوى دلالة (0.12) وهي غير دالة احصائياً.

3-5 متغير الكلية :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الكلية، كما تم تطبيق اختبار (T) للعينات المستقلة، ويوضح الجدول (27) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (27)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية.

م	مجالات الاستبانة	مستوى المتغير	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	المجال العاطفي (الشعوري)	إنساني	147	3.64	0.69	0.70	0.47
		علمي	153	3.59	0.55		
2	المجال الاخلاقي (المعياري)	إنساني	147	3.65	0.63	0.60	0.54
		علمي	153	3.60	0.55		
3	المجال الالتزام المستمر	إنساني	147	3.77	0.67	0.07	0.94
		علمي	153	3.76	0.61		
	الأداة ككل	إنساني	147	3.68	0.58	0.59	0.55
		علمي	153	3.64	0.44		

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (27) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية، في الاداة ككل، حيث بلغت قيمة (T) للداة ككل (0.59) عند مستوى دلالة (0.55) وهي غير دالة احصائيا.

4-5 متغير الرتبة الاكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويوضح الجدول (28) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (28)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجال
0.61	3.58	64	أستاذ مساعد	المجال العاطفي (الشعوري)
0.59	3.59	94	أستاذ مشارك	
0.65	3.65	142	أستاذ	
0.62	3.62	300	المجموع	
0.56	3.65	64	أستاذ مساعد	المجال الأخلاقي (المعياري)
0.62	3.57	94	أستاذ مشارك	
0.59	3.65	142	أستاذ	
0.59	3.62	300	المجموع	
0.62	3.91	64	أستاذ مساعد	المجال الالتزام المستمر
0.59	3.69	94	أستاذ مشارك	
0.67	3.75	142	أستاذ	
0.64	3.76	300	المجموع	
0.51	3.69	64	أستاذ مساعد	الاداة ككل

0.49	3.61	94	أستاذ مشارك
0.54	3.67	142	أستاذ
0.51	3.66	300	المجموع

يلاحظ من الجدول (28) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصل أصحاب الفئة (أستاذ مساعد) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.69) بالرتبة الأولى، وجاء أصحاب فئة (أستاذ) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وبالرتبة الأخيرة جاء أصحاب فئة (أستاذ مشارك) بمتوسط حسابي (3.61).

تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويوضح الجدول (29) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (29)

اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

م	مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	المجال العاطفي (الشعوري)	بين المجموعات	0.32	2	0.16	0.41	0.66
		داخل المجموعات	117.21	297	0.39		
		المجموع	117.53	299			
2	المجال الأخلاقي (المعياري)	بين المجموعات	0.36	2	0.18	0.51	0.60
		داخل المجموعات	105.68	297	0.35		
		المجموع	106.04	299			
3	المجال المستمر	بين المجموعات	2.01	2	1.00	2.45	0.08

0.54	0.60	0.41	297	121.80	داخل المجموعات	الأداة ككل
			299	123.82	المجموع	
		0.16	2	0.34	بين المجموعات	
		0.27	297	79.91	داخل المجموعات	
			299	80.23	المجموع	

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (29) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة F المحسوبة، إذ بلغت قيمة (F) للأداة ككل (0.60) عند مستوى دلالة (0.54) وهي غير دالة إحصائية. وفي جميع مجالات الاستبانة.

4-5 متغير عدد سنوات الخبرة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ويوضح الجدول (30) نتائج ذلك الاختبار.

الجدول (30)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.72	3.65	66	أقل من 5 سنوات	العاطفي (الشعوري)
0.61	3.66	137	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.57	3.54	97	10 سنة فأكثر	
0.62	3.62	300	المجموع	
0.65	3.62	66	أقل من 5 سنوات	الأخلاقي (المعياري)

0.60	3.67	137	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.54	3.57	97	10 سنة فأكثر	
0.59	3.62	300	المجموع	
0.67	3.83	66	أقل من 5 سنوات	
0.64	3.77	137	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	الالتزام المستمر
0.62	3.71	97	10 سنة فأكثر	
0.64	3.76	300	المجموع	
0.58	3.69	66	أقل من 5 سنوات	
0.50	3.69	137	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	الإداة ككل
0.48	3.60	97	10 سنة فأكثر	
0.51	3.66	300	المجموع	

يلاحظ من الجدول (30) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الولاء

التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ، إذ حصل أصحاب الفئة (5 سنوات - أقل من 10 سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.69) بالترتبة الأولى، وجاء أصحاب فئة (أقل من 5 سنوات) بالترتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وبالترتبة الأخيرة جاء أصحاب فئة (10 سنة فأكثر) بمتوسط حسابي (3.60). وتم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ، ويوضح الجدول (31) نتائج ذلك الاختبار .

الجدول (31)

اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان)، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

م	مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	العاطفي (الشعوري)	بين المجموعات	0.83	2	0.41	1.06	0.34
		داخل المجموعات	116.69	297	0.39		
		المجموع	117.63	299			
2	الأخلاقي (المعياري)	بين المجموعات	0.54	2	0.27	0.76	0.46
		داخل المجموعات	105.50	297	0.35		
		المجموع	106.04	299			
3	الالتزام المستمر	بين المجموعات	0.63	2	0.31	0.75	0.46
		داخل المجموعات	123.19	297	0.41		
		المجموع	123.82	299			
	الأداة ككل	بين المجموعات	0.56	2	0.28	1.05	0.35
		داخل المجموعات	79.67	297	0.26		
		المجموع	80.23	299			

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (31) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس، تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة، لمتناداً إلى قيمة ف المحسوبة، إذ بلغت قيمة (ف) للأداة

ككل (1.05) عند مستوى دلالة (0.35) وهي غير دالة إحصائية . وفي جميع مجالات الاستبانة .

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج حسب أسئلة الدراسة، والتوصيات التي تم التوصل إليها

في ضوء نتائج الدراسة، وهي كما يأتي :

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص: ما درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

كشفت نتائج هذا السؤال في الجدول (7) أن درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت "متوسطة" على الدرجة الكلية، وجاءت مجالات الاستبانة بين المستوى المتوسط والمرتفع، وجاء في المرتبة الأولى مجال طبيعة العمل الإداري وبدرجة توافر مرتفعة، يفسر الباحث هذه النتيجة إلى إن العمل الإداري يقوم على إحداث التوازن بين الأفراد أو الناس الذين يعملون مع رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية ، وبين النتائج المطلوب تحقيقها، أو العمل المطلوب إنجازه، يقوم على الرؤية الشاملة والموسوعية البعيدة عن التخصص الضيق والدقيق، إن أساس العمل الإداري يقوم على الجمع بين الفعالية الشخصية والكفاءة الفنية، والجاذبية الشخصية، والقبول يبحث دائماً عن الفرص المتاحة والممكنة، وتنظيم العمل عن طريق أهداف عامة وخطط واضحة تسعى دائماً لتحقيقها، مما جعل هذا المجال يأخذ المرتبة الأولى من مجالات الاستبانة .

وجاء في المرتبة الثانية من مجالات الاستبانة مجال المناهج الدارسية وبدرجة توافر متوسطة، فإن الباحث يفسر هذه النتيجة الى إن المناهج الدراسية ترتبط إلى حد كبير بثقافة المجتمع وفكره واتجاهاته ومعايير الدينية والاخلاقية، فالمناهج هي مصدر القوة لأية أمة، فمن خلالها يتم تهيئة الأفراد روحياً وعقلياً وجسدياً ، لحفز طاقتهم واتجاهاتهم ودوافعهم وميولهم، واستثمار الأمتل لتحقيق أهداف وتطلعات المجتمع، ويدلل على ذلك النهضة التنموية التي حدثت لعدد من الدول التي عملت على فحص مناهجها وتقييمها، ودراسة مكامن القوة والضعف فيها لتطويرها وتعديلها بما يحقق أهداف خططها التنموية في مختلف المجالات الثقافية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية، تعد المناهج الدراسية من الموضوعات التربوية المهمة؛ لأنه أساس التربية، كما أنه يحل جانباً متميزاً في الدراسات التربوية القديمة والحديثة، وسبب ذلك أنه يُستخدم كأداة مجتمعية ودولية لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها لبناء المجتمع، وتحقيق الخطط التنموية الشاملة على المدى الطويل والقصير، وهو وسيلة لتشكيل وتقويم سلوكيات أفراد المجتمع في الحاضر والمستقبل؛ لأنه يزود الطلبة بالمفاهيم والحقائق التي تحفزهم على البحث والاستمرارية في طلب العلم والتعلم، مما جعل هذا المجال يأخذ المرتبة الثانية من مجالات الاستبانة .

وجاء في المرتبة الثالثة من مجالات الاستبانة مجال عضو هيئة التدريس ودرجة توافر متوسطة، يفسر الباحث هذه النتيجة ان يتمتع عضو الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية في نطاق عمله الجامعي يتمتع بالحرية الكاملة في التفكير والتعبير والنشر وتبادل الرأي فيما يتعلق بالتدريس والبحث العلمي والأنشطة الجامعية الأخرى وذلك في تقديم حدود القوانين والأنظمة المعمول بها مع الالتزام بالقيم الجامعية وأنظمة الجامعة والتعليمات الصادرة بمقتضاها، مما جعل هذا المجال يأخذ المرتبة الثالث من مجالات الاستبانة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة فاطمة (2012)، ودراسة تيسير (2013)، ودراسة عصمت وحسن (2014)، ودراسة داوود (2011)، واختلفت مع نتائج دراسة عودة (2011)، دراسة العازمي والرميضي (2011)، ودراسة عمران (2014)، ودراسة الشوا (2015)،
أما بالنسبة للمجالات، فقد تمت مناقشتها كما يأتي:

المجال الاول : طبيعة العمل الإداري .

يعتقد الباحث أن حصول مجال طبيعة العمل الإداري على المرتبة الأولى، يعود إلى أن أهمية هذا المجال للتعرف على درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الناتجة عن طبيعة العمل الإداري، حيث يحاول رؤساء الأقسام الأكاديميين على الاطلاع القضايا المحلية والاجتماعية في الجامعات الأردنية بشكل مستمر، وكذلك الاهتمام ومتابعة بالقضايا المتعلقة التطور العلمي والبحثي، والمحافظة على الممتلكات العامة داخل الحرم الجامعي، وحضور الندوات والمؤتمرات العلمية والثقافية ذات الطابع الاجتماعي والسياسي، وكذلك توفير المناخ الجامعي الذي يسوده التعاون والعمل بروح الفريق. مما جعل هذا المجال يأخذ المرتبة الاولى وبمستوى مرتفع .

المجال الثاني : المناهج الدراسية .

يعتقد الباحث ان حصول مجال المناهج الدراسية على الرتبة الثانية، يعود الى أهمية هذا المجال في التعرف إلى توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الناتجة عن المناهج الدراسية ، حيث يعمل رؤساء الأقسام الأكاديميون على تضمينه في المقررات الدراسية، مما يعمل على غرس قيم الولاء والانتماء للوطن والجامعة عند الطلبة، وبث روح المناقشة بين الطلبة وحرية التفكير والرأي وكذلك تشجيع الطلبة على حرية التعبير عن الرأي والاخذ برأي الآخر وتقبله، ومساعدة

وتوجيه الطلبة من أجل بناء مستقبل مشرق حافل بالطموحات والأفكار الجديدة لدى الطلبة، وتشجيع الطلبة على العمل الجماعي والعمل بروح الفريق الواحد في انجاز المهمات والأنشطة الطلابية، الاهتمام بشخصية الطالب في السعي لتأكيد الهوية الوطنية الموالية للوطن والمؤسسات المجتمعية مع ضرورة توضيح الأمن الوطني لدى الطلبة . مما جعل هذا المجال يأخذ الرتبة الثانية وبمستوى متوسط.

المجال الثالث : عضو هيئة التدريس

يعتقد الباحث أن حصول مجال عضو هيئة التدريس على الرتبة الثالثة، يعود إلى أن أهمية هذا المجال للتعرف إلى درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، حيث يعمل رؤساء الأقسام الأكاديميون على توضيح أهداف العاملين في الجامعات الأردنية، ووضع التشريعات المطبقة في الجامعات الأردنية المتعلقة بأمور قيم المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الندوات والمؤتمرات والمحاضرات التي تهتم برؤية الجامعة وأهدافها ورسالتها التي تهدف إلى تشجيع قيم المواطنة لدى الطلبة، وتشجيعهم على العمل الجماعي، حثهم على تطبيق قيم وسلوكيات المواطنة داخل الجامعة وخارجها، وأن يعمل أعضاء هيئة التدريس على تعزيز قيم المسامحة والمرونة لدى الطلبة وتطبيق قيم العدالة والمساواة في التعامل ما بين الطلبة دون تمييز . مما جعل هذا المجال يأخذ الرتبة الثالثة وبمستوى متوسط.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص: ما درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

كشفت نتائج هذا السؤال في الجدول (11) ان درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس "متوسطاً" على الدرجة الكلية، وجاءت مجالات الاستبانة في المستوى المتوسط والمرتفع ، وجاء في الرتبة الاولى المجال الالتزام ودرجة ممارسة مرتفعة، يفسر الباحث هذه النتيجة، حيث يهدفُ التعليم المستمر إلى الحصول على خبراتٍ تعليميةٍ، ومجموعةٍ من المعارف دون ربطها بـعمرٍ مُحددٍ، أو فترةٍ زمنيةٍ معينةٍ، أو مرحلةٍ دراسيةٍ، أو مكانٍ مُخصصٍ للتعليم، وأيضاً من الممكن تطبيقُ التعليم المستمر من خلال المشاركة في دوراتٍ دراسيةٍ، أو قراءة مجموعةٍ من الكتب في مختلف المجالات المعرفية، يشملُ التعليم المستمر كافة أنواع التعليم الرسمي، وغير الرسمي، لذلك من الممكن الحصول على المواد الدراسية بسهولة، يزيدُ من الثقة الشخصية عند الأفراد، ويساعدهم في المحافظة على الاستمرار بالتطور التعليمي يشجعُ على تعزيز دور المشاركة الاجتماعية عند المتعلم، وجعله يتواصلُ مع العديد من المتعلمين الآخرين في مختلف المجالات التعليمية. جاء في الرتبة الثانية من مجالات الاستبانة مجال الأخلاقي (المعياري) ودرجة ممارسة متوسطة، يفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن الأخلاق هي المبادئ والقواعد المنظمةُ للسلوك الإنساني، وقد دعا الإسلام إلى الالتزام بالأخلاق الحميدة والتّمسكُ بها، وحثَّ على حفظها وصيانتها، وقد نفت الشريعة الإسلامية صفة الكمال العقائدي والديني عنّ يخالف تلك الأخلاق ويُناقضها ولا يلتزم بها، والأخلاق الإسلامية مرتبطة بالجانب العملي، فالمنظومة الأخلاقية في الإسلام ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالجانب العملي في حياة المسلم، حيث إن جميع التكاليف قد دعت بفردتها ومُجمّلها إلى مجموعة من القيم والأخلاق. جاء في الرتبة الثالثة من مجالات الاستبانة مجال العاطفي (الشعوري) بمتوسط ودرجة ممارسة متوسطة، يفسر الباحث هذه النتيجة الى يشتمل المجال العاطفي أو العاطفي الاجتماعي على مواقف واهتمامات وقيم صادرة عن الفرد. تُصَف الأهداف المندرجة تحت هذا

المجال التَّغَوُّات في الاهتمامات والمواقف والقيم، إضافة إلى التَّطَوُّر الحاصل في الحكم والقدرة على التَّكَيُّف.

الموقف: هو تشكُّل داخلي للفرد يترجم برَّدات فعل انفعالية معتدلة متعلّمة، يحسّ بها الفرد كلّ مرّة يتواجد فيها مع شيء أو فكرة أو نشاط. تحمله هذه الإجابات إلى التَّقَرُّب من موضوعها أو الابتعاد عنه. الاهتمام: هو تشكُّل داخلي للفرد يترجم بانفعالات قويّة متعلّمة، يحسّ بها الفرد كلّ مرّة يتواجد فيها مع نشاط محدّد، تحمله هذه الإجابات على الاقتراب من الشَّاط والاهتمام به أو الابتعاد عنه. ويشكُّل الاهتمام تعبيراً عن القيم ومؤثراً يعتمد عليه كوسيلة من وسائل قياسها.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ردايدة (1998)، ودراسة المعاينة (2005)، ودراسة العماري (2007)، ودراسة خديجة (2012)، ودراسة السكر (2012)، ودراسة الجمل (2012)، ودراسة شافية (2014)، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سلطان (2006)، ودراسة عطاري (2006)، ودراسة عويضة (2008)، ودراسة أحمد (2014).

المجال : المجال الالتزام المستمر.

يعتقد الباحث أن حصول مجال الالتزام المستمر على الرتبة الأولى، تبرز أهمية هذا المجال للتعرف إلى درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الناتجة عن الالتزام المستمر، حيث أن أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام الأكاديميين والإدارات العليا في الجامعات الأردنية على استعداد كامل من أجل القيام بواجبات المواطنة اليهم على أكمل وجه، كذلك توفر إدارة الجامعة الإمكانيات المادية والمالية لأعضاء هيئة التدريس، وتعمل إدارة الجامعة على تدريب رؤساء الأقسام في الكليات على تشكيل فرق عمل لعملية التحسين المستمر، وكذلك توفر إدارة

الجامعة نظام تبادل المعلومات لأعضاء هيئة التدريس، وغرس قيم الولاء والانتماء لأعضاء هيئة التدريس للجامعة التي ينتمون إليها . مما جعل هذا المجال يأخذ الرتبة الأولى وبمستوى مرتفع.

المجال : الأخلاقي (المعياري) .

يعتقد الباحث أن حصول مجال الاخلاقي (المعياري) على الرتبة الثانية، و يعود الى ان اهمية هذا المجال للتعرف على درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الناتجة عن المجال الاخلاقي (المعياري)، حيث يحترم أعضاء هيئة التدريس الانظمة الجامعية وأنهم يعبرون عن مدى الاعتزاز والفخر بالجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس، أنهم أيضاً مدينون للجامعات، مما يؤدي إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والولاء للجامعة، ويعمل أعضاء هيئة التدريس على الاهتمام وتطوير أنظمة الجامعة . مما جعل هذا المجال يأخذ الرتبة الثانية وبمستوى متوسط.

المجال : العاطفي (الشعوري) .

يعتقد الباحث أن حصول مجال العاطفي (الشعوري) على الرتبة الثالث، يعود إلى أن أهمية هذا المجال للتعرف إلى درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الناتجة عن المجال العاطفي (الشعوري)، شعور أعضاء هيئة التدريس بالانتماء والولاء للجامعة التي يعملون فيها والاعتزاز بها أمام الآخرين، والعمل على حل المشكلات الجامعية، شعور أعضاء هيئة التدريس بروابط اخوية بين بعضهم البعض وتعزيز روح العمل كفريق واحد . مما جعل هذا المجال يأخذ الرتبة الثالثة وبمستوى متوسط.

مناقشة نتائج السؤال الثالث الذي ينص: هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة

($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر قيم المواطنة والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الأردنية؟

أشارت النتائج في الجدول (15) الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر قيم المواطنة والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، حيث كانت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً، كما وجدت علاقة ارتباطية ايجابية طردية دالة إحصائياً بين جميع مجالات توافر قيم المواطنة ومجالات الولاء التنظيمي ويستدل من هذه النتيجة أن درجة توافر قيم المواطنة تؤثر بدرجة ممارسة الولاء التنظيمي رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية إذ أن هذه العلاقة الارتباطية الإيجابية تشير إلى أنه كلما ارتفعت درجة توافر قيم المواطنة لدى لرؤساء الاقسام الاكاديميين ارتفعت درجة الولاء التنظيمي والعكس صحيح.

واتفقت مع دراستي القحطاني (2005)، والأحمدي (1999)، اختفلت مع دراسة العماري (2007) مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية يعزى إلى متغير (الجنس، الكلية، والرتبة الأكاديمية، والسلطة المشرفة، وسنوات الخبرة)؟.

1. متغير الجنس: أظهرت النتائج في الجدول (16):

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تُعزى لمتغير الجنس، في جميع مجالات الاستمارة .

ويعتقد الباحث أن هذه نتيجة تُعزى إلى تشابه النوع الاجتماعي وعدم وجود فروق بين الجنسين لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، لذلك فهم يتشابهون في استجاباتهم، سواء كانوا من الذكور

أو الاناث من رؤساء الاقسام فضلا عن أن رؤساء الأقسام من الجنسين وانه لديهم علاقات اجتماعية وتواصل مع نفس الطلبة بغض النظر عن جنسهم وتقديرهم لدور اعضاء هيئة التدريس في تنمية قيم المواطنة، حيث بلغت قيمة (ت) للأداة ككل (-1.80) عند مستوى دلالة (0.07) وهي غير دالة احصائيا.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات عودة (2011)، وداوود (2011)، وعمران (2014). واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات العامر (2008)، ودراسة العازمي والرميضي (2011)، وسالم (2013)، وتيسير (2013).

2. متغير السلطة المشرفة : أظهرت النتائج في الجدول (17):

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تُعزى لمتغير السلطة المشرفة في جميع مجالات الاستبانة. يعتقد الباحث أن السلطة المشرفة في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان)، حيث إنه لا يوجد هناك اختلاف بين جهة السلطة المشرفة (جامعة حكومية ، جامعة خاصة) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، يعتقد الباحث أن جهة الاشراف سواء أكانت جامعة حكومية أم جامعة خاصة، فإنها تسعى إلى تعزيز رؤساء الاقسام وشعورهم قيم المواطنة لديهم، حيث جميعهم تعمل على بث روح الوعي الاجتماعي لدى الطلبة تطوير وتنمية كليات الجامعة وتحسين الاداء من ناحية الاشراف، حيث بلغت قيمة (T) للأداة ككل (-1.46) عند مستوى دلالة (0.10) وهي غير دالة احصائيا.

3. متغير الكلية : أظهرت النتائج في الجدول(18):

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس نُعزى لمتغير الكلية في الدرجة الكلية (الاستمارة ككل). وكذلك في جميع مجالات الاستمارة. يعتقد الباحث أن نتيجة عدم وجود فروق نتيجة تشابه جميع ظروف العملية التدريسية في الجامعات الأردنية، تبعاً لاختلاف الكلية فإنهم يتعاملون مع الطلبة ويتفاعلون في بيئة تعليمية واحدة بغض النظر عن الكلية التي يتبعون إليها سواء أكانت إنسانية أم علمية، حيث جميع رؤساء الأقسام يعطون اهتماماً لمهارات التدريس في الجامعات الأردنية من خلال غرس قيم المواطنة لدى الطلبة، حيث بلغت قيمة (T) للأداة ككل (-0.98) عند مستوى دلالة (0.32) وهي غير دالة احصائياً.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستي عودة (2011)، وعمران (2014). واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستي العامر (2008)، وتيسير (2013).

4. متغير الرتبة الأكاديمية : أظهرت النتائج في الجدول(21):

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، حيث أنه يوجد فروق بين رتبة أستاذ مشارك و رتبة أستاذ يكون الانحياز في هذا المجال لصالح لرتبة الأستاذ بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي لرتبة الأستاذ .

يعتقد الباحث أن نتيجة وجود فروق الرتب الأكاديمية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان)، إذ تفوق الأستاذ على بقية الرتب الأكاديمية في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان)، فهو أمر طبيعي باعتباره أن من يملك هذه الرتبة يمكن أن يكون أفضل تقييماً من باقي الرتب وذلك لخبرتهم الطويلة.

5. متغير عدد سنوات الخبرة : أظهرت النتائج في الجدول (23). لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في مجال عضو هيئة التدريس و الاداة ككل .

يعتقد الباحث أن عدد سنوات الخبرة لرؤساء الأقسام سواء أقلت أم كُثرت، ليس له تأثير في اظهار تباين في استجابات افراد عينة الدراسة في درجة ممارسة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في العاصمة (عمان)، حيث أن تشابه الظروف البيئية التي تحيط برؤساء الأقسام، كما أن رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية يمتلكون الخبرة الكافية في التدريس، طالما أنهم موجودون في نفس البيئة التعليمية، ويعملون على تحقيق الأهداف والقدرة على الابداع والابتكار وتحفيز الطلاب، حيث بلغت قيمة (ف) للداة ككل (3.56) عند مستوى دلالة (0.06) وهي غير دالة إحصائية .

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عودة (2011)،. واختلفت مع نتائج دراسات العازمي والرميضي (2011)، وفاطمة (2012)، وسالم (2013).

أ. مجال طبيعة العمل الإداري: تبين من الجدول (24) :

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث أنه يوجد فروق بين فئة أقل من 5 سنوات و فئة 5 سنوات – أقل من 10 سنوات يكون الانحياز في هذا المجال لصالح لفئة أقل من 5 سنوات بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي لفئة أقل من 5 سنوات.

يعتقد الباحث أن عدد سنوات الخبرة لدى رؤساء الأقسام اصحاب الخبرة أقل من 5 سنوات إنهم أكثر نشاطاً من غيرهم من باقي الفئات، كذلك لأنهم في بداية عملهم يكونوا قادرين على إنجاز المهمات بشكل أسرع وبكفاءة، حيث بلغت قيمة (ف) للأداة ككل (3.50) عند مستوى دلالة (0.03) وهي دالة إحصائية .

ج. مجال المناهج الدراسية : يظهر الجدول (22) :

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث أنه يوجد فروق بين فئة أقل من 5 سنوات و فئة 10 سنوات فأكثر يكون الانحياز في هذا المجال لصالح لفئة أقل من 5 سنوات بدليل ارتفاع المتوسط الحسابي لفئة أقل من 5 سنوات.

يعتقد الباحث أن عدد سنوات الخبرة لدى رؤساء الأقسام أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات) إنهم أكثر نشاطاً من غيرهم من باقي الفئات، كذلك لأنهم في بداية عملهم يكونون قادرين على إنجاز المهمات بشكل أسرع وبكفاءة، وكذلك في مجال تحديد المناهج الدراسية التي تدرس في الجامعات الأردنية، حيث بلغت قيمة (ف) للأداة ككل (3.65) عند مستوى دلالة (0.02) وهي دالة إحصائية .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في درجة ممارستهم للولاء التنظيمي يُعزى إلى متغير (الجنس، الكلية، والرتبة الأكاديمية، والسلطة المشرفة، وسنوات الخبرة)؟

1. متغير الجنس : أظهرت النتائج في الجدول (25).

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، تُعزى لمتغير الجنس، في جميع مجالات الاستمارة .

يعتقد الباحث أن هذه نتيجة الى تشابه الاجابات لأفراد عينة الدراسة، من حيث درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، يمكن أن يُعزى ذلك إلى كون أعضاء هيئة التدريس من كل الجنسين لهم نفس الولاء والانتماء للجامعة التي يعملون بها، وكونهم جميعا يعملون في نفس الجامعات الأردنية، ومعظمهم يخضعون لنفس التشريعات والتوجيهات والقوانين والأنظمة الجامعية حيث أن جميعهم يسعون لتوفير بيئة تعليمية مجتمعية من خلال التعاون مع الجامعات الاخرى وتبادل الثقافات والخبرات ما بينهم ، والمساهمة بفكر جديد في بناء المجتمع، وتنمية القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية، وجميعهم يسعون لغرس قيم الولاء والانتماء في نفوس الطلبة، حيث بلغت قيمة (T) للأداة ككل (0.93) عند مستوى دلالة (0.35) وهي غير دالة احصائيا .

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة ردايدة (1998)، ودراسة المعاينة (2005)، ودراسة الجمل (2013)، ودراسة شافية (2014). واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بولجر وسوميتش (2004)، ودراسة خديجة (2012)، ودراسة خزنة (2016).

2. متغير السلطة المشرفة : أظهرت النتائج في الجدول (26):

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير السلطة المشرفة في جميع مجالات الاستمارة .

يعتقد الباحث أن السلطة المشرفة في الجامعات الأردنية في العاصمة عمان حيث لا يوجد هناك اختلاف بين جهة السلطة المشرفة (حكومية ، خاصة) في ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، يعتقد الباحث أن جهة الاشراف سواء أكانت الحكومية أم الخاصة، حيث إنهما من ناحية تطبيق قواعد الولاء التنظيمي، حيث إن جميع الجامعات سواء أكانت جامعة حكومية أم

جامعة خاصة تخضع جميعها للإشراف المباشر من قبل وزارة التعليم العالي من أجل تحسين مخرجات الجامعة الأردنية بغض النظر عن السلطة المشرفة، حيث بلغت قيمة (T) للأداة ككل - (1.54) عند مستوى دلالة (0.12) وهي غير دالة احصائياً .

3. متغير الكلية : أظهرت النتائج في الجدول (27):

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية ، في الأداة ككل وفي جميع مجالات الاستبانة .

يعتقد الباحث أن نتيجة ذلك إلى تشابه جميع ظروف العملية التدريسية في الجامعات الأردنية، لذلك لم تتأثر إجابات أفراد عينة الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف الكلية سواء أكانت تخصصاتهم إنساني أم علمي فإنهم يتعاملون مع الطلبة ويتفاعلون في بيئة تعليمية واحدة بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية أم الإنسانية، حيث جميعهم يعطون اهتماماً لمهارات التدريس الجامعي في الجامعات الأردنية، يعود كذلك إلى عملهم في حقل التعليم الذي يلبي احتياجاتهم وطموحاتهم واقتناعهم بالادوار والمهام الادارية المسندة اليهم، وكذلك جميعهم يعملون على بث الوعي بين الطلبة وقيم الولاء والانتماء للجامعة التي ينتمي إليها من أجل تحسين مستوى الطلبة وقدراتهم على مواكبة التطور العلمي، حيث بلغت قيمة (T) للأداة ككل (0.59) عند مستوى دلالة (0.55) وهي دالة غير إحصائية.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ردايدة (1998).

4. الرتبة الأكاديمية : أظهرت النتائج في الجدول (28):

أ. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية. في الدرجة الكلية وجميع مجالات الاستبانة .

يعتقد الباحث أن تشابه الرتب الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية حيث لم تكن هناك أي اختلافات بين الرتب الأكاديمية لاستجابة لأعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) في درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ولا تنحصر عند مستوى تعليمي أو رتبة محددة، فأعضاء هيئة التدريس يحملون مؤهلات عليا ولديهم القدرة على تطوير وتنمية معارفهم لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، إستنادا الى قيمة ف المحسوبة، إذ بلغت قيمة (ف) للأداة ككل (0.60) عند مستوى دلالة (0.54) وهي غير دالة إحصائية .

وانتقلت نتائج هذه الدراسة مع دراسة خزنة (2016).

5. متغير عدد سنوات الخبرة : أظهرت النتائج في الجدول (31):

أ. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لدرجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة للأداة ككل.

يعتقد الباحث أن عدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس سواء أقلت أم كثر، ليس لها تأثير في إظهار تباين في استجابات أفراد العينة في درجة ممارسة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، يعتقد الباحث أن تشابه الظروف البيئية التي تحيط بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، والتي يقومون من خلالها بأداء أعمالهم، كما أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية يمتلكون الخبرة الكافية في التدريس، ويتابعون البحث العلمي و المستجدات العلمية في مجالات تخصصهم، طالما أنهم موجودون في نفس البيئة التعليمية، ويعملون على تحقيق الاهداف والقدرة على الإبداع والإبتكار وتحفيز الطلاب، إذ بلغت قيمة (ف) للأداة ككل (1.05) عند مستوى دلالة (0.35) وهي غير دالة إحصائية .

وانتقلت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ردايدة (1998)، ودراسة المعاينة (2005)، ودراسة الجمل

(2013)، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة خديجة (2012) ، ودراسة خزنة (2016).

التوصيات:

في ضوء النتائج يوصي الباحث بالآتي:

1. بناءً على ما أظهرت نتائج الدراسة مستوى متوسط لتوافر قيم المواطنة لدى رؤساء

الأقسام في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، فإن الباحث

يوصي بضرورة زيادة اهتمام رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئات التدريسية في

الجامعات بقيم المواطنة. وأن تقوم إدارة الجامعات بإبلاء موضوع قيم المواطنة جل

الاهتمام، والإيعاز لأعضاء هيئة التدريس بضرورة التركيز على هذه القيم وتعزيزها

في نفوس الطلبة، وتضمينها في المقررات الدراسية. وإغناء الخطط الدراسية بمساقات

تعزز قيم المواطنة الصالحة والولاء، وتبني فلسفات الجامعات لقيم المواطنة الصالحة

وتفعيلها نظرياً وتطبيقياً داخل مؤسساتها من خلال المؤتمرات والندوات وورش العمل،

وتحديد الحقوق والواجبات والعدالة والمساواة في تطبيقهم وممارستهم بغض النظر

عن الجنس والدين والعرق وهو العملية الأكثر فعالية والأنسب في بناء أجيال قادرة

على التعامل مع المرافق العامة، والخروج من الاشكاليات التي تعاني منها هذه

المجتمعات من مثل العنف الجامعي والمجتمعي واشكال التفرقة والتمييز العنصري.

2. بناءً على ما أظهرت نتائج الدراسة مستوى متوسط لدرجة الولاء التنظيمي فإن

الباحث يوصي بضرورة زيادة اهتمام رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس بتمتية

الولاء التنظيمي، وتحقيق مبادئ العدالة والمساواة وعدم التمييز .

3. إجراء دراسات مماثلة على عينات أخرى مثل من وجه نظر طلبة الدراسات العليا.

المراجع العربية:

القرآن الكريم.

ابن خلدون ، عبد الرحمن (1984). المقدمة – تاريخ العلامة ابن خلدون. تونس: مطبعة مكتبة

ودار المدينة المنورة للنشر والتوزيع.

إبراهيم، وفاء (1996). "تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية

على الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية في محافظة بيت لحم_ أريحا".

(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

أبو النور، محمد عبد التواب (2013). التربية المدنية واستراتيجيات تنميتها، قضايا ونطبقاتها.

القاهرة: دار الفكر العربي.

أبو حشيش، بسام محمد (2010). دور كليات التربية في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة المعلمين

بمحافظة غزة. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 4 (1)، 12-24.

الأحمدي، طلال (2004). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك

المنظمة و المهنة. المجلة العربية للإدارة، 24 (1)، 1-40.

تيسير، محمد (2013). "دور عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في تنمية قيم المواطنة

من وجهة نظر الطلبة". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت.

الحجري، سالم (2002). واقع الولاء التنظيمي لدى القيادات الوسطى في وزارة التربية والتعليم

بسلطنة عمان وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والعوامل التنظيمية. (رسالة ماجستير

غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس.

حراحشة، محمد (2006). العلاقة بين الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى

الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة. مجلة

العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، 7 (3)، 45-75.

حسني، نوح (2013) "أثر التدعيم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية"،

دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب، (دراسة ماجستير غير منشورة)،

قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط.

الحراحشة، محمد عبود والخريشا، ملوح باجي (2012). درجة ممارسة المواطنة التنظيمية وعلاقتها

بالولاء التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق. مؤنة

للبحوث والدراسات، 27(2) ، 2-27.

حمدان، دانا لطفي (2008)، "العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة

التدريسية في الجامعات الفلسطينية"، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة النجاح

الوطنية، نابلس.

الحفطي، عبد الرحمن عبد القادر، (2006). دور التربية الوطنية في تنمية المواطنة في المجتمع

السعودي. (رسالة ماجستير غير منشور) ، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

ختام، عبد الله علي غنام(2005) السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة

الاساسية في المدارس الحكومية،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية،

نابلس، فلسطين.

خديجة، محمد (2012). مستويات الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية وأثرها على الولاء

التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة

الشرق الأوسط، الأردن.

خزنة، ثامر (2016). التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود. (دراسة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، السعودية.

خميس، محمد عطية (2006) "تكنولوجيا إنتاج مصادر التعليم"، القاهرة ، مكتبة دار الحكمة.
داوود، عبد العزيز احمد(2011). دور الجامعة في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة دراسة ميدانية بجامعة كفر الشيخ، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الامارات العربية المتحدة، (30)، 252-282.

ردايدة، صالح (1988). الولاء التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.

زيدان، مصطفى محمد قاسم (2010). "إسهام مراكز الشباب في تدعيم قيم المواطنة لدى الشباب (دراسة وصفية مقارنة بين الشباب والقائمين على خدمات وبرامج مراكز الشباب)". البرنامج العلمي للقاء السنوي بعنوان التحضر ومشكلات المدن في دول مجلس التعاون سالم الخليجي، الرياض، الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.

سالم، بسمة (2013) "دور الذكاء العاطفي للمديرين على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في مدارس الثانوية في محافظة رفح" (رسالة ماجستير غير منشورة) أكاديمية الإدارة والسياسة ، غزة، فلسطين.

السكر، عبدالكريم (2012). أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية: دراسة ميدانية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 8 (3)، 520-549.

سلطان، سوزان أكرم (2006). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الشرقاوي، موسى (2005). وعي طلاب الجامعة ببعض قيم المواطنة: دراسة ميدانية. مجلة

دراسات في التعليم الجامعي، (9)، 113-133.

الشوا، جمانة (2015) الذكاء العاطفي وعالقه بسلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على

بنك فلسطين في محافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الأزهر، فلسطين.

شافية، بن حفيظ (2014)، "مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية". دراسة ميدانية،

(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي، الجزائر.

الصالح، نبيل (1994). ما هي المواطنة، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية. دار إقرأ للنشر:

قطر.

عامر، رضوى (2014) "التعليم والمواطنة والاندماج الوطني".

عورتاني، مأمون عبد القادر (2003). العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين

في وزارات السلطة الوطنية. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية،

نابلس: فلسطين.

العزاوي، محمد عبد الوهاب (1985). "وسائل تحسين الانتاجية في الصناعة العراقية مع إشارة

للتجربة اليابانية". المجلة العربية الإدارية، الأردن.

العادلي، حسين درويش (2006). المواطنة. بغداد: دار المرتضى.

العماري، بدرية مبارك (2007) "دراسة لبعض المتغيرات ذات العلاقة بين الرضا الوظيفي العام

والولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر"، كلية التربية، مجلة العلوم

التربوية ، ع13.

العازمي، مزنة سعد؛ والرميضي، خالد مجبل (2011) دور المعلمين في تنمية القيم الوطنية لدى طلبة المدارس الثانوية في دولة الكويت، *المجلة التربوية بجامعة الكويت*، 25 (99) الجزء الثاني، 55-69.

العبد الكريم، راشد والنصار، صالح (2005). *التربية الوطنية في مدارس المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية مقارنة*. اللقاء السنوي الثالث عشر لقادة العمل التربوي، السعودية، جامعة الملك سعود، كلية التربية.

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

العفيف، أحمد خليف (2008). *التربية الوطنية*. دار جرير: الأردن.

عمران، علي (2014). *درجة تمثل طلبة جامعة الأقصى لقيم المواطنة في ظل العولمة*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

عصمت وحسن (2014) "دور الجامعات الأردنية في تدعيم قيم المواطنة" (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد - الأردن.

عطاري، عارف (2006). "الولاء التنظيمي للهيئة الإدارية والتدريسية بمدارس وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية الإنسانية والاجتماعية*، مجلد 18، عدد 2.

عويضة، أيهاب (2008). *اثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية - محافظ غزة*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

عودة (2011). حقوق المواطنة وواجبتها كما يراها معلمو الدراسات الاجتماعية في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

عورتاني، مأمون عبد القادر (2003). العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الغامدي، عبد الرحمن بن علي (2010). قيم المواطنة لدى طلاب الثانوية وعلاقتها بالأمن الفكري. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. فاطمة (2012). دور المناهج التربوية الإسلامية المطورة في تنمية قيم المواطنة الصالحة لدى طلاب المرحلة الأساسية العليا من وجهة نظر المعلمين في تربية إربد الثالثة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الفهداوي، فهمي خليفة والقطاونة، صالح ونشأت احمد (2004). "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي". دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية، المجلة العربية للإدارة، 24(2)، 34-48.

فرج، إلهام عبد الحميد (2001). المناهج الدراسية والوعي الاجتماعي والسياسي للمرأة في مصر، التعليم ومستقبل المجتمع المدني. الإسكندرية: مركز الجزويت الثقافي.

فليه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد (2014). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الفهداوي، خليفة والقطاونة، صالح ونشأت، أحمد (2004). تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء

التنظيمي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية. *المجلة العربية*

للإدارة، 24 (2)، 24-40.

الفوزان، ناصر بن محمد (2004). اثر السياسة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الولاء

التنظيمي في المؤسسات العامة. السعودية: جامعة الملك سعود، دار النشر العلمي

والمطابع.

المعاينة، علي أحمد (2005). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة

التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لمعلميهم. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)،

جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

ناصر، إبراهيم عبد الله (2002). *المواطنة*. عمان: مكتبة الرائد العلمية للنشر.

ندا، سامية خميس (2007). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام

التنظيمي والشعور بالعدالة: دراسة ميدانية على الوزارات في قطاع غزة. (رسالة ماجستير

غير منشورة)، الجامعة الإسلامية غزة.

اللوذي، موسى (2003). *التطوير التنظيمي*. دار وائل للنشر: عمان.

النقشبندى، بارعة (2003). مبدأ المواطنة (مدخل نظري لدراسة الجندر). *مجلة دراسات العلوم*

الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، 30(2)، 370-390.

يوسف، درويش عبد الرحمن (1999). "تحليل العلاقة بين الرضا عن العدالة الداخلية والخارجية

ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي : دراسة

ميدانية". *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 6 (1)، 89-107.

المراجع الأجنبية:

- Calvert, R (2006): **to Restore American Democracy Political Education and the modern university**, Roman and little Field Education, united state.
- Higgins, J. (2001). Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. **Information Technology, Learning, and Performance Journal**, 19 (1), 34-45.
- Marchiori, D., and Henkin, A. (2004). Organizational Commitment of a Health Profession **Faculty Dimension Correlates and Conditions – Medical Teacher**, 26 (4), 12-23.
- Peterson Donna (2005). **Pathways of influence in out of school time Community University partnership to develop**, Ethics new directions for youth development.
- Walker Joyce (2005): **shaping Ethics Youth workers matter**. New directions for youth development, **Journal Articles Reports descriptive American**, 4 (1), 10-26.

الملحق (1)

الاستبانة بصورتها الأولى



بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التعليم العالي

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والمناهج

سعادة الأستاذ الدكتور الفاضل:..... وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

يقوم الباحث بإعداد رسالة ماجستير عن " درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

إذ تهدف الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم, كما تهدف إلى معرفة درجة اختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة.

ولتحقيق هذا الغرض تم تطوير استبانة وقد صممت وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي كما يأتي:
(أوافق بشدة، أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

ونظراً لما تتمتعون به من مكانة تربوية مهمة وخبرة في هذا المجال، ولأهمية رأيكم السديد في تحقيق أهداف الدراسة، نرجو التكرم بتحكيم هذه الاستبانة، وإبداء رأيكم حول عباراتها من حيث انتمائها للمحور أو عدم انتمائها، ومدى مناسبة الصياغة اللغوية للعبارات.

الباحث

الرجاء كتابة البيانات الآتية:

	الاسم
	الرتبة الأكاديمية
	جهة العمل
	التخصص

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة يرجى وضع إشارة (√) في المكان الذي يمثل إجابتك:

الجنس ☐ أنثى ☐ ذكر

المسمى الوظيفي ☐ إداري ☐ معلم

التخصص ☐ علمي ☐ إنساني

بالمؤهل العلمي ☐ دراسات عليا ☐ بكالوريوس

عدد سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات—أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

1.توافر قيم المواطنة

م	الفقرات	مدى انتماء الفقرة لتوافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المجال الأول: طبيعة العمل						
1.	يهمني أن أعرف تاريخ بلدي لأكون مواطناً منتمياً لبلدي.					
2.	أحاول الإطلاع على القضايا المحلية و الاجتماعية باستمرار.					
3.	أحافظ على الممتلكات العامة داخل الحرم الجامعي.					
4.	أحضر الندوات والملتقيات العلمية ذات الطابع الاجتماعي والسياسي التي تقام باستمرار في الجامعة.					
5.	أشترك في الاحتفالات و الانشطة التي تقام الجامعة بمناسبة الايام الوطنية لبلادي.					
6.	أعي جيداً المخاطر التي تهدد المصالح الوطنية في بلدي.					
7.	أميز بين زملائي على أساس جهوي أو عرقي في علاقات التجاور داخل الحرم الجامعي.					
8.	أهتم بمعرفة شكل السياسة الوطنية ونوعية الاطارات التي تسير في البلاد.					
9.	أشجع المنتجات الوطنية عن طرق اقتنائها.					
10.	أتابع خطط وإنجازات التنمية الوطنية على وسائل علام المتاحة.					
11.	أشارك في أي من الانتخابات أيا كان هدفها في البلاد.					
12.	أهتم بمتابعة قضايا التطور العلمي والبحثي باعتبارها إحدى أهم قضايا المجتمع.					

م	القيمة العامة للمواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين	مدى انتماء الفقرة لتوافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين				دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة			
1.	الوفاء							
2.	الأمانة							
3.	الصدق							
4.	الإخلاص							
5.	الإتقان							
6.	حب العمل							
7.	التعاون							
8.	نبذ العنف والتعصب							

م	القيمة العامة للمواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين	مدى انتماء الفقرة لتوافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
9.	تقبل الرأي الآخر					
10.	احترام الدور					
11.	نبذ التمييز والفرقة					
12.	التضامن					
13.	الشجاعة					

القسم الثاني: الولاء التنظيمي

م	الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس	مدى انتماء الفقرة لمجلات الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
1.	أشعر بالانتماء لهذه الجامعة.					
2.	أعتقد أن الموظف يجب أن يظهر ولاءً دائماً للمكان الذي يعمل به.					
3.	أشعر أن مشكلات الجامعة التي أعمل بها تُعتبر مشكلاتي الخاص					
4.	يتيح لي عملي في الجامعة بناء علاقات اجتماعية داخل وخارج نطاق العمل.					
5.	لدي الاستعداد لتقديم جهد أكبر من المتوقع لمساعدة هذه الجامعة في تحقيق النجاح					
6.	لي مطلق الحرية في أداء عملي بالطريقة التي أراها مناسبة					
7.	أشعر بأنني حريص على مصير هذه الجامعة					
8.	إن قراري للعمل في هذه الجامعة كان خطأ مؤكداً					
9.	أفتخر بأنني عضو في هذه الجامعة أمام الآخرين					
10.	أشعر بوجود روابط أخوية ومحبة داخل هذه الجامعة					

م	الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس				مدى انتماء الفقرة لمجالات الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
	أولا :المجال الأخلاقي				منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
1.	هذه الجامعة تستحق منا كل الإخلاص والتقدير								
2.	أشعر بأنني مدين لهذه الجامعة								
3.	أقبل أي عمل أكلف به في هذه من منطلق التزامي بواجباتي								
4.	أشعر بالالتزام الأخلاقي للاستمرار في عملي بهذه الجامعة.								
5.	العمل الذي أقوم به له أولوية في حياتي								
6.	أعتبر نجاحي في هذه الجامعة بجزءاً من نجاحي المهني								
7.	أجد أن قيمي وقيم الجامعة متشابهة								
8.	أهتم بتطور وتقدم هذه الجامعة عن غيرها								
9.	أفضل العمل في هذه الجامعة حتى لو أتاحت لي فرص عمل أخرى								
10.	لو حصلت على عقد لوظيفة أفضل في مكان آخر فإنني لا أفضل ترك هذه الجامعة								

م	الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس	مدى انتماء الفقرة لمجلات الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات				التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
1.	توفر لي هذه الجامعة من المزايا ما لا توفره غيرها من الجامعات					
2.	أنا مستعد لقبول أي عمل لكي أحتفظ بعلمي في هذه الجامعة					
3.	تعلمت منذ الصغر الولاء المستمر لجهة العمل					
4.	لدي الصلاحية التامة التي تساعدني على أداء عملي على الوجه المطلوب					
5.	أحصل على دخل مجز لقاء عملي في الجامعة مما يشجعني على الاستمرار فيها					
6.	قد أترك هذه الجامعة لمجرد تغيرات بسيطة في وضعي الحالي					
7.	سيكون من الصعب علي أن أترك العمل في هذه الجامعة في هذا الوقت حتى لو أردت ذلك					
8.	الاتحاق بجامعة جديدة والاندماج بها يسهل علي كما هو الحال مع هذه الجامعة					
9.	ستكون سعادتي بالغة إذا ما قضيت بقية حياتي الوظيفية في هذه الجامعة					

الملحق (2)

كشف بأسماء الأستاذة محكمي أداتي الدراسة.

الرقم	الإسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	مكان العمل
1.	أ.د. أحمد أبو كريم	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
2.	أ.د. عباس الشريفي	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط (كلية العلوم التربوية)
3.	أ.د. عبد الحافظ محمد سلامة	أستاذ	تكنولوجيا التعليم	جامعة الشرق الأوسط
4.	أ.د. محمود الحديدي	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط (كلية العلوم التربوية)
5.	أ.د. عبد السلام الجعافرة	أستاذ	لغة عربية	جامعة الزرقاء لغة عربية
6.	د. أحمد عارف ملحم	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة البحرين
7.	د. صالح عبابنة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
8.	د. علي حسين حورية	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة طيبة

9.	د. منذر الشبول	أستاذ مساعد	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
10.	د. فواز حسن شحادة	أستاذ مشارك	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط

الملحق (3)

الاستبانة بصورتها النهائية

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التعليم العالي

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والمناهج



بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الأستاذ الدكتور الفاضل: وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

يقوم الباحث بإعداد رسالة ماجستير عن " درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم". إذ تهدف الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة (عمان) وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، كما تهدف إلى معرفة درجة اختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات الجنس، والسلطة المشرفة، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة. ولتحقيق هذا الغرض تم تطوير استبانة مكونة من (57) فقرة وقد صممت وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي كما يأتي: (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً).

شاكراً لكم حسن تعاونكم، أمل أن تمنحوني من وقتكم الثمين جزءاً في ملئ فقرات الاستبانة، وكلية ثقة بأن تتم الإجابة بدقة وصدق وموضوعية حول جميع العبارات الواردة فيها، لأهمية الدراسة ونتائجها تعتمد في المقام الأول على المعلومات المقدمة من قبلكم علماً بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة يرجى وضع إشارة (√) في المكان الذي يمثل إجابتك:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السلطة المشرفة: جامعة خاصة ☐ جامعة حكومية ☐

الكلية: إنساني ☐ علمي ☐

الرتبة الأكاديمية: أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد ☐

عدد سنوات الخبرة: ☐ 10 سنوات فأكثر ☐ من 5 سنوات - 10 سنوات ☐ أقل من 5 سنوات

1.توافر قيم المواطنة

درجة التوافر					الفقرات	
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا		
المجال الأول: طبيعة العمل الإداري						
					1. يحاول الاطلاع على القضايا المحلية والاجتماعية باستمرار.	
					2. يحافظ على الممتلكات العامة داخل الحرم الجامعي.	
					3. يحضر الندوات والملتقيات العلمية ذات الطابع الاجتماعي والسياسي التي تقام باستمرار في الجامعة.	
					4. يشترك في احتفالات والأنشطة التي تقام الجامعة بمناسبة الايام الوطنية لبلادي.	
					5. يعي المخاطر التي تهدد المصالح الوطنية في بلدي.	
					6. يميز بين أعضاء هيئة التدريس على أساس جهوي أو عرقي في علاقات التجاور داخل الحرم الجامعي.	
					7. يهتم بمعرفة شكل السياسة الوطنية ونوعية الاطارات التي تسير في البلاد.	
					8. يشجع المنتجات الوطنية عن طرق اقتنائها.	
					9. يتابع خطط وإنجازات التنمية الوطنية على وسائل الإعلام المتاحة.	
					10. يشارك في الانتخابات أيا كان هدفها في البلاد.	
					11. يهتم بمتابعة قضايا التطور العلمي والبحثي باعتبارها إحدى أهم قضايا المجتمع.	
					12. يوفر المناخ الجامعي الذي يسوده التعاون والعمل بروح الفريق.	
					13. يسهل إقامة حوارات ونقاشات بين الطلاب والإدارة الجامعية.	
					14. يسمح للطلاب بالمشاركة في تناول القضايا الوطنية التي تخدم المجتمع والتعبير عنها بحرية تامة.	
					15. يحتفل بالأعياد الوطنية من خلال العروض الثقافية والرياضية التي تدعم الانتماء للوطن.	

درجة التوافر					الفقرات	
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا		
					16. يتيح للطلاب التعبير عن وجهات نظرهم حول القضايا التي تهم مجتمع الطلاب الجامعي.	
					17. يعمل على نشر ثقافة الحوار بقاعات المحاضرات بالكليات.	
					18. يكون مجموعات ممثلة من مختلف الاقسام لكل مجموعة لممارسة الأنشطة الاجتماعية.	
					19. يستخدم النمط الديمقراطي في الإدارة الجامعية.	
					المجال الثاني: المناهج الدراسية	
					20. ينمي حرية التفكير والمناقشة للطلاب.	
					21. يعمل على تضمين المقررات الدراسية بالكلية ما يعزز من الانتماء والولاء للوطن.	
					22. يشجع الطلاب علي حرية التعبير عن آرائهم وتقبل رأي الآخر.	
					23. يسعى إلى تأكيد الهوية الوطنية الموالية للوطن.	
					24. يهتم بتنمية شخصية الطالب في كافة جوانبها ولا تقتصر على الجانب المعرفي فقط.	
					25. يساعد الطلاب على الإحساس بأهمية تحقيق طموحاتهم المستقبلية.	
					26. يسهم في توضيح ضرورة الأمن الوطني.	
					27. يحث على أن تتضمن أنشطة عملية تشجع العمل الجماعي.	
					28. يشرك الطلاب في الإعداد للمناسبات الوطنية للتعبير عن حسم الوطني.	
					المجال الثالث: عضو هيئة التدريس	
					29. يشجع الطلاب على المشاركة الإيجابية المستمرة في الحوار.	
					30. يشرك الطلاب في مناقشة القضايا الثقافية والسياسية الهامة بموضوعية.	
					31. يشجع الطلاب على العمل الجماعي فيما بينهم	

درجة التوافر					الفقرات	
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا		
					32. يترجم قيم المواطنة كالانتماء في سلوكياته داخل قاعة الدرس.	
					33. يحترم استقلالية الطالب في تفكيره بحرية تامة دون تأثير.	
					34. يشجع الطلاب على أداء وجهات نظرهم مهما كانت متعارضة مع آرائه.	
					35. يعزز قيم التسامح والمرونة لدى الطلاب.	
					36. يتحلى بالعدالة والمساواة في تعامله مع الطلاب.	

القسم الثاني: الولاء التنظيمي

درجة المستوى					الفقرات	
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً		
					المجال الأول : المجال العاطفي(الشعوري)	
					11. أشعر بالانتماء لهذه الجامعة.	
					12. أشعر أن مشكلات الجامعة التي أعمل بها : أُعتبر مشكلاتي الخاص.	
					13. استعداد لتقديم جهد أكبر من المتوقع لمساعدة هذه الجامعة في تحقيق النجاح.	
					14. لي الحرية في أداء عملي بالطريقة التي أراها مناسبة.	
					15. أشعر بأنني حريص على مصير هذه الجامعة.	
					16. أفتخر بأنني عضو في هذه الجامعة أمام الآخرين.	
					17. أشعر بوجود روابط أخوية ومحبة داخل هذه الجامعة.	
					المجال الثاني: المجال الأخلاقي(المعياري)	
					18. تستحق الجامعة مني كل الإخلاص والتقدير.	
					19. أشعر بأنني مدين لهذه الجامعة	
					20. أقبل أي عمل أكلف به في هذه من منطلق التزامي بواجباتي.	
					21. أعتبر نجاحي في هذه الجامعة جزءاً من نجاحي المهني	
					22. أجد أن قيمي وقيم الجامعة متشابهة	
					23. أهتم بتطور وتقدم هذه الجامعة عن غيرها.	
					24. أفضل العمل في هذه الجامعة حتى لو أُتيحت لي فرص عمل أخرى	
					المجال الثالث: المجال المستمر	

درجة المستوى					الفقرات	
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا		
					25. توفر لي هذه الجامعة من المزايا ما لا توفره غيرها من الجامعات.	
					26. أنا مستعد لقبول أي عمل لكي أحتفظ بعلمي في هذه الجامعة	
					27. لدي الصلاحية التامة التي تساعدني على أداء عملي على الوجه المطلوب	
					28. أحصل على دخل مجزٍ لقاء عملي في الجامعة مما يشجعني على الاستمرار فيها.	
					29. أرفض اترك هذه الجامعة لمجرد تغيرات بسيطة في وضعي الحالي	

الملحق (4)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: در/ع/22/64

التاريخ: 2017/9/17

معالي الأستاذ الدكتور عادل الطويسي الأكرم

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب محمد فضل محمد الحنيطي بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة وقيادة تربوية في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالإيعاز للجامعات الأردنية الرسمية بتسهيل مهمة تطبيق الباحث لأدوات دراسته بما في ذلك الاستبانة المرفقة؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،



مديرية
مؤسسات التعليم العالي

المملكة الأردنية الهاشمية	
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	
١٩ أيار ٢٠١٧	
رقم السجل:	٣/٥
رقم الملف:	

الملحق (5)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي إلى الجامعات



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ١٠٤٤٧/٢٢
التاريخ ١٤٣٨ ذى الحجة
الموافق ٢٠١٧/٩/١٩

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الإسراء

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة البترا الخاصة

تحية طيبة، وبعد...

أرفق طياً صورة عن كتاب الاستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الاوسط رقم د ر/خ/٢٢/٦٤ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٧، بخصوص تسهيل مهمة الطالب "محمد فضل محمد الحنيطي" في جامعتكم بهدف جمع معلومات وبيانات تتعلق برسالة الماجستير الذي يقوم بإعدادها بعنوان (درجة توافر قيم المواطنة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم).

راجياً التكرم بالاطلاع، وإجراء ما ترونه مناسباً.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

رؤساء الأقسام الأكاديمية ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

أرجو تقديم التسهيلات المطلوبة له،

٢٠١٧/٩/١٩

مدير

مديرية مؤسسات التعليم العالي
الدكتور تيسير محمد العفشيات

أ.م. محمد العناني
نائب رئيس الجامعة
نسخة من
قسم شؤون مؤسسات التعليم العالي (مع المرفق)
٢٠١٧/٩/١٩