



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

Impact factor isi 1.304

العدد الواحد والعشرون / تشرين الأول 2023

قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان.

Measuring the level of organizational loyalty among the Staff at West Kordofan University.

د. حسب النبي رحمة عمر - استاذ مشارك كلية عنيزة الاهلية للعلوم الانسانية والادارية

د. الامين الزين الامين احمد - استاذ مساعد كلية عنيزة الاهلية للعلوم الانسانية والادارية

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان ، في ظل المتغيرات الوسطية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية) . وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات المجمعة بواسطة الاستبانة الموزعة على (40) من عينه المبحوثين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان والبالغ عددهم (200) عضو في مختلف الكليات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي: ان جميع العبارات التي تعبر عن محور الولاء الوظيفي و تلك التي تعبر عن محور المسؤولية اتجاه جهة العمل والتي تعبر عن محور الإيمان بالمؤسسة يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) عدا العبارة الخامسة في محور الولاء الوظيفي و العبارة الاولى في محور الايمان بالمؤسسة. مما يدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات المحاور المذكورة بمستوى موافقة مرتفعة بمتوسط عام مقداره (3.52)، (3.97) و (3.99) . وأهمية نسبية (70.4) % ، (79.4) % ، (79.8) % على التوالي ./وايضا قد أثبتت الدراسة (وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية) ولصالح (المتزوجين) بشكل اعمق لكونهم اهل استقرار اكثر من غيرهم .

/ كما أثبتت الدراسة : (وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الدرجة العلمية) ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية لمتغير الدرجة العلمية ولصالح الاستاذ المشارك والمساعد ، قد ترجع للوضع المادي والاجتماعي.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

كما اوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها : تعزيز ارتباطها بالمجتمع لقدرته على ايجاد خيارات كثيرة لحل المشاكل .والعمل على تحقيق مكاسب مادية ومعنوية لبنا ء الشعور بالانتماء الحقيقي للعضو . وان تتجه ادارة الجامعة لوضع استراتيجيات تجعل من العضو قادرا على ان يبذل مجهودا لتحقيق اهدافه والجامعة. كما اقترحت على قياده الجامعة الاهتمام بالمناخ التنظيمي الخالي من المشاكل والذي يجعل مكان العمل رائعا وجاذبا. وان تتبنى الجامعة قيم الحرية والاستقلالية في التعبير عن العمل و تتيح قيم المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات .

مصطلحات الدراسة : الولاء التنظيمي ، اعضاء هيئة التدريس ، جامعة غرب كردفان .

Abstract

This study aims to measure the level of organizational loyalty in West Kordofan University staff members, in terms of the variables of six , age , marital status and seniority. An analytic- descriptive approach is adopted in analyzing the data of the questionnaire, which is used as a tool for data collection. The questionnaire was distributed to 40 of the sample taken, totaling 200 members of teaching staff in various faculties. The main results of the study are:

1. All the phrases expressive of the axis of career loyalty, and those expressive of responsibility towards work and belief in organization, their average is higher than an average of (3), except for the fifth phrase in the axis of career loyalty, and the first phrase in the axis of belief in the institution, the thing that indicates the agreement of the sample members to all axis phrases with a high agreement rate, with an average of (3.52) , (3.97) , and (3.99), and with a relative importance rate of (70.4%), (79.4%), (79.8%) respectively.
2. The study shows that there are statistically significant differences at the level of organizational loyalty for the teaching staff of West Kordofan University that can be



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ascribed to themarital statusin favour of the marriedones mainly because they are more stable.

3.The studyshows that there are statistically significant differences at the level of organizational loyalty for the reaching staff West Kordofan University that is ascribable to the variable of academic degree in favour of associate professors, and assistant professors probably because of their social and financial position.

The study comes out with a number of recommendations, the most important of which are:

Fostering the University's relation with the community since it has several options for solutions; seeking to achieve moral and material gains for building the sense of real belonging in the members; the University shpuld propose some strategies that would enable members to be able to exert more efforts for realizing the University's objectives. Moreover, the University Administration sould care more for the organizational atmosphere within that should be free of problems in a way that makes for a convenient and attractive work place. The University is also to adopt the values of independence and freedom of expression on work, as well as facilitating actual participation in decision-taking

Terminology of study: Organizational loyalty, Staff, West Kordofan University.

1_ مقدمة:

تُعد الموارد البشرية في المنظمات على اختلافها من أهم المدخلات ومقومات النجاح، بل المورد الحيوي والمهم الذي يعتمد عليه في تحقيق أهداف منظمات الأعمال بكفاءة وفاعلية. كما تتحدد قدرة هذه المنظمات وخاصة في التعليم العالي في تحقيق أهدافها على كفاءة ونوعية العاملين فيها، وعلى مدى توافر قيم الولاء التنظيمي لديهم تجاه منظماتهم، حيث يشير الولاء التنظيمي إلى مدى الإخلاص والمحبة التي يبديها العاملون تجاه أعمالهم ومنظماتهم، وإلى رغبتهم القوية في البقاء والاستمرار فيها والدفاع عنها وتحسين سمعتها .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

وبذلك ينعكس الولاء التنظيمي على الإنتاجية والأداء الكمي والنوعي، وتتحقق المنافع والمصالح المشتركة بين المنظمات والعاملين فيها، بل تتعدى هذه المنافع للمجتمع.

ويكتسب الولاء التنظيمي للعاملين في جامعة غرب كردفان أهمية خاصة ليس لأهميته في زيادة الإنتاجية وتجويد الأداء فقط، بل لخصوصية موقع هذه الجامعة وما تقدمه من خدمات تعليمية في ولاية لها حاجة ملحة لتقديم العملية التعليمية لطلابها والتي تقتضي توافر قدر كبير من الولاء والإيمان بقيم هذه الجامعة وفي الظروف التي تعيشها.

2_ مشكلة الدراسة:

تواجه منظمات التعليم العالي الولائية في السودان تحديا كبيرا في استقطاب أعضاء هيئة التدريس ذوي الولاء والانتماء لها، الأمر الذي يقلق مديروها باستمرار، ويزداد هذا التحدي بزيادة حاجة هذه الجامعات إلى أعضاء هيئة تدريس في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي تشهدها مختلف مناحي الحياة مما يؤدي إلى زيادة معدل دوران العمل وكثرة التغيب وعدم الانضباط ولقد انعكست آثار تلك التغيرات على الأفراد في الجامعات الولائية بما في ذلك جامعة غرب كردفان، وبرزت أعراض ذلك بمظاهر سلوكية مختلفة تصعب عملية التدريس لديهم والتكيف مع المحيط الجامعي الذي ينتمون إليه، مما يجعل البعض منهم غير مبالي والبعض الآخر يسعى للتخلي عن الجامعة مما يؤدي ذلك إلى نقص الفاعلية التنظيمية، ويجعل الجامعة بحاجة مستمرة إلى أعضاء هيئة تدريس ذوي كفاءة وولاء تنظيمي. ومن خلال ما سبق ذكره نطرح التساؤلات الآتية:

- ما المستوى العام للولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان؟ ويتفرع عنه عدة تساؤلات كما يلي:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الجنس؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير العمر؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير سنوات العمل في الجامعة؟

3_ أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في الآتي:

1/ تبين مستوى الولاء التنظيمي في الجامعة والعمل على زيادته أو تقليل محدثاته.

2/ إن وجود مستوى عالي من الولاء التنظيمي يؤثر إلى الاهتمام باعتبارات ومواصفات استقطاب الموارد البشرية في الجامعة وخاصة أعضاء هيئة التدريس ولتجنب فقدان الكفاءات ودعم قيم البقاء فيها لفترة أطول وتقليل نسبة معدلات الغياب ودوران العمالة.

3/ قياس مستوى الولاء التنظيمي يساعد في عملية تخطيط استقطاب الموارد البشرية في الجامعة وخاصة أعضاء هيئة التدريس.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

4/ محاولة إثراء المكتبة العربية بمثل هذه الدراسات والتي تطرح حلولاً لموضوع ذواثر كبير على أداء منظمات التعليم العالي عموماً وجامعة غرب كردفان خصوصاً.

4_ أهداف الدراسة:

تتحدد أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

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

5_ مصطلحات الدراسة:

التعريف الاجرائي :

الولاء التنظيمي : التعريف الاجرائي للولاء التنظيمي بأنه: رغبة عضو هيئة التدريس في البقاء في الجامعة التي يعمل بها، وانتمائه لها، والمحافظة على سمعتها ومصيرها، واعتزازه بأنه عضو في هذه الجامعة. ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة من خلال الاسئلة .

اعضاء هيئة التدريس : هم المكلفون بمهمة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع في جامعة غرب كردفان ، وهم برتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد ومحاضر ، والتي شملتهم الدراسة.

جامعة غرب كردفان : هي مؤسسة تعليمية سودانية حكومية تقدم برامج أكاديمية وتدريبية بعد مرحلة الدراسة الثانوية أو ما يعادلها، وتمنح درجات علمية، والتي تم تحديدها لتوزيع أداة الدراسة عليها.

6_ الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة :

1-6 : الإطار النظري للدراسة

1-1-6: مفهوم الولاء التنظيمي:

تعددت تعريفات الولاء التنظيمي تبعاً لتعدد الباحثين والزوايا التي ينظرون منها : **فيعرفه حبيب الصحاف:** " بأنه إخلاص الموظف لعمله ومنظمته ، والتزامه بتحقيق أهداف وظيفته والقسم الذي يعمل فيه ومنظمته ، وكذلك الالتزام بمعايير السلوك الوظيفي والمهني". (مراد أحمد الكساني، 2000، ص-41)

وأما "بروس" فينظر للولاء التنظيمي بوصفه المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المنظمة ، والمودة والصدقة المؤثرة في اتجاه تحقيق الأهداف وقيم المنظمة أو التنظيم وإن الولاء التنظيمي ، نتاج تفاعل عناصر ثلاثة هي:

التطابق : وهي تبني أهداف وقيم وسياسة التنظيم باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل في التنظيم .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الاستغراق: والمقصود به الانغماس أو الانغمار النفسي في أنشطة ودور الفرد في العمل.
الإخلاص والوفاء: والمقصود به الشعور بالعاطفة والارتباط القوي إزاء المنظمة. (إيهاب أحمد عويضة، 2008، ص32 31)

ويعتبر "مودي" و"يستيز" و"بورتر" (Mowday, Steers and Porter 1974) من أهم الباحثين الذين اهتموا بموضوع الولاء التنظيمي وماهيته ، وقد عرفوا الولاء التنظيمي بأنه: "مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها"

وأوضحوا أن الفرد الذي يمتلك انتماء للتنظيم الذي يعمل به ، يتمتع بحالة من الانسجام والرضا والتفاعل مع مؤسسته والعاملين بها ، وأشاروا إلى صفات محددة يتصف بها هؤلاء الأفراد ولها أثر في تحديد مدى ولاء الفرد التنظيمي ، ومن هذه الصفات:

- 1- اعتقاد قوي بقبول أهداف المؤسسة وقيمها.

- 2- استعداد ورغبة قوية لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة نيابة عنها.
- 3- الرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضوية الفرد في المؤسسة. لذلك يعد الولاء التنظيمي بأنه تفاعلا لموظف مع منظمته من خلال الأهداف والقيم والأدوار ، وتلاشي المصالح الخاصة لكل منهما (دانا لطفي حمدان، 2008، ص30)

من خلال التعاريف السابقة نستطيع ان تعريف الولاء التنظيمي مفاهيميا بأنه: " حالة شعورية نفسية تتمثل في مدى الإخلاص والوفاء ، والارتباط والانسجام الذي يوليه الفرد تجاه منظمته وينعكس ذلك على سلوكياته ، وتقبله لأهداف وقيم هذه المنظمة ، والرغبة في البقاء فيها مهما كانت الظروف. "

6-1-2: العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي:

وذكر (.زيد منير عبوي. 2006 . ص 211- 217) بأن معظم الدراسات التي أجريت في مجال الولاء التنظيمي والتي تشير الى أهم العوامل التي تساهم في تنمية ولاء العاملين لتنظيماتهم هي :

1/المكانة الاجتماعية : يقصد بالمكانة " تلك المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بأخرين في أي نظام اجتماعي ويعني هنا أن المؤسسة إذا قامت بإشباع حاجات العامل ورغبته يساعد هذا في نمو الولاء التنظيمي له.

3/ نظام الحوافز : للحوافز دور فاعل في تعزيز العلاقات فيما بين التنظيم والعاملين فيه،

4/ المناخ التنظيمي: يعبر مفهوم المناخ التنظيمي عن الخصائص المختلفة التي تميز البيئة في التنظيم والتي تشمل نواحي التنظيم الرسمي ، وحاجات العاملين وطبيعة الاتصالات التنظيمية ، وأساليب الإشراف السائدة وسلوك الجماعات وغيرها من العوامل التي يدركها أفراد التنظيم وتأثر في سلوكهم وفي كل السلوك التنظيمي .

5/ بناء الثقة التنظيمية : تعني الثقة توافق توقعات الأفراد وانشغال سلوكهم بما يحقق المصالح المشتركة لهم ، والثقة التنظيمية هي توقع الفرد أو المجموعة بتحقيق الوعود المكتوبة أو الشفوية التي تصدر عن الآخرين أفرادا كانوا أم جماعات.

6/ التطبيع التنظيمي: نعني بالتطبيع الاجتماعي التنظيمي " العمليات التي يكتسب فيها الفرد القيم والاتجاهات والمعايير وأنماط السلوك التي تتوافق مع مصالح المنظمة وأهدافها .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

8/ **الرضا الوظيفي** : يرى "هيرزبرغ (herzberg) أن الرضا الوظيفي يمكن تحديده بمعرفة الشعور بالإنجاز والاعتبار والمسؤولية وإمكان التقدم في الوظيفة ، أما عدم الرضا الوظيفي فيمكن تحديده من خلال شعوره نحو بيئة العمل المتمثلة بسياسة التنظيم وظروف العمل المادية ودرجة الاستقرار والأمن في الوظيفة والمركز الاجتماعي والأجور وأسلوب الإشراف .

9/ **مشاركة العاملين في التنظيم** : تعني مشاركة العاملين والموظفين قيامهم بعمليات استثمار مشروعاتهم ، مباشرة وأدارتها والسيطرة عليها ورقابتها ، إن المشاركة تزيد من الولاء التنظيمي للعاملين .

10/ **أسلوب القيادة** : تعني القيادة التأثير على أعمال الآخرين وحفزهم ، فإن القائد الجيد هو الذي يستطيع أن يسهم في تعميق الولاء التنظيمي لدى العاملين ويقوي اعتقادهم بالتنظيم وإيمانهم بأهدافه وقيمه ، ويبعث فيهم الرغبة في بذل المزيد من الجهد في سبيل تحقيق تلك الأهداف .

وينجم عن ولاء العاملين لتنظيماتهم عدة مخرجات تكون في معظمها سلوكا ايجابيا يعود عليهم وعلى تنظيماتهم بالفوائد الكبيرة ، ومن ابرز هذه المخرجات وأكثرها تأثيرا في حياة المنظمات مايلي:

أ/ شعور العاملين بروح معنوية عالية.

ب/ الحد من تسرب الموظفين.

ج/ الانجاز المبدع.

2-6: **الدراسات السابقة:**

1/ **دراسة : د / محمد حمزة أمين عبد الله (2022) ، بعنوان : محددات الولاء التنظيمي وآثاره: دراسة تحليلية**

هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات الولاء التنظيمي وآثاره .والدراسة الراهنة تعد دراسة تحليلية ، وقد اعتمدت على طريقة المراجعة المنهجية للأدبيات Review Literature Systematic التي تعتمد على البيانات الثانوية، والتحليل البعدي Analysis -Meta، والتحليل الكيفي للأدبيات، حيث قام الباحث بتحليل مجموعة من الدراسات الميدانية التي أجريت خلال السنوات العشرين الأخيرة – 2022 2003، وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم محددات الولاء التنظيمي تتمثل في؛ المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية، والثقة التنظيمية، والدعم التنظيمي المدرك، وضغوط العمل والصمت التنظيمي، ونمط القيادة، والثقافة التنظيمية، والتمكين التنظيمي، والتدريب التنظيمي، والتنشئة التنظيمية، والاتصال التنظيمي، والتعلم التنظيمي (تنظيمات التعلم)، والانغماس الوظيفي، ونوعية حياة العمل، بينما أبرزت الدراسة أن أهم آثار الولاء التنظيمي تتمثل في الرضا الوظيفي، وسلوك المواطن التنظيمية، والأداء الوظيفي، وانخفاض درجة الرغبة في ترك العمل، وانخفاض درجة الشعور بالاحترق الوظيفي، وانخفاض مستوى الصراع التنظيمي والإبداع التنظيمي والتنمية التنظيمية.

2/ **دراسة : علي بولبادوي.أ.د. يحي بشلاغم (2019)، بعنوان: مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسة الجامعية : دراسة ميدانية على عينة من مستخدمي جامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة.**

نهدف من خلال دراستنا هذه إلى الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى مستخدمي جامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة، حيث قمنا بتطبيق الدراسة على عينة قوامها 219 مستخدم إداري، وتقني، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي، مستخدمين في ذلك أداة للدراسة متمثلة في مقياس الولاء التنظيمي الذي أعد من قبل موداي وزملائه



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

(Mowday Et Others 1979) ، وقد استخدمنا في المعالجة الإحصائية اختبار "ت" (T.Test) "للمجموعة الواحدة لاختبار دلالة الفروق بين متوسط الولاء التنظيمي الفرضي والمتوسط الحسابي، حيث خلصت نتيجة الدراسة التي توصلنا إليها أن مستوى الولاء التنظيمي متوسط لدى مستخدمي جامعة أكلي محند أولحاج .

3/ دراسة: (إيمان عبد الرحمن) (2015) بعنوان: الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم: دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة.

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية، وبيان ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية في تصورات أعضاء الهيئة التدريسية حول درجة الولاء التنظيمي باختلاف نوع الجامعة (حكومية أو خاصة). استخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لاستنباط النتائج باستخدام عينة عشوائية بسيطة مكونة من (347) عضو هيئة تدريس، وبعد أن عولجت البيانات التي وردت في الاستبانة باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة، توصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية للولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية "متوسطة"، حيث جاء "الولاء العاطفي" في المرتبة الاولى تلاه في المرتبة الثانية "الولاء الاخلاقي" بينما جاء "الولاء المستمر" في المرتبة الاخيرة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لآثر نوع الجامعة في جميع الانماط وفي الاداة ككل، وجاءت الفروق لصالح الجامعات الخاصة. وفي ضوء ذلك تم صياغة مجموعة من التوصيات المنبثقة من النتائج التي يؤمل أن يستفيد منها المعنيين من الدراسة الحالية.

4/ دراسة : عبادو خديجة (2015) بعنوان : الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات .

استهدفت الدراسة الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات بالجزائر، وما مدى اختلاف هذا المستوى تبعاً لمتغير التخصص والرتبة والأقدمية ومكان العمل ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، اعتمدت الباحثة على : أداة "بورتر" لقياس مستوى الولاء التنظيمي وتحتوي 14 بنداً منها 3 فقرات سلبية . وبعد التحقق من صلاحية الأداة ومن صدقها وثباتها، تم تطبيق الدراسة على عينة من الأساتذة تتكون من 447 أستاذاً وأستاذة . تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية بولايات ورقلة والوادي وغرداية وبسكرة بالجنوب الجزائري وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية 1. : مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات مرتفع . 2. لا توجد فروق – ذات دلالة إحصائية – بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف التخصص 3. لا توجد فروق – ذات دلالة إحصائية – بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الرتبة 4. لا توجد فروق – ذات دلالة إحصائية – بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الأقدمية 5. لا توجد فروق – ذات دلالة إحصائية – بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الجامعات.

5/ دراسة: مريم بنت سالم بن حمدان الحمداني (2009) بعنوان: الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الخاصة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الخاصة، وإلى الكشف عن الاختلاف في كل من درجة المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجامعة، والجنسية، على مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بإعداد وتطوير استبانة خاصة لذلك، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها بالطرق الملائمة. وتكون مجتمع الدراسة من كافة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات خاصة في السلطنة هي صحار، ونزوى، وظفار، وقد بلغ عدد مجتمع الدراسة (320) عضو هيئة تدريس ممن يمارسون العمل الأكاديمي في العام الدراسي 2008/ 2009. أما بالنسبة لعينة الدراسة فهي مجتمعها. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط العام لدرجة الولاء للعوامل قد بلغت (3.78) وهي درجة ولاء عالية، بينما جاء ترتيب المجالات كالاتي: "الولاء الأخلاقي وقد حصل على متوسط حسابي (4.00) بدرجة ولاء عالية، الولاء العاطفي وقد حصل على متوسط حسابي (3.77) بدرجة ولاء عالية، الولاء المستمر وقد حصل على متوسط حسابي (3.56) بدرجة ولاء عالية. كما بينت النتائج أن هناك علاقة بين درجة الولاء وسنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة، بينما لم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تعود لتأثير متغيرات المؤهل العلمي والجامعة (مكان العمل) والجنسية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة. وبناء على نتائج الدراسة توصي الباحثة العمل على تعزيز مقومات الولاء التنظيمي لدى جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الحكومية وكافة المؤسسات التربوية، وذلك من خلال الاستفادة من تجارب الجامعات الخاصة في هذا المجال، وحث أعضاء هيئة التدريس على المحافظة على المستويات العليا من الولاء التنظيمي من خلال جميع أشكال الحوافز. كما توصي بإجراء مزيد من الدراسات تبحث في الموضوع نفسه مع تغطية المزيد من المتغيرات والمجموعات.

= التعقيب على الدراسات السابقة:

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

وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة فيما يلي:

- 1/ ادبيات الدراسة.
- 2/ اداة جمع البيانات.
- 3/ استخلاص النتائج.

7/ منهج الدراسة واداة الدراسة :

بما أن الدراسة تحاول الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي عند اضاء هيئة التدريس بالجامعة، تم الاعتماد في الدراسة المنهج الوصفي، باعتباره الأنسب لاستجابات العينة نحو مقياس الولاء التنظيمي إذ تعتمد على



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

أسلوب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، بهدف حصر أبعاد الظاهرة موضوع الدراسة، بما يسهم في تحقيق إمكانية استخدام طاقات الموارد البشرية في المؤسسة الجامعية. كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مجتمع الدراسة .

8/ نتائج تحليل الدراسة الميدانية

اعتمد الباحث عند اجراء الدراسة الميدانية الخطوات التالية:

أولاً: وصف مجتمع وعينة الدراسة:

(1) مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ، والمجتمع الأساسي للدراسة يتكون من اعضاء هيئة التدريس بجامعة **غرب كردفان**.
(2) عينة الدراسة.

تمّ اختيار مفردات عينة البحث من مجتمع الدراسة الموضح في الفقرة السابقة عن طريق العينة القصدية وهي إحدى العينات غير الاحتمالية والتي يختارها الباحث من مجتمع الدراسة بطريقة عمدية من المجتمع موضع الدراسة. وتم توزيع عدد (40) إستبانة لمجتمع الدراسة وتم استرجاع عدد (40) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (100)%.

ثانياً: خصائص عينة الدراسة

ومن خلال البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة الجزء الأول من استمارة البحث، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة الدراسة، وذلك بهدف التعرف على صفات مجتمع المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية، حيث إن هذه الصفات تمثل متغيرات قد يؤثر تغييرها في نتيجة هذه الدراسة إذا ما أعيد تطبيقها في وقت لاحق، وكذلك قد يؤثر تغييرها في نتائج الدراسات المماثلة إذا ما طبقت على نفس مجتمع هذه الدراسة واتخذت نتيجة هذه الدراسة كمحك لنتائجها . وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية:

فيما يلي تحليل للبيانات الشخصية لأفراد عينة البحث حسب خصائصهم المختلفة.

1. توزيع أفراد العينة حسب النوع



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة %
ذكر	26	65
أنثى	14	35
المجموع	40	100%

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2016.

يتضح من الجدول (1) أن غالبية أفراد العينة المبحوثة من الذكور حيث بلغت نسبتهم (65) % من أفراد العينة الكلية بينما بلغت نسبة الإناث في العينة (35) % فقط من إجمالي العينة المبحوثة.

2/ توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول رقم (2) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير العمر

العمر	العدد	النسبة %
أقل من 30 سنة	5	12.5
30 وأقل من 40 سنة	14	35
40 وأقل من 50 سنة	18	45
50 - 60 سنة	3	7.5
المجموع	40	100%

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016.

يتضح من الجدول (2) أن النسبة الكبرى من أفراد العينة تراوحت أعمارهم ما بين (40 - 50 سنة) حيث بلغت نسبتهم (45) % وتأتي في المرتبة الثانية الفئة العمرية ما بين (30-40 سنة) بنسبة (35) % أما المرتبة الأخيرة فكانت الفئة العمرية (50-60 سنة) بنسبة (7.5) %. وعليه يتضح أن غالبية أفراد العينة تزيد 30 سنة مما يدل على نضج أفراد العينة وقدرة أفرادها على فهم عبارات الاستبانة والإجابة عليها.

3/ توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

جدول رقم (3) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الدرجة	العدد	النسبة %
محاضر	5	12.5
استاذ مساعد	22	55
أستاذ مشارك	10	25
أستاذ	3	7.5
المجموع	40	100%

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016.

يتضح من الجدول رقم (3) أن غالبية أفراد العينة من الاساتذة المساعدين حيث بلغت نسبتهم (55) % من أفراد العينة بينما بلغت نسبة أفراد العينة من الاساتذة المشاركين (25) %. أما المحاضرين في العينة فقد بلغت نسبتهم (12.5) %.

4/ توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل في الجامعة

جدول رقم (4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
أقل من 5 سنوات	6	15
5 وأقل من 10 سنوات	15	37.5
أكثر من 10 سنوات	19	47.5
المجموع	40	100

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول (4) أن غالبية أفراد العينة المبحوثة من الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما (أكثر من 10 سنوات) حيث بلغت نسبتهم (47.5) % بينما بلغت نسبة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (5-10) سنة (37.5) % أما أفراد العينة والذين تتراوح سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) فقد بلغت نسبتهم (15) وهذه النتيجة تدل على نضج أفراد العينة مما يمكنهم من الإجابة على أسئلة الاستبانة بشكل موضوعي.

5/ توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

جدول رقم (5) التوزيع التكراري لإفراد العينة وفق متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة %
متزوج	25	62.5
أعزب	13	25
أرمل	0	0
مطلق	1	2.5
المجموع	40	%100

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016.

يتضح من الجدول (5) أن غالبية أفراد العينة من المتزوجين حيث بلغت نسبتهم (62.5) % من أفراد العينة الكلية بينما بلغت نسبة غير المتزوجين (25) % أما الحالات الأخرى (أرمل , مطلق) فقد بلغت نسبتهم في العينة (2.5) % فقط من اجمالي العينة المبحوثة.

ثالثاً: أداة الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة كأداة للحصول على المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتتكون الاستمارة من قسمين:

القسم الأول: ويشتمل على البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة:

القسم الثاني: وشمل عبارات الدراسة الأساسية : وهي المحاور والتي من خلالها يتم التعرف على عبارات الدراسة. ويشتمل هذا القسم على ثلاثة محاور وعدد (22) عبارة.

المحور الأول: يقيس: **الولاء الوظيفي** ويشتمل على عدد (7) عبارات.

المحور الثاني: يقيس: **المسؤولية اتجاه جهة العمل** ويشتمل على عدد (7) عبارات.

المحور الثالث: يقيس **الإيمان بالمؤسسة** ويشتمل على عدد (8) عبارات

كما تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale) ، في توزيع اوزان اجابات أفراد العينة والذي يتوزع من اعلى وزن له والذي اعطيت له (5) درجات والذي يمثل في حقل الاجابة (أوافق بشدة) الى أدنى وزن له والذي اعطى له (1) درجة واحدة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

وتمثل في حقل الاجابة (لا أوافق بشدة) وبينهما ثلاثه اوزان . وقد كان الغرض من ذلك هو اتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الاجابه الدقيقة حسب تقدير أفراد العينة. كما هو موضح في جدول رقم (6).

جدول رقم (6) مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	5	أكبر من 80%	درجة موافقة عالية جدا
أوافق	4	70-80%	درجة موافقة عالية
محايد	3	50-69%	درجة موافقة متوسطة
لأوافق	2	20-49%	درجة موافقة منخفضة
لأوافق بشدة	1	أقل من 20%	درجة موافقة منعدمة

المصدر: إعداد الباحث 2016

وعليه يصبح الوسط الفرضي للدراسة : الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع الأوزان على عددها $(3 = (5/15) = .5 / (1+2+3+4+5)$ وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة وعليه إذا ارتفع متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة وإذا انخفض متوسط العبارة عن الوسط الفرضي دل ذلك على عدم الموافقة.

رابعا : اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة:

وللتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

1/ صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة ، وقد اعتمدت الدراسة في قياس صدق أداة الدراسة على كل من:

(أ). اختبار صدق محتوى المقياس (content validity)



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين بلغ عددهم (6) من المحكمين في مجال موضوع الدراسة، وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول أداة الدراسة ومدى صلاحية الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقويم مستوى الصياغة اللغوية أو أية ملاحظات يرونها مناسبة . وبعد أن تم استرجاع الاستبيان من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات التي اقترحت عليه ، مثل تعديل محتوى بعض الفقرات ، وتعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة. وقد اعتبر الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري ، وصدق المحتوى للأداة واعتبر الباحث أن الأداة صالحة لقياس ما وضعت له . وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية .

(ب) // الصدق البنائي (construct validity)

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وكل محور من محاورها ومدى ارتباط هذه الفقرات المكونة لها مع بعضها البعض والتأكد من عدم التداخل بينها ، وتحقيق الباحث من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية والجدول رقم (7) يوضح ذلك:

جدول رقم (7) نتائج معامل الارتباط لمقاييس محاور الدراسة

المحاور	قيمة الارتباط	مستوى المعنوية
1/ الولاء الوظيفي	0.80	0.000
2/ المسئولية اتجاه جهة العمل	0.83	0.000
3/ الإيمان بالمؤسسة	0.88	0.000

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016.

الجدول (7) يوضح معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة والمقاييس الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط لجميع محاور الدراسة دالة عن مستوى معنوية (0.05) وتتراوح ما بين (0.80 و 0.88)



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

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

2/ اختبار الثبات

يقصد بالثبات هو أي أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة⁽¹⁾. في نفس الظروف والشروط وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعنى الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترات زمنية معينة وبالتالي كلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وقد اعتمدت الدراسة لاختبار ثبات أداة الدراسة على معامل ألفا كرونباخ (Cronbach,s Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات، كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي. وفيما يلي نتائج اختبار الثبات لعبارات الدراسة:

جدول رقم (8) نتائج معامل ألفا كرونباخ لاختبار الثبات لعبارات الدراسة

المحاور	معامل ألفا كرونباخ
1/ الولاء الوظيفي	0.89
2/ المسؤولية اتجاه جهة العمل	0.78
3/ الإيمان بالمؤسسة	0.80
اجمالي العبارات	0.86

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016.

من الجدول (8) نتائج اختبار الصدق لجميع عبارات لدراسة أكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جدا من الثبات والصدق لجميع محاور الدراسة حيث بلغت قيمة الفأكرونباخ للمقياس الكلي لمحاور الدراسة (0.86) وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس

1- د. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، (القاهرة: دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ، 1981) ص 560.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

(محاور الدراسة) تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

خامسا : أساليب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة ، تمّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

(1) إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة وذلك باستخدام "كل من: أ/ اختبار الصدق الظاهري. (ب). اختبارات الصدق والثبات:

(2) أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال: أ/ التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة

وذلك للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على عبارات فروض الدراسة.

ب/ الوسط الحسابي الموزون: تم اعتماد هذا الأسلوب الإحصائي لوصف آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية ، وهو يعد حالة خاصة من الوسط الحسابي المرجح عندما ينظر إلى كافة المفردات بنفس الأهمية (الوزن).

ج/ الانحراف المعياري

تم استخدام هذا المقياس لمعرفة مدى التشتت في آراء المستجيبين قياسا " بالوسط الحسابي المرجح.

(3) اختبار (f) لدلالة الفروق

وتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية 5% ويعنى ذلك أنه إذا كانت قيمة (f) المحسوبة عند مستوى معنوية اقل من 5% (وجود فروق ذات دلالة معنوية). إما إذا كانت قيمة (f) عند مستوى معنوية أكبر من 5% فذلك معناه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

سادسا :عرض وتحليل نتائج الدراسة

يهدف الباحث من تحليل البيانات الأساسية تقديم إحصاءا "وصفيا" للبيانات الأساسية. يعكس الأهمية النسبية لعبارات الدراسة واستخدام اختبار F لدلالة الفروق ومن ثم مناقشة فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

(1) الإحصاء الوصفي لعبارات الدراسة

فيما يلي جدول يوضح التحليل الإحصائي الوصفي لمحاور الدراسة وذلك على النحو التالي:



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المحور الاول: الولاء الوظيفي

جدول رقم (9) الإحصاء الوصفي لعبارات محور الولاء الوظيفي

الترتيب	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
3	مرتفعة	71.2%	3.56	1.18	1/ اشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد هذه الجامعة
4	مرتفعة	70.6%	3.53	1.27	2/ يعتبر وجود الفرد في هذه الجامعة مؤشراً لكفاءته
2	مرتفعة جداً	85.0%	4.25	0.957	3/ اعتبر مشاكل الجامعة هي مشاكلتي شخصياً
1	مرتفعة جداً	91.2%	4.56	0.531	4/ أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الجامعة رغبة قوية في الانتماء لها
7	منخفضة	39.0%	1.95	0.902	5/ اشعر بالانتماء لجامعتي كما وكأنها بيتي الذي احرص عليه
6	متوسطة	54.0%	2.70	1.28	6/ يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذه الجامعة
5	متوسطة	68.0%	3.40	1.48	7/ كان قرار ارتبائي بهذه الجامعة صائباً
	مرتفعة	70.4%	3.52	1.08	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (9) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن محور الولاء الوظيفي يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) ماعدا العبارة الخامسة وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات محور الولاء الوظيفي بمستوى موافقة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (3.52) وبانحراف معياري (1.08) وأهمية نسبية (70.4) % .

2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة (أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الجامعة رغبة قوية في الانتماء لها) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.56) بانحراف معياري (0.531) بأهمية نسبية مرتفعة حيث بلغت (91.2) % . تليها في المرتبة الثانية العبارة (اعتبر مشاكل



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الجامعة هي مشاكل شخصياً) بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.957) وبأهمية نسبية (85)%

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (اشعر بالانتماء لجامعتي كما وكأئها بيتي الذي احرص عليه) حيث بلغ متوسطها (1.95) وبانحراف معياري (0.902) وأهمية نسبية بلغت (39)%.

المحور الثاني: المسؤولية اتجاه جهة العمل

جدول رقم (10/) الإحصاء الوصفي لعبارات محور المسؤولية اتجاه جهة العمل

الترتيب	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
1	مرتفعة جدا	89.4%	4.47	0.935	1/ اشعر انه من واجبي أن ابذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الجامعة
2	مرتفعة جدا	89.2%	4.46	0.783	2/ من واجب كل موظف أن يحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالجامعة
3	مرتفعة جدا	88.4%	4.42	0.915	3/ يجب أن يقوم كل فرد بالحفاظ على الممتلكات الخاصة بالجامعة وكأنها ممتلكاته
4	مرتفعة جدا	85.8%	4.29	0.912	4/ يقوم كل فرد بأداء الجزء الأكبر من مهامه الوظيفية دون الحاجة إلى رقابة من قبل رؤسائه.
6	مرتفعة جدا	82.2%	4.11	0.976	5/ من واجبي كموظف في الجامعة أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع
7	مرتفعة	78.6%	3.93	1.09	6/ اشعر بالواجب تجاه نجاح الجامعة وإستمراريتها
5	مرتفعة جدا	84.0%	4.20	0.727	7/ أرغب أن أكون في مكان يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح الجامعة
	مرتفعة	79.4%	3.97	1.14	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (10) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن محور المسؤولية اتجاه جهة العمل يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات محور المسؤولية اتجاه جهة العمل بمستوى



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

موافقة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (3.97) وبانحراف معياري (1.14) وأهمية نسبية (79.4) % .

2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة (اشعر انه من واجبي أن ابذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الجامعة) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.47) بانحراف معياري (0.935) بأهمية نسبية مرتفعة حيث بلغت (89.4) % . تليها في المرتبة الثانية العبارة (من واجب كل موظف أن يحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالجامعة) بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.435) وبأهمية نسبية (89.2) % .

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (اشعر بالواجب تجاه نجاح الجامعة وإستمراريتها) حيث بلغ متوسطها (3.93) وبانحراف معياري (1.09) وأهمية نسبية بلغت (78.6) % .

المحور الثالث: : الإيمان بالمؤسسة .

جدول رقم (11) الإحصاء الوصفي لعبارات محور :الإيمان بالمؤسسة

الترتيب	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
8	متوسطة	53.2%	2.66	1.30	1/ اشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن جامعتي
2	مرتفعة جداً	88.6%	4.43	0.617	2/ أتحدث مع أصدقائي عن جامعتي باعتبارها مكاناً رائعاً للعمل فيها
3	مرتفعة جداً	87.0%	4.35	0.655	3/ هناك توافقاً بين قيمي وقيم الجامعة التي اعمل بها
4	مرتفعة جداً	82.4%	4.12	0.865	4/ اشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن رأيي أمام رؤسائي بالعمل
6	مرتفعة	77.8%	3.89	0.991	5/ يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
7	مرتفعة	77.0%	3.85	0.963	6/ اشعر بالعلاقة الأخوية الحميمة بيني وبين زملائي في العمل
1	مرتفعة جداً	92.2%	4.61	0.636	7/ أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل الجامعة التي اعمل بها
5	مرتفعة	79.4%	3.97	1.01	8/ أرى أن جهة عملي الحالية من أفضل جهات العمل للالتحاق بها
	مرتفعة	79.8%	3.99	0.879	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (11) ما يلي:



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن محور: الإيمان بالمؤسسة يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) ماعدا العبارة الاولى وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات محور: الإيمان بالمؤسسة بمستوى موافقة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (3.99) وبانحراف معياري (0.879) وأهمية نسبية (79.8) % .

2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة (أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل الجامعة التي اعمل بها) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.61) بانحراف معياري (0.636) بأهمية نسبية مرتفعة حيث بلغت (92.2) % . تليها في المرتبة الثانية العبارة (أتحدث مع أصدقائي عن جامعتي باعتبارها مكاناً رائعاً للعمل فيها) بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري (0.617) وبأهمية نسبية (88.6) % .

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (اشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن جامعتي) حيث بلغ متوسطها (2.66) وبانحراف معياري (1.30) وأهمية نسبية بلغت (53.2) % .

(2) عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بفروض الدراسة:

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة التي هدفت إلى التعرف على مستوى درجة الولاء التنظيمي في جامعة غرب كردفان .

الفرضية الاولى:

ينص الفرض الاول على (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الجنس).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الجنس. فيما يلي مناقشة عناصر الفرضية:

فيما يلي جدول رقم (12) يوضح نتائج تحليل اختبار (F) لتصورات المبحوثين للعلاقة بين توجد فروق مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان و متغير الجنس

الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة (F)	
لا توجد فروق	0.076	4.43	1/ الولاء الوظيفي
لا توجد فروق	0.089	5.60	2/ المسؤولية اتجاه جهة العمل



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

3/ الإيمان بالمؤسسة	3.76	0.567	لا توجد فروق
---------------------	------	-------	--------------

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2014

يتضح من الجدول ما يلي:

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

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

ينص الفرض الثاني على (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير العمر).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير العمر. فيما يلي مناقشة عناصر الفرضية:

فيما يلي جدول رقم (13) يوضح نتائج تحليل اختبار (F) لتصورات الباحثين للعلاقة بين توجد فروق مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان و متغير العمر

الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة (F)	
لا توجد فروق	0.065	4.33	1/ الولاء الوظيفي



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المسئولية اتجاه جهة العمل	7.65	0.004	توجد فروق
الإيمان بالمؤسسة	10.2	0.001	توجد فروق

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2014

1/ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين **الولاء الوظيفي** و متغير العمر حيث بلغت قيمه $F(4.33)$ بمستوى دلالة معنوية (0.065) وهى قيمة اكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يقتضي قبول الفرضية الصفرية بعدم وجود فروق فى اتجاه أفراد عينة البحث حول مستوى الولاء الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

2/ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسئولية تجاه جهة العمل و متغير العمر حيث بلغت قيمه $F(7.65)$ بمستوى دلالة معنوية (0.004) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق فى اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير المسئولية تجاه جهة العمل تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (40-50 سنة).

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

ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير العمر) يعتبر فرض مقبول لمتغيرات (المسئولية تجاه جهة العمل ، الإيمان بالمؤسسة) وفرض غير مقبول لمتغير (الولاء الوظيفي).
الفرضية الثالثة:

ينص الفرض الثالث على (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية).

لا اختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلام تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. فيما يلي مناقشة عناصر الفرضية:

فيما يلي جدول رقم (14) يوضح نتائج تحليل اختبار (F) لتصورات المبحوثين للعلاقة بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان و متغير الحالة الاجتماعية

الدالة	مستوى المعنوية	قيمة (F)	
وجود فروق	0.014	7.66	1/ الولاء الوظيفي
وجود فروق	0.034	8.33	2/ المسؤولية اتجاه جهة العمل
وجود فروق	0.035	9.45	3/ الإيمان بالمؤسسة

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2014

يتضح من الجدول رقم (14) ما يلي:

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

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



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

3/ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الإيمان بالمؤسسة و متغير الحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمه $F (9.45)$ بمستوى دلالة معنوية (0.035) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق فى اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير الإيمان بالمؤسسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح (المتزوجين).

ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثالثة والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية) يعتبر فرض مقبول.

الفرضية الرابعة:

ينص الفرض الرابع على (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الدرجة العلمية). لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الدرجة العلمية . فيما يلي مناقشة عناصر الفرضية : فيما يلي جدول رقم (15) يوضح نتائج تحليل اختبار (F) لتصورات المبحوثين للعلاقة بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان و متغير الدرجة العلمية

الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة (F)	
وجود فروق	0.012	8.90	1/ الولاء الوظيفي
وجود فروق	0.000	11.2	2/ المسؤولية اتجاه جهة العمل
وجود فروق	0.002	9.34	3/ الإيمان بالمؤسسة

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2014

يتضح من الجدول رقم (15) ما يلي:

1/ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء الوظيفي و متغير الدرجة العلمية حيث بلغت قيمه $F (8.90)$ بمستوى دلالة معنوية (0.012) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

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

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

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

ينص الفرض الخامس على (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير سنوات العمل في الجامعة).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير سنوات العمل في الجامعة. فيما يلي مناقشة عناصر الفرضية:

فيما يلي جدول رقم (16) يوضح نتائج تحليل اختبار (F) لتصورات الباحثين للعلاقة بين توجد فروق مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان و متغير سنوات العمل في الجامعة

قيمة (F)	مستوى المعنوية	الدلالة
----------	----------------	---------



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

1/ الولاء الوظيفي	13.2	0.000	وجود فروق
2/ المسؤولية اتجاه جهة العمل	10.6	0.000	وجود فروق
3/ الإيمان بالمؤسسة	8.66	0.022	وجود فروق

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2014

يتضح من الجدول رقم (16) ما يلي :

1/ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء الوظيفي ومتغير سنوات العمل بالجامعة حيث بلغت قيمه F (13.2) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق فى اتجاه أفراد عينة البحث حول الولاء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات العمل بالجامعة ولصالح سنوات العمل (اكثر من 10 سنوات).

2/ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية اتجاه جهة العمل و متغير سنوات العمل بالجامعة حيث بلغت قيمه F (10.6) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق فى اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير المسؤولية اتجاه جهة العمل تعزى لمتغير سنوات العمل بالجامعة ولصالح سنوات العمل (اكثر من 10 سنوات).

3/ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الإيمان بالمؤسسة و متغير سنوات العمل بالجامعة حيث بلغت قيمه F (8.66) بمستوى دلالة معنوية (0.022) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق فى اتجاه أفراد عينة البحث حول متغير الإيمان بالمؤسسة تعزى لمتغير سنوات العمل بالجامعة ولصالح سنوات العمل ما بين (5-10 سنة).

ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الخامسة والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير سنوات العمل بالجامعة) يعتبر فرض مقبول.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

9/ الخاتمة :

أولا : النتائج :

- 1/ لقد نتج من الدراسة لجميع مستويات الولاء التنظيمي ان جميع العبارات التي تعبر عن محور الولاء الوظيفي و تلك التي تعبر عن محور المسؤولية اتجاه جهة العمل والتي تعبر عن محور الإيمان بالمؤسسة يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) عدا العبارة الخامسة في محور الولاء الوظيفي و العبارة الاولى في محور الإيمان بالمؤسسة. مما يدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات المحاور المذكورة بمستوى موافقة مرتفعة بمتوسط عام مقداره (3.52)، (3.97) و (3.99) . وأهمية نسبية (70.4) % ، (79.4) % ، (79.8) % على التوالي
- 2/ وقد تبين من نتيجة فرضية الدراسة الاولى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الجنس لجميع المتغيرات لجميع مستويات الولاء التنظيمي (الولاء الوظيفي ، المسؤولية اتجاه جهة العمل، الإيمان بالمؤسسة) اى يتساوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس سواء كانوا ذكورا ام اناثا .
- 3/ وقد بينت نتيجة فرضية الدراسة الثانية والتي نصت : (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير العمر) لقد بينت الأثر بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان لمتغيرات (المسؤولية تجاه جهة العمل ، الإيمان بالمؤسسة) وعدم وجود فروق وأثر (للولاء الوظيفي) يعزى لمتغير العمر .
- 4/ وقد بينت نتيجة فرضية الدراسة الثالثة والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية) ولصالح (المتزوجين) لقد بينت أثر ذلك المتغير على الولاء التنظيمي بشكل اعمق لدى المتزوجين لكونهم اهل استقرار اكثر من غيرهم .
- 5/ كما نتج من نتيجة فرضية الدراسة الرابعة والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير الدرجة العلمية) ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية لمتغير الدرجة العلمية بين الاستاذ المشارك والمساعد ، وقد يرجع ذلك للوضع المادي والاجتماعي.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

6/ وقد بينت نتيجة فرضية الدراسة الخامسة والتي نصت: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرب كردفان تعزى لمتغير سنوات العمل بالجامعة) أن عدد سنوات العمل في الجامعة له اثر في مستوى الولاء التنظيمي ، فقد يجد من عمل مدة طويلة بالجامعة ميزات لم تظهر لحديثي الالتحاق بها.

ثانيا : التوصيات :

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

قائمة المراجع :

- 1/ عبد الله ، محمد حمزة أمين ، محددات الولاء التنظيمي وآثاره: دراسة تحليلية،المجلة العلمية لكلية الآداب مج ،11 ع 4 (2022)
- 2/ بولبدوي، علي . بشلاغم، يحي ، مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسة الجامعية : دراسة ميدانية على عينة من مستخدمي جامعة أكلي محند أولحاج بالبويرة . مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 50 ، 2019.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

3/ عبد الرحمن ، إيمان ، الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم: دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة، (مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) المجلد 29 (6)، 2015)

4/ عبادو خديجة ، الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 18 ، 2015.

5/ الحمداني ، مريم بنت سالم بن حمدان ، الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الخاصة. رسالة ماجستير ، جامعة مؤتة، 2009 .

6/ دانا لطفي حمدان(2008) : العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .

7/ مارد احمد الكساني: (2000) اثر الظغوط الوظيفيه على الولاء التنظيمي " دراسة حالة معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامع آلبيت.

8/ إيهاب احمد عويضة: (2008) اثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية محافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية غزة ، فلسطين.

9/ زيد منير عبوي: (2006) التنظيم الإداري " مبادئه وأساسياته "، ط1، دار أسامة ، دار المشرق العربي ، عمان ، الأردن.