

القيم التنظيمية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي

هيلدا احمد عليان البشاشة بدرية احمد عبدالله الظاهري

تاريخ القبول

2023/10/7

تاريخ الإرسال

2023/7/28

ملخص

تسعى هذه الدراسة للتعرف على القيم التنظيمية ودورها في إحداث الولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي بتصميم استبانة وزعت على عينة متيسرة من موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية بلغت (120) موظفاً وموظفة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أنّ هناك علاقة تأثير للقيم التنظيمية على الولاء التنظيمي، وأنّ هنالك فروقاً ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للولاء التنظيمي تبعاً لمتغيرات (الخبرة في العمل، الدخل الشهري، والمستوى التعليمي)، وأخيراً أبرزت الدراسة بعض التوصيات ذات العلاقة. الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية، الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي.

Organizational values of Jordan University of Science and Technology employees and their relationship to organizational loyalty

Abstract

This study seeks to identify organizational values and their role in creating organizational loyalty among the employees of the Jordan University of Science and Technology. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach was relied on by designing a questionnaire distributed to a convenient sample of Jordan University of Science and Technology employees, amounting to (120) male and female employees. Arithmetic for organizational loyalty according to the variables (work experience, monthly income, and educational level, and Finally, the study presented some relevant recommendation.

Keywords : organizational values, organizational loyalty, organizational commitment

مقدمة:

أدرك الإنسان منذ أقدم العصور حاجته للاجتماع والتعاون لتحقيق مستوى من الرشد الإنساني، وتشكلت الممارسات البشرية متضمنة قواعد مقررة اجتماعيا لتساير التطور وتعقيدات الحياة، ومع النمو البشري نمت الحاجة إلى النظم التي تعمل على تنظيم حاجات ومصالح الأفراد المتعددة في أي كيان اجتماعي، تحدد وتنظم سلوك الأفراد داخل المجتمع.

وتبلورت فكرة المنظمات والمؤسسات لتنظيم المصالح ولإرساء علاقات سليمة، وإن المنظمات اليوم تهتم كثيرا بتنظيم جهود الأفراد ضمن علاقات وتفاعلات مقننة وفي حدود إطار ثقافي تفاعلي متفق عليه لتحديد الأنشطة والجهود وأساليب العمل ضمن قيم تنظيمية تعمل على توجيه سلوك العاملين لتحديد نمط سلوكهم ومساهمهم ضمن العملية التنظيمية.

يسعى الفرد في أي مؤسسة للعمل على تحقيق حاجاته ورغباته المتعددة، فاستمرار المنظمة في إشباع حاجات أفرادها ينمي الولاء التنظيمي ويزيد من درجة الالتزام بقيمها وأهدافها، فيقدم الفرد وقته وجهده وإمكانياته لخدمة منظمته وفق القيم التي يؤمن بها ويعمل على نشرها، وينمي لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيدا من الجهد والتفاني في أعمالهم، ويسعوا دائما للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمؤسساتهم (سلامة، 2003). فمنظومة القيم لها دور في تفعيل العملية الإدارية بوضع مساحة شراكة بين القادة والمرؤوسين واستثمار أدوار الوظيفة لتحقيق نجاحات طويلة الأمد، باعتبار القيم الجوهر الأساسية لثقافة المنظمة (بوخالفة، 2017) فالقيم التنظيمية المشتركة بين الأفراد داخل المنظمة تعزز الولاء التنظيمي، إذ تجعل الموظفين أكثر ايمانا بقيمها وأهدافها وأكثر استعدادا لبذل الجهود والتضحية إذ يسلكون بما يتفق مع القيم التنظيمية السائدة التي تعزز العمل الجماعي التعاوني بالشكل المطلوب، مما يحقق جو تنظيمي ملائم داخل المنظمة.

الاطار النظري:

تهتم المنظمات والمؤسسات الحديثة التي تسعى لإثبات أدائها وفعاليتها، إذ تركز على القيم التنظيمية لتفعيل العملية الإدارية، وتعد القيم التنظيمية ركيزة أساسية في توجيه السلوك البشري، وتعتبر عن أنماط السلوك المفضلة، وتحدد التفضيلات الاجتماعية وترشد الفرد إلى ما يجب أن يفكر أو يعمل. (الأزهر، 2009)، إذ إن القيم التنظيمية الواضحة والمعززة لاتجاهات وسلوك العاملين والتي لا تتأثر بالأشخاص ولا بالمواقف تعتبر أهم مرشد لاتخاذ القرارات المناسبة (عبدالرحيم، 2014). فالقيم التنظيمية لها قيمة عملية تسهم في بناء شخصية العاملين في أي منظمة فهي تدفعهم لمزيد من الولاء لمؤسساتهم من خلال تكريس كل طاقاتهم لأنشطة المنظمة.

هناك مصادر عديدة للقيم تعمل على تشكيل منظومة قيمية ينفجها الموظفون ضمن بيئة عملهم، وتمثلت هذه المصادر بالمصدر الاجتماعي، والمصدر الديني أو المصدر البيئي، مصدر الخبرات السابقة والتجارب، أو مصدر جماعة العمل خلال التفاعلات والأنشطة اليومية. (زغبة، 2017)

وتتنوع تصنيفات القيم من قيم ملزمة أو مرنة أو جامدة أو تفضيلية (زغبة، 2017) وهناك قيم إيجابية متفق عليها باعتبارها القيم المرغوب بها، وهناك القيم السلبية والمتفق عليها باعتبارها قيم غير مرغوبة عديمة الفائدة. (كريم ومبارك، 2020)، ورغم أن هناك اختلافا بين الباحثين حول تصنيف القيم التنظيمية، إلا أن هناك اتفاقا على مضمون التقسيمات التي اشتهرت في هذا المجال، منها تقسيم فرانسيس و وودكوك (1995) وتم تصنيفها الى أربع قضايا رئيسية هي: قيم إدارة الإدارة: باعتبار أن المنظمة عبارة عن نظام معقد يحتاج إلى توجيه وتنسيق بين كافة العناصر، ومن هذه القيم التي يجب على المنظمة أن تتعامل بها من خلال النفوذ والقوة والمكافأة، وقيم إدارة المهمة: ويقصد بها اهتمام المنظمة بأهداف واضحة واستراتيجيات لتحقيق التنظيم الإداري ومصادر الأنشطة المتعلقة بالعمل وتحقيق الأهداف، ومع تحديد كل شخص مهمته في أداء دوره المطلوب منه، والقيم التي تتبع لإدارة المهمة هي: الفعالية، الكفاية والاقتصاد. وقيم إدارة العلاقات: تتعامل المنظمة مع قضايا ذات صلة بهدف الحصول على أفضل إسهام من موظفيها سواء الأداء أم الولاء أم الأمانة في العمل، إذ إن العمل لا يمكن أدائه دون التزام هؤلاء الموظفين، كما يجب التعامل مع الموظفين بلطف ولباقة وإشعارهم بقيمة وجودهم في المنظمة، ومن أهم هذه القيم: العدل، فرق العمل، القانون، النظام. وقيم إدارة البيئة: وتعني أنه يجب على المنظمة أن تعرف البيئة التي تعمل بها مع استيعاب ما يحدث في بيئتها من علاقات غير ودية أو مضطربة، وتصوغ استراتيجيات لإحداث التوازن ولتحمي مصالحها من خلال تدابير وخطوات مدروسة من أي تهديدات. ومن هذه القيم: الدفاع، التنافس، واستغلال الفرص. (المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، 2009).

يؤكد العلماء والباحثون على أن الولاء التنظيمي يتحدد بركائز رئيسية إذا توفرت في المحيط التنظيمي فأنها تساعد على بقاء واستمراره واندماجه، ومن أهم الركائز: ركيزة الولاء المتواصل والتي تعني أن يكرس المرء حياته ويضحي بمصالحه من أجل بقاء المنظمة واستمرارية الفريق. (Amin, 2017)، وهناك ركيزة الولاء النفسي أو العاطفي وتشير إلى الحالة النفسية المدركة والتي تتصل بقيم المؤسسة ومبادئها، فالتنظيم الإداري يتطلب من الموظف ضرورة الالتزام بالأنظمة والتعليمات وأهداف المنظمة، وتقدم المنظمة مقابل ذلك توفير الجو النفسي والبيئة المناسبة لإشباع حاجاتهم وتوفير الأمن والاستقرار الوظيفي. (الردايدة، 1988) أما ركيزة الولاء الموجه الذي يشير إلى العلاقات الترابطية بين شخصية الفرد وثقافة المؤسسة (الرواشدة، 2007).

إنّ الركائز الأساسية لخلق ولاء الأفراد تتم عن طريق تفجير طاقة الفرد وذلك عندما تتكون لديه رؤية واضحة ومحددة عن هدف المؤسسة ليساهم ذلك في الاستقرار الاجتماعي للفرد، من خلال تكوين برامج وأنشطة اجتماعية، ومزيد من الاهتمام بميزانية وممتلكات المؤسسة لأن ذلك ينعكس بإيجابية على ولاء الفرد.

ويشير (بوخالفة، 2017) الى أهمية تواصل الإدارة وقياداتها إلى النبض الداخلي للمنظمة مع أفرادها. سواء من جانب العمل أو من الجانب النفسي والاتصال والحوار وتدعيم فرص العدالة والحيادية الإدارية في العلاقات الاجتماعية، وخلق مناخ عمل لترتيب آلية نظامية للثقافة الإدارية بالتخطيط والتحكم بطريقة توائم بين تفضيلات الموظفين وحاجات المنظمة، وتعزيز شعور المشاركة بين الفرد والمنظمة وتنمية وعي الموظفين وتعزيز انتماءهم وولائهم.

مع تحقيق العدالة التنظيمية من قبل القيادات كأحد أسباب ارتفاع الولاء التنظيمي بما يحققه من مساواة بين العمال في الحقوق والواجبات في المنظمة، مما يدفع بهم إلى بذل المزيد من الجهد ويرفع الروح المعنوية لديهم، وبالتالي تؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة. (السالم، 2015)

وبذلك يكون الولاء التنظيمي عاملاً أساسياً يمنح العامل بشكل عام نوعاً من الاستقرار النفسي ويزيد من ثقته بنفسه، وتزيد من شعوره بالرضا عن العمل واندماجه وارتباطه بمدرسته، وبذلك يكون طريقاً للنمو المهني والنجاح للعامل، وتنمية الإبداع والتعاون وتوظيف القدرات لتحقيق أهداف المنظمة. (السالم، 2015) وذلك من خلال الحد من الفواصل المعنوية وخلق علاقة تبادلية بين الإدارة والفرد، إذ إن كل طرف يتوقع ما يسلك من الآخر. (Angel and Perry, 1981)

وأيضاً السعي إلى التمكين إذ يشجع الأفراد على تحمل المسؤولية وتطوير الذات، إذ تشير دراسة (Alshraideh, Al-Lozi, & Alshurideh, 2017) إن قيم التمكين تزيد من رضا وأداء الموظفين وولائهم، إذ تعزز من مستويات الثقة بأنفسهم للقيام بعملهم وتشجيعهم على تحقيق الأهداف التنظيمية، كما هنالك تأثيراً لاستراتيجية التدريب على ولاء الموظفين ورضاهم. مع تطوير برامج تدريبية منتظمة لإعداد العاملين لمواجهة التحديات الأخلاقية في سياق العمل المؤسسي. (أبو سريع، 2016)

كما أن الولاء التنظيمي يعتبر من أهم العوامل التي تحدد نشاط وكفاءة المنظمة، إذ يقلل من السلوكيات السلبية تجاه العمل، وعندما يكون الولاء التنظيمي مرتفعاً كان مستوى الأداء الوظيفي عالياً، ومستوى الأداء مرتفعاً والتغيب منخفضاً. (Angle and perry. 1981) إضافة إلى تأثيره في حياة الموظفين الخاصة خارج أفق العمل، فالموظف الذي لديه ولاء التنظيمي تجاه عمله سيشعر بدرجة عالية من السعادة والرضا. (Pandey and Khare, 2012)

الولاء التنظيمي حالة صحية تمكنها من الانطلاق والبقاء والاستمرار، وتعد مسؤولية المحافظة على المنظمة الأخذ بعين الاعتبار سلوكيات الموظفين لغرض تحفيز وزيادة درجة ولائهم لأهدافها وقيمتها، ويظهر في الأوقات التي تتم فيها إعطاء حوافز ملائمة ومشجعة لدفع الموظفين للعمل وتقديم مزيد من الإنجاز والتنبؤ باستمرارهم في العمل وعدم الانتقال إلى منظمات أو مؤسسات أخرى، لضمان نجاح تلك المؤسسات واستمرارها وزيادة إنتاجها. (اللوذي، 2003)

تشير بودهان وصامر (2015) إلى العوامل المساهمة في تنمية الولاء التنظيمي النظرة الإيجابية للمنظمة بغض النظر عن المردود والرغبة في الاستمرار فيها، فشعور الموظف بالانتماء يدفعه إلى التضحية من أجل تحقيق أهداف ومصالح مؤسسته، كما ان قيام قيادة المنظمة بدور السلوك النموذجي يتوافق مع القيم الأخلاقية للمنظمة مع وضع ميثاق واضح يحدد الهوية الأخلاقية للمؤسسة والتأكد من فهم العاملين له وموافقتهم على الالتزام به (أبو سريع، 2016) فالفائد الناجح هو الذي يستطيع أن يعمل على زيادة درجات الولاء التنظيمي لدى الأفراد، ويلاقي تأييدا جماعيا على إدارته وقراراته ويعمل على إدارة علاقات الموظفين بشكل يراعي مشاعرهم وجهودهم من أجل زيادة الرغبة لديهم في الاستمرار في العمل. (سمية، 2016) مع توفير قنوات آمنة وسرية للموظفين للتعبير عما يقلقهم، مع التأكيد على قيمة الحفاظ على سرية معلومات المنظمة وتجنب إساءة استخدامها لتحقيق مصالح شخصية مع ضرورة الإبلاغ عن أي حالة تجاوز لهذه القاعدة (أبو سريع، 2016).

النظريات المفسرة: يقدم نموذج سلانيك وستاو (1977) لمفهوم الولاء التنظيمي آراء مختلفة عن آراء أولئك الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الاجتماعي، حيث قاما بإعطاء للولاء التنظيمي بعدين هما:

الولاء الاتجاهي والولاء السلوكي: إذ يقصد بالولاء الاتجاهي الأمور المؤدية إلى تطابق أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة، بحيث تزداد رغبة الفرد في الاستمرار والبقاء في المنظمة من خلال العمليات التي تخدم أهداف المنظمة وقيمه في آن واحد، أما للولاء السلوكي: يرتبط الفرد بالمنظمة ويسعى لتحقيق أهدافها، فالجهد والوقت الذي قضاه الفرد داخل المنظمة يجعله يتمسك بها وبعضويتها (الرواشدة، 2007) ويتجلى من خلال هذا أن الجهد والوقت عاملان أساسيان لتمسك الفرد بالمنظمة وعضويتها.

وأشار كاستر إلى أن الولاء التنظيمي يحصل نتيجة متطلبات يفرضها التنظيم على تصرفات أفرادها، إذ يكرس الفرد حياته في الإخلاص والتفاني في تحقيق أهداف المنظمة ولا ينظر للمكاسب التي يمكن أن يحققها في حال تم الانتقال إلى مكان آخر، ويربط حاجته ومصالحه ضمن مصالح الجماعة. (هيجان، 1998)

ويشير النموذج الثقافي أن الثقافة التنظيمية بما تحتويه من القيم السائدة في المنظمة وقيم المديرين تعد المكونات الأساسية للولاء التنظيمي، وتعتبر الولاء التنظيمي أسلوباً لضبط وتوجيه الموظفين وتعتبر أن الولاء الأسلوب الأمثل لحل المشكلات، كما تعتبر أن الولاء ينتج من الإحساس الذاتي للفرد كعامل أخلاقي، وينتج أيضاً من توحيد الفرد وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل بها. (هيجان، 1998)

مشكلة الدراسة واسئلتها:

تلعب القيم التنظيمية دوراً مهماً في تشكيل ثقافة الأفراد بتحديد السلوك المرغوب واستثمار طاقات الموظفين بكفاءة وفاعلية عالية، وقد تمحورت مشكلة الدراسة الحالية حول التعرف على القيم التنظيمية التي تسود جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، إذ إن اختلاف القيم التنظيمية بين الأعضاء داخل بيئة العمل قد يحدث اتجاهات واختلافات قيمية، إذ إن للقيم التنظيمية تركز الشعور بالتوجهات والمعايير المشتركة التي عليهم الالتزام بها، تكون بمثابة مرجع لنهج السلوكيات الإيجابية نحو التماسك التنظيمي الذي يولد الولاء التنظيمي لدى جميع العاملين. وتمحورت مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي: ما دور القيم التنظيمية في إحداث الولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية؟ يتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما القيم التنظيمية السائدة لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية؟
- 2- ما مستوى الولاء التنظيمي بين موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية؟
- 3- هل يختلف الولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تبعاً للجنس والعمر والمستوى التعليمي وحجم الأسرة والدخل الشهري والخبرة في العمل.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: ازداد الاهتمام مؤخراً بالقيم التنظيمية التي تُعد الحجر الأساس في نجاح العملية التنظيمية، إذ تحافظ القيم التنظيمية على الهوية الثقافية لدى جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، والتي تعمل على تحقيق توافق الأفراد نفسياً واجتماعياً ومهنياً وإدارياً، مما يحقق قوة السير نحو الأداء الفعال والإيجابي، وبالتالي توجيه الأهداف بطريقة موضوعية. مما يزيد من تماسك التنظيم الإداري بالمسؤوليات القائمة لجهود الأفراد وتنمية الإحساس بالمسؤولية بممارسة سلوكيات تتوافق مع قيم التنظيمية وهذا يولد الشعور بالولاء التنظيمي نحو مزيد من الجهود في الأداء والانتظام في العمل، والعمل بروح الفريق.

الأهمية العملية: تكتسب الدراسة أهميتها العملية من خلال توفيرها مادة لتزويد القائمين والمهتمين بالجانبين السلوكي والإداري في تطوير الفعالية التنظيمية، ومعرفة القيم التنظيمية ومدى إسهامها في ولاء الموظفين، كما تعود نتائج وتوصيات الدراسة بالفائدة على متخذي القرارات من أجل بلورة أسس علمية سليمة والاستفادة منها كبرامج تدريبية بالإضافة إلى أنها قد تشكل مزيداً من الدراسات ذات الأبعاد والمتغيرات الجديدة.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة بمعرفة ما يأتي:

- 1- الكشف عن القيم التنظيمية السائدة لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.
- 2- التعرف على مستوى الولاء التنظيمي بين موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.
- 3- ومعرفة مدى اختلاف الولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تبعاً للجنس والعمر والمستوى التعليمي.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: أقتصرت هذه الدراسة على موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.
- الحدود الموضوعية: أقتصرت هذه الدراسة على القيم التنظيمية ومستوى الولاء التنظيمي.
- الحدود المكانية : جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في الاردن.
- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال عام 2022.

محددات الدراسة:

- تشمل محددات الدراسة الحالية ما يأتي :
1. اقتصرت هذه الدراسة على موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية بمختلف كلياتها.
 2. تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام (2021/2021).
 3. نتائج الدراسة ظهرت نتيجة موضوعية المستجيبين.

مصطلحات الدراسة:

مفهوم القيم التنظيمية : مجموعة عناصر تتصف بالثبات النسبي والاستمرارية تنتج عن عمق الاعتقاد والمعايير والتصورات والأحكام الإيجابية أو السلبية التي تنعكس على القرارات والسلوكيات التنظيمية الصادرة عن الفرد. (البعداني، 2017)

تعريف القيم التنظيمية إجرائياً: تعرف بأنها مجموع المعتقدات السائدة لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، والتي تسهم في تحديد مسارهم وترتيب أولوياتهم و توجه سلوكهم لما هو حسن أو سيئ، وتم قياسها من خلال فقرات الاستبانة.

مفهوم الولاء التنظيمي: يعرف بأنه إخلاص والتزام الفرد واندماجه تجاه عمله، ومدى استعداد الموظف لبذل أداء وأقصى جهد في خدمة المنظمة التي يعمل فيها، مع وجود الرغبة في قبول قيمها وأهدافها، ولديه الرغبة للاستمرار في عمله. (الدرويش، 2012)

أما التعريف الإجرائي للولاء التنظيمي فهو: الدرجة التي يحصل عليها موظفو جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من خلال إجاباتهم على فقرات استبانة، والتي تشير إلى مدى إحساس الموظف بالرغبة الداخلية بقيم ومعايير جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وانسجامه معها، وببذل الجهد المطلوب بفخر واعتزاز لتحقيق أهدافها والرغبة في المحافظة على استمرارها وتطويرها من خلال بقائهم في العمل فيها.

الدراسات السابقة:

أجرى الموسوي وهاشم. (2020). دراسة تطبيقه في الكليات الأهلية في محافظات الفرات، هدفت إلى معرفة الدور الذي تلعبه القيادة الملهمة على الولاء التنظيمي وتم استخدام استبيان كوسيلة لجمع المعلومات وتطبيقها على عينة البحث والبالغة 30 موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن القيادة الملهمة لها تأثير على ولاء الموظفين العاملين في الكليات الأهلية؛ كون القائد الملهم يمتلك كارزما مؤثرة، وأن القيادة مسؤولة عن ثقافة المنظمة ونشر القيم السامية التي تدفع أفرادها إلى الالتزام بالعمل وتحقيق مزيد من الإبداع والمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يجعلهم منغمسين في رسالة المنظمة وبالتالي يمتلكون ولاء مطلقاً للمنظمة، ووصفت الباحثتان بضرورة اهتمام القيادة العليا بتوفير بيئة ملائمة لجعل الموظفين يشعرون بالولاء المطلق لمنظماتهم من خلال اعتماد ممارسات القيادة الملهمة في المؤسسات والمنظمات.

وأما بالنسبة إلى دراسة غنباري وعبدالقى. (2019, "Ghanbari, . & Abdolmaleki") التي هدفت إلى معرفة دور القيادة الأخلاقية في الولاء التنظيمي بوساطة مشاركة الموظفين في العمل في جامعة بو علي سينا في هامدان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم توزيع العينة على 477 من الخبراء والمديرين في جامعة هامدان بطريقة العينة الطيبية، و أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الأخلاقية لها تأثير إيجابي وكبير على الولاء التنظيمي وعلى المشاركة في العمل، وأن الممارسات الأخلاقية تزيد من رضا الموظفين وتعمل على جذبهم وزيادة ولائهم للجامعة.

وبالمقابل كشفت دراسة البعداني. (2017). دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء. وأجريت الدراسة للتعرف على القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء والرضا الوظيفي، وتم استخدام المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي بتصميم استبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية السائدة وبين الرضا الوظيفي، وإن من أهم القيم التنظيمية السائدة في المستشفيات اليمنية الخاصة هي الكفاءة والفعالية والعدالة والعمل الجماعي. وإن القيم تشكل مزيداً من الولاء التنظيمي للعاملين، وأوصت الدراسة إدارة المستشفيات بضرورة التطبيق الفعلي لمنظومة أخلاقيات وقيم العمل في كل مستويات العمل، والسعي على إدماج أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية ضمن لوائح وقوانين العمل المعتمدة.

وتضيف دراسة بوزيدي. (2016). التي تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيم التنظيمية على الأداء لدى العاملين الإداريين بجامعة الجلفة، ومعرفة مدى استجابة العاملين لنظام القيم التنظيمية السائدة لديهم. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم أداة الاستبيان بالاستعانة بأبعاد تصميم مقياس "فرانسييس و وودكوك. (1995)". ووزعت هذه الاستبانة على عينة بلغت 100 عامل وتمت استعادة 77 استبانة أي ما نسبته 77%، ومن أهم نتائج الدراسة أن هناك علاقة تأثير للمتغيرات المستقلة (القيم التنظيمية: الإدارة، المهام، العلاقات، البيئة) على المتغير التابع (الأداء)، كما أوصت هذه الدراسة بالاهتمام بالعنصر البشري وذلك من خلال بناء نموذج للقيم يخدم العامل والمنظمة، وتطوير مقياس للقيم يناسب ثقافة المنظمة الجزائرية والعمل على تطبيقه.

وفي السياق ذاته تناولت دراسة بودهان وصامر. (2015). هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى الموظفين في مديرية الخدمات الجامعية بجيجل، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستعملت الاستبانة كوسيلة أساسية بأسلوب المسح الشامل، الذي بلغ عدد الموظفين به 73 موظفاً، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية: هناك علاقة طردية موجبة متوسطة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم إدارة الإدارة والولاء التنظيمي لدى الموظفين. ووجود علاقة طردية موجبة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم إدارة العلاقات الإنسانية والولاء التنظيمي لدى الموظفين.

وكشفت دراسة الصمياي (2014). إلى معرفة دور القيم التنظيمية في إحداث الولاء التنظيمي في المؤسسات الأمنية، وتكونت الدراسة من مجتمعين الضباط في كلية الملك فهد الأمنية والمديرين في شركة المياه الوطنية بالرياض وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مقدارها (143) موظفاً وموظفة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. أهم النتائج: أن أكثر القيم التنظيمية أهمية في التأثير على إحداث التغيير التنظيمي في المؤسسات المدنية هي (قيمة عدالة الإجراءات وقيمة الإبداع)، وتم التوصل إلى أن أكثر القيم التنظيمية أهمية في التأثير على إحداث التغيير

التنظيمي في المؤسسات الأمنية هي: (قيمة المشاركة وقيمة الإبداع). وتوصلت الدراسة إلى أهم التوصيات: أن تعمل الجهات المسؤولة عن إحداث التغيير التنظيمي في المؤسسات المدنية على الاهتمام بقيمتي (عدالة الإجراءات والإبداع) والاهتمام بقيمتي المشاركة والإبداع عند الرغبة في إحداث أي تغيير تنظيمي في تلك المؤسسات.

إما بالنسبة لدراسة عبدالرحيم (2014). تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل وتأثير الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين على شركات عدة في محافظة القاهرة، وتحديد قيمهم الإدارية، وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية: إن ترتيب القيم الإدارية للمديرين كالآتي: القيم الانسانية، تليها القيم التنظيمية، ثم القيم الأخلاقية، فقيم المشاركة، وقدمت الدراسة بعض التوصيات أهمها: ترسيخ مفاهيم وأسس عمل الفريق الواحد إلى جانب الاهتمام بالعاملين وبحاجاتهم وإرساء العدالة والثقة.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض للدراسات السابقة وذات الصلة بموضوع الدراسة التي تم تناولها، وأهمية نتائج هذه الدراسات التي كانت منطلق بحثنا، والحصول على رؤية شاملة في مجال البحث، اذ كشفت العديد من الدراسات العربية والأجنبية أن القيم تشكل مزيدا من الولاء التنظيمي للعاملين، وساهمت مجمل الدراسات في وضع خطة للدراسة الحالية، كما تم الاستفادة من هذه الدراسات من حيث طريقة تحليلها والوسائل التي استخدمتها، وأن ما يميز الدراسة الحالية عن بقية الدراسات السابقة أنها تسعى إلى معرفة القيم التنظيمية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، وتحاول هذه الدراسة تفسير جميع الأبعاد التي تتعلق لمغيري الدراسة الحالية وهما: متغير القيم التنظيمية ومتغير الولاء التنظيمي، ومعظم الدراسات تناولت مواضيع متشابهه وتعتبر القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي.

وبذلك تتفق هذه الدراسة مع بعض الدراسات من حيث الهدف العام مع دراسة البعداني (2017). ودراسة بوزيدي (2016). ودراسة بودهان وصامر (2015)، وكما تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلاتي كدراسة الصمياي (2014). ودراسة بوزيدي (2016). ودراسة (Ghanbari, & Abdolmaleki, 2019)، ودراسة البعداني (2017)، وأغلبية الدراسات استعانت أداة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات كدراسة بوزيدي (2016). ودراسة الموسوي وهاشم (2020). ودراسة (Ghanbari, & Abdolmaleki, 2019).، كما أن الدراسات التي

تناولت متغير القيم التنظيمية اعتمدت على مقياس القيم التنظيمية لديف فرانسيس ومايك وودكوك كدراسة التي قام بها " دراسة بوزيدي (2016)، أما الدراسات التي ركزت على الولاء التنظيمي فأغلبها قامت بربطه بعدد من المتغيرات الشخصية والوظيفية والإدارية، والقيم التنظيمية وعلاقتها بالتوافق التنظيمي وإحداث التغيير التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي، غير أن هذه الدراسات طبقت على مجتمعات متنوعة منها: قطاعات تعليمية وتربوية وصحية ومؤسسات أمنية.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة ووصفها وتصويرها كماً كما هي في الواقع؛ من خلال جمع البيانات وتحليلها وذلك عن طريق تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه للموظفين لمعرفة درجة ولائهم لمنظمتهم، من أجل القدرة على معرفة اتجاهاتهم وميولهم تجاه المنظمة وتحليل النتائج الخاصة بالدراسة للخروج بالتوصيات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، إذ بلغ حجم مجتمع الدراسة (1500) موظفاً، أما بالنسبة لحجم عينة البحث (120) موظف، بنسبة 8% من مجتمع الدراسة، وتم اختيار العينة المتيسرة لجميع العمادات والوحدات والدوائر الإدارية والمراكز، وتم توزيع مفردات العينة، إذ يبلغ عدد العمادات (12) عمادة، وتم تقسيمها إلى عمادات الكليات الطبية وعمادات للكليات الهندسية وعمادات أخرى حسب المهنة الإدارية والتجانس المهني، وتم توزيع الاستبيان للعدد المطلوب كحجم للعينة الخاصة بهذه الفئة.

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة بجمع البيانات الأولية التحليلية باستخدام أداة الدراسة من مقياس فرانسيس وودكوك (فرانسيس وودكوك، 1995)، التي تم تعديلها على فقراتها بما يتناسب مع الدراسة الحالية، واشتملت على جزئين، كما يأتي:

الجزء الأول: المتغيرات الديمغرافية

الجزء الثاني: تضمن هذا الجزء العبارات التي تقيس متغير الدراسة المستقل (القيم التنظيمية) الجزء الثالث: تضمن هذا الجزء العبارات التي تقيس متغير الدراسة التابع (الولاء التنظيمي)، واستخدمت الباحثة في أداة الدراسة مقياساً لإجابات أفراد العينة مكوناً من خمس درجات (1-5) من الإجابات حسب

مقياس ليكرت الخماسي (Scale Likert)، وهو مقياس فنوي مكون من خمس درجات لتحديد درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة، وتم إعطاؤها الأوزان النسبية الظاهرة في جدول رقم (1).

جدول رقم (1): درجات مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) المستخدم في أداة الدراسة

الوزن النسبي	درجة الموافقة	درجة المقياس
100-81%	5	موافق بشدة
80-61%	4	موافق
60-41%	3	محايد
40-21%	2	غير موافق
20-0%	1	غير موافق بشدة

وفيما يتعلق بالحدود اعتمدت الدراسة لتحديد أهمية كل فقرة من فقرات الدراسة عند التعليق على المتوسطات الحسابية للمتغيرات، فقد تم استخدام المعيار الإحصائي الذي يقوم على تقسيم الأوساط الحسابية إلى ثلاثة مستويات وهي (مرتفع، متوسط، ومنخفض) وبناء على المعادلة الآتية:

طول الفئة = (الحد الأعلى للبدل - الحد الأدنى للبدل) / عدد المستويات

طول الفئة = $1.33 = 3/4 = 3/(5-1)$ وبذلك تكون المستويات كالاتي:

الجدول رقم (2): الأهمية النسبية والوسط الحسابي المقابل لها

مرتفع	متوسط	منخفض	مستوى الأهمية النسبية
3.66- أقل من 5.00	2.33- أقل من 3.66	1- أقل من 2.33	الوسط الحسابي

صدق الأداة:

تم عرض أداة الدراسة على عدد من أساتذة الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة من ذوي الخبرة والاختصاص، وبعد اطلاعهم على عباراتها أجمعوا على 80% من فقراتها، أجري التعديل وفقاً لآرائهم حتى برزت الأداة بشكلها النهائي.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة تم تطبيق معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach Alpha) على جميع فقرات أبعاد ومجال الدراسة والأداة ككل على عينة استطلاعية مكونة من 35 موظف وموظفة وتم اختيارها

بشكل عشوائي، كما هو مبين في جدول (3) الذي يوضح معاملات الثبات (كرونباخ الفا) لأبعاد الدراسة ومجالاتها.

جدول (3) يوضح نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة

المجال	البُعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
القيم التنظيمية	بعد الإدارة	10	0.890
	بعد المهمة	4	0.855
	بعد العلاقات	14	0.857
	بعد البيئة	6	0.862
	القيم التنظيمية ككل	34	0.834
الولاء التنظيمي			0.924

يظهر الجدول رقم (3) جميع قيم معاملات الثبات بطريقة (كرونباخ الفا) كانت مقبولة لأغراض التطبيق، حيث إنها تراوحت بين (0.834-0.924)، وقد أشارت الدراسات إلى قبول معاملات الثبات وجميعها قيم مقبولة لأغراض التطبيق؛ إذ أشارت معظم الدراسات إلى أن نسبة قبول معامل الثبات (0.70).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تشمل عليها الحزمة الإحصائية، والتي تتمثل في التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والانحدار المتعدد لاختبار مدى صحة الفرضية المتعلقة بأثر المتغير المستقل على المتغير التابع، ومعادلة كرونباخ ألفا للتأكد من مدى ثبات أداة الدراسة، واختبار ANOVA لبيان أي الأقسام أكثر ولاءً في الجامعة.

توزيع عينة البحث حسب متغيرات الدراسة

أولاً: وصف أفراد عينة الدراسة:

يوضح الجدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	76	63.3
	أنثى	44	36.7

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
	المجموع	120	100.0
العمر	أقل من 30 سنة	4	3.3
	من 30-39 سنة	40	33.3
	من 40-49 سنة	51	42.6
	من 50-59 سنة	21	17.5
	60 سنة فأكثر	4	3.3
	المجموع	120	100.0
	المستوى التعليمي	أقل من ثانوية	8
ثانوية		27	22.5
دبلوم		19	15.8
بكالوريوس		53	44.2
دراسات عليا		13	10.8
المجموع		120	100.0
الخبرة في العمل		أقل من 5 سنوات	5
	5 سنوات -10 سنوات	17	14.2
	11-15 سنة	28	23.3
	16-20 سنة	49	40.8
	21 سنة فأكثر	21	17.5
	المجموع	120	100.0
	الدخل الشهري	أقل من 500 دينار	17
من 500-1000 دينار		80	66.7
أكثر من 1000 دينار		23	19.2
المجموع		120	100.0
مكان العمل		عمادات طبية	15
	عمادات هندسية	19	15.8
	عمادات أخرى	22	18.3
	وحدات ودوائر	58	48.3
	مراكز	6	5.0
	المجموع	120	100.0

وصف أبعاد ومتغيرات الدراسة

أولاً: المتغير المستقل (القيم التنظيمية)

كانت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لنتائج الدراسة كما هي موضحة في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5): الأوساط الحسابية لموافقة الأفراد المبحوثين على أبعاد المتغير المستقل

الرتبة	الرقم	البُعد	الوسط الحسابي	المستوى
4	1	بعد الإدارة	2.89	متوسطة
2	2	بعد المهمة	3.59	متوسطة
3	3	بعد العلاقات	3.55	متوسطة
1	4	بعد البيئة	3.75	مرتفعة
مجال القيم التنظيمية ككل				
			3.39	متوسطة

يتبين من الجدول رقم (5) أن مستوى تطبيق القيم التنظيمية السائدة لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية جاء متوسطاً؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال القيم التنظيمية ككل (3.39) بدرجة متوسط، كما يتبين من الجدول رقم (5) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال القيم التنظيمية تراوحت ما بين (2.89-3.75)، وجاء بالمرتبة الأولى مجال بُعد البيئة بوسط حسابي (3.75) ودرجة تقييم مرتفعة، واحتل المرتبة الرابعة والأخيرة بُعد الإدارة بوسط حسابي (2.89) ودرجة تقييم متوسطة.

لإعطاء صورة مفصلة عن القيم التنظيمية السائدة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية فقد قامت الباحثتان باستخراج الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى موافقة الأفراد المبحوثين على فقرات كل بُعد من الأبعاد بشكل منفرد، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجداول الآتية:

- البُعد الأول : بعد الإدارة

الجدول رقم (6): الأوساط الحسابية لموافقة الأفراد المبحوثين على فقرات بعد الإدارة

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	تنظر الإدارة إلى العنصر البشري بأنه من أهم موارد الجامعة	3.39	1.075	متوسطة
1	2	توفر القوانين والأنظمة ضمانة للحقوق الوظيفية للموظفين	3.49	1.021	متوسطة
9	3	تتسم الإجراءات الادارية بالعدالة في تطبيق الانظمة والتعليمات على الجميع دون استثناء	2.97	1.166	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
7	4	تتسم الاجراءات الادارية بتطبيق العقوبات على الموظفين المخالفين للأنظمة بشكل عادل	3.08	1.058	متوسطة
10	5	يتم ترشيح الموظفين في مناصب بما يتناسب مع قدراتهم وكفاءتهم	2.88	1.189	متوسطة
8	6	تحرص الإدارة على تقديم الحوافز والمكافآت بما يتناسب مع فعالية أداء الموظف	3.03	1.159	متوسطة
6	7	يتم تقييم الموظفين وفق أسس موضوعية	3.19	1.056	متوسطة
5	8	تقدم الإدارة أفكارا جديدة حول أساليب العمل	3.27	1.043	متوسطة
4	9	تهتم سياسات الإدارة بتمية قدرات الموظفين وتمكينهم	3.28	.997	متوسطة
3	10	تسعى الإدارة بنشر قيم العمل الإيجابية نحو العمل	3.32	1.004	متوسطة
		بعد الإدارة ككل	2.89		متوسطة

يتبين من الجدول رقم (6) أن المستوى العام لبُعد الإدارة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية متوسط؛ حيث بلغ الوسط الحسابي للبُعد ككل (2.89) بدرجة تقييم متوسطة، وتراوحت الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد ما بين (2.88-3.49) حصلت الفقرة رقم (2) ونصها: توفر القوانين والأنظمة ضمانة للحقوق الوظيفية للموظفين، على المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.49) ودرجة تقييم متوسطة، في حين حصلت على المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) ونصها: يتم ترشيح الموظفين في مناصب بما يتناسب مع قدراتهم وكفاءتهم، بوسط حسابي (2.88) ودرجة تقييم متوسطة، وهذا يوضح عدم ثقة المبحوثين بطبيعة الأسلوب الإداري التي يتبعه المسؤولين في عملية اختيار الكفاءات ومع عدم وضوح الاجراءات الإدارية في تطبيق الانظمة والتعليمات بعدالة على الجميع.

- البُعد الثاني : بعد إدارة المهمة

الجدول رقم (7): الأوساط الحسابية لموافقة الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد المهمة

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	1	تسهم القوانين والأنظمة المعمول بها في تحقيق معدلات الإنجاز المطلوبة	3.40	.974	متوسطة
4	2	الإدارة تجعلنا نقدم أفضل ما لدينا من أداء في العمل	3.32	1.109	متوسطة
2	3	يحرص الموظفون على المحافظة على ممتلكات	3.89	.818	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
		الجامعة باستمرار			
1	4	نبذل المزيد من الجهد لنجاح الجامعة	4.08	.705	مرتفعة
		بُعد إدارة المهمة ككل	3.59		متوسطة

يتبين من الجدول رقم (7) أن المستوى العام لبُعد إدارة المهمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية جاء متوسطاً؛ حيث بلغ الوسط الحسابي للبُعد ككل (3.59) بدرجة تقييم متوسطة، وتراوحت الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد ما بين (3.32-4.08)، حصلت الفقرة رقم (4) ونصها: نبذل المزيد من الجهد لنجاح الجامعة، على المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.08) ودرجة تقييم مرتفعة، وهذا يدل على الإحساس بالمسؤولية التي يتمتع بها أفراد العينة، في حين حصلت على المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2) ونصها: الإدارة تجعلنا نقدم أفضل ما لدينا من أداء في العمل، بوسط حسابي (3.32) ودرجة تقييم متوسطة، ويمكن تفسير ذلك أن الإدارة لا تقدم لهم ظروف عمل مشجعة أثناء أدائهم في العمل.

- البُعد الثالث : بُعد إدارة العلاقات

الجدول رقم (8): الأوساط الحسابية لموافقة الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد العلاقات

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	يحرص الموظفون على تطبيق ما تنص عليه القوانين والأنظمة المعتمدة	3.91	.799	مرتفع
10	2	الموظفون راضون عن سياسات الجامعة المتعلقة بحقوقهم	3.64	.838	متوسط
4	3	يقوم الموظفون بأداء المهام والواجبات الوظيفية دون إشراف	3.88	.735	مرتفع
7	4	يتسم الموظفون بالقدرة على تحمل المسؤولية عند ممارسة المهام الوظيفية	3.78	.825	مرتفع
12	5	يمتلك الموظفون القدرة على تحمل المسؤولية عند المشاركة في اتخاذ قرارات المتعلقة بالجامعة	3.35	1.034	متوسط
14	6	يساعد الموظفون بعضهم ويتخلون عن المصالح الفردية	3.14	1.132	متوسط
11	7	تمنح الإدارة الموظفين فرص متساوية لسماع شكاويهم	3.40	.947	متوسط

المرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
6	8	يتسم الموظفون بمرونة عقلية تمكنهم من التعبير عن أفكارهم تجاه العمل	3.80	.805	مرتفع
9	9	لدى الموظفين الرغبة في تنمية قدراتهم الابتكارية سعياً إلى تطوير أداءهم في العمل	3.66	.884	متوسط
1	10	نعتمد على العمل الجماعي وتطوير العلاقات التي تشجع التعاون وروح الفريق	3.98	.614	مرتفع
8	11	تتطلب الأعمال التعاون ما بين الموظفين بشكل مستمر	3.73	.827	مرتفع
13	12	يدعم الموظفون بعضهم بعضاً في القرارات المتعلقة بواجباتهم	3.29	1.056	متوسط
5	13	تسود ثقافة الشناء للموظفين الذين يؤدون أعمالهم بشكل جيد أو يحققون إنجازاً	3.84	.810	مرتفع
3	14	يُظهر الموظفون تعاطفاً ودعمًا لزملائهم الذين يواجهون مشكلات خاصة	3.91	.799	مرتفع
		بُعد إدارة العلاقات ككل	3.55		متوسط

يتبين من الجدول رقم (8) أنّ المستوى العام لبُعد إدارة العلاقات في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية فيها جاء متوسطاً؛ حيث بلغ الوسط الحسابي للبُعد ككل (3.55) بدرجة تقييم متوسطة، وتراوحت الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد ما بين (3.14-3.98)، وحصلت الفقرة رقم (10) ونصها: نعتمد على العمل الجماعي وتطوير العلاقات التي تشجع التعاون وروح الفريق، على المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.98) ودرجة تقييم مرتفعة، ويعتبر أفراد العينة أنّ إدارة الجامعة تشجع على العمل الجماعي والعلاقات الجيدة بين الموظفين باعتبارهم قوة ونجاح في الأداء والانجاز، في حين حصلت على المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (14) ونصها: يساعد الموظفون بعضهم ويتخلون عن المصالح الفردية، بوسط حسابي (3.14) ودرجة تقييم متوسطة، وهذا يفسر انتشار بعض السلوكيات التي قد تعيق التعاون كالأناية وتشويش عمل الآخرين.

- البُعد الرابع : بعد إدارة البيئة

الجدول رقم (9): الأوساط الحسابية لموافقة الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد إدارة البيئة

المرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	نسعى للتأقلم والتكيف مع أي تطورات او تغييرات جديدة	3.92	.681	مرتفع
4	2	يتم الحوار وتبادل المعلومات بين الموظفين بما يحقق مصلحة العمل	3.78	.812	مرتفع
5	3	تسود المعاملة بين الموظفين بالاحترام والتقدير	3.67	.929	مرتفع
1	4	يحرص الموظفون على المصلحة العامة للجامعة	3.93	.847	مرتفع
6	5	يسود الإحساس بين الموظفين بالأمان الوظيفي	3.41	1.057	متوسط
3	6	يحرص الموظفون على المحافظة على أسرار العمل	3.79	.986	مرتفع
بُعد إدارة البيئة ككل			3.75		مرتفع

يتبين من الجدول رقم (9) أن المستوى العام لبُعد إدارة البيئة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية جاء مرتفعاً؛ حيث بلغ الوسط الحسابي للبُعد ككل (3.25) بدرجة تقييم مرتفعة، وتراوحت الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد ما بين (3.41-3.93)، وحصلت الفقرة رقم (4) ونصها: يحرص الموظفون على المصلحة العامة للجامعة، على المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.93) ودرجة تقييم مرتفعة، وهذا يفسر قناعة الموظفين بالمحافظة على ممتلكات الجامعة ولديهم قيم نحو الاقتصاد، أو بسبب الرقابة من قبل الإدارات أو بسبب خوف من العقاب بما تقتضيهما الأنظمة والتعليمات، في حين حصلت على المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) ونصها: يسود الإحساس بين الموظفين بالأمان الوظيفي، بوسط حسابي (3.41) ودرجة تقييم متوسطة، وهذا يمكن أن يدل على طبيعة القيم السائدة المبنية على أسس موضوعية أو شخصية.

ثانياً المتغير التابع (الولاء التنظيمي):

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: ما مستوى الولاء التنظيمي بين موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية ؟

ولإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج الأوساط الحسابية، لموافقة الأفراد المبحوثين على الفقرات التي تعكس مستوى الولاء التنظيمي، حيث كانت هذه الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية كما هي موضحة في الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10): الأوساط الحسابية لموافقة الأفراد المبحوثين على فقرات مجال الولاء التنظيمي

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	1	لدي استعداد لبذل جهد أكثر من المطلوب	4.32	.722	مرتفع
6	2	أقدم مصلحة العمل على مصلحتي الشخصية	4.16	.879	مرتفع
7	3	أشعر بالانتماء القوي للجامعة التي أعمل بها حالياً	4.16	.850	مرتفع
5	4	أشعر بالسعادة عند انجاز المهام المطلوبة مني	4.27	.756	مرتفع
8	5	أفكر بالبقاء في عملي حتى لو توفرت لي وظيفة أفضل	3.90	1.095	مرتفع
4	6	من واجبي كموظف أن اعترز وافتخر بمكان عملي	4.32	.747	مرتفع
9	7	أشعر بالالتزام بالعمل في الجامعة نتيجة تطويرها لقدراتي ومهاراتي	3.85	.958	مرتفع
10	8	يتناسب راتي مع الجهد الذي أبذله	3.79	.995	مرتفع
1	9	الترم بمواعيد العمل الرسمية حسب النظام الإداري	4.41	.628	مرتفع
2	10	لدي اهتمام بأهمية عامل الوقت لإنجاز المهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة	4.41	.642	مرتفع
مجال الولاء التنظيمي ككل			4.15		مرتفع

يتبين من الجدول رقم (10) أن المستوى العام لمجال الولاء التنظيمي في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية جاء مرتفعاً؛ حيث بلغ الوسط الحسابي للمجال ككل (4.15) بدرجة تقييم مرتفعة، وتراوحت الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات المجال ما بين (3.79-4.41)، وحصلت الفقرة رقم (9) ونصها: ألتزم بمواعيد العمل الرسمية حسب النظام الإداري ، والفقرة رقم (10) ونصها: لدي اهتمام بأهمية عامل الوقت لإنجاز المهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة، على المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.41) ودرجة تقييم مرتفعة، في حين حصلت على المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (8) ونصها: يتناسب راتي مع الجهد الذي أبذله، بوسط حسابي (3.79) ودرجة تقييم مرتفعة، وهنا تظهر نتائج الدراسة ان شعور أفراد العينة بتقديم مصلحة العمل على مصلحته الشخصية والاستعداد لبذل جهد أكثر من المطلوب وان مستقبلهم الوظيفي مرهون في نجاح المؤسسة وادراكهم بأهمية انتمائهم للعمل يجعلهم أكثر ولاء للبيئة التنظيمية وللجامعة.

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:

الفرضية الرئيسية ((H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$) للقيم التنظيمية المتمثلة في (بعد الإدارة، بعد إدارة العلاقات، بعد إدارة المهمة، وبعد إدارة البيئة) في الولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق معادلة الانحدار المتعدد (Multiple regression) لدراسة أثر القيم التنظيمية على الولاء التنظيمي في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، الجدول رقم (6-10) يوضح ذلك.

جدول (11)

معادلة الانحدار المتعدد (Multiple regression) لدراسة أثر القيم التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا

الدالة الإحصائية	F	Adjusted R Square	R ²	R	Standardized Coefficients			Unstandardized Coefficients		المتغير
					الدالة الإحصائية	T	β	Std. Error	B	
0.000	48.364	0.406	0.435	0.641	0.010	2.577		0.269	0.692	(Constant)
					0.003	4.367	0.244	0.053	0.271	بُعد الإدارة
					0.000	3.876	0.232	0.042	0.314	بُعد إدارة العلاقات
					0.012	4.215	0.006	0.064	0.214	بُعد إدارة المهمة
					0.000	5.774	0.051	0.038	0.431	بُعد إدارة البيئة

المتغير التابع: الولاء التنظيمي.

يظهر من جدول (11) وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ للقيم التنظيمية في الولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.641) وهي قيمة دالة إحصائياً وتدل على درجة ارتباط دالة إحصائياً بين أبعاد القيم التنظيمية والولاء التنظيمي، وبلغت قيمة (R-square) (0.435) وهي قيمة دالة إحصائياً، بمعنى أن أبعاد القيم التنظيمية تفسر ما قيمته (43.5%) من التغير الحاصل في الولاء التنظيمي، وبلغت قيمة

الاختبار (F) (48.364) بدلالة إحصائية (0.00)، مما يدل على وجود تباين في تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الرئيسية بالصيغة البديلة والتي تنص "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للقيم التنظيمية المتمثلة في (بعد الإدارة، بعد إدارة العلاقات، بعد إدارة المهمة، وبعد إدارة البيئة) في الولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية".

سؤال الدراسة الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تبعاً لمتغيرات (الجنس، والعمر، وحجم الأسرة، والخبرة في العمل، ومعدل الدخل الشهري، والمستوى التعليمي).

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وذلك تبعاً لمتغيرات: الجنس، والعمر، وحجم الأسرة، والخبرة في العمل، ومعدل الدخل الشهري، والمستوى التعليمي، وذلك لبيان وجود فروق ظاهرية كما هو مبين في الجدول (12).

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للولاء التنظيمي تبعاً لمتغيرات الدراسة

الولاء التنظيمي		المتغير	الفئات
انحراف معياري	متوسط حسابي		
0.62	4.01	الجنس	ذكر
0.44	4.19		أنثى
0.56	4.10	العمر	الدرجة الكلية
0.43	4.13		أقل من 30 سنة
0.55	4.11		30-39 سنة
0.42	4.19		40-49 سنة
0.86	4.14		50-59 سنة
0.56	4.14	حجم الأسرة	الدرجة الكلية
0.47	4.14		أقل من 4
0.61	4.15		4-7 افراد
0.36	4.16		أكثر من 7 افراد
0.56	4.15	الخبرة في العمل	الدرجة الكلية
0.47	4.42		أقل من 5 سنوات
0.54	4.04		5-10 سنوات
0.36	4.27		11-15 سنة
0.48	4.14		16-20 سنة

0.89	4.09	21 سنة وأكثر	معدل الدخل الشهري
0.56	4.19	الدرجة الكلية	
0.55	4.05	أقل من 500 دينار	
0.60	4.14	500-1000 دينار	
0.42	4.43	أكثر من 1000 دينار	
0.56	4.20	الدرجة الكلية	المستوى التعليمي
0.54	4.28	أقل من ثانوي	
0.59	4.10	ثانوي	
0.39	4.15	دبلوم	
0.58	4.14	بكالوريوس	
0.68	4.42	دراسات عليا	
0.56	4.21	الدرجة الكلية	

يظهر من الجدول أن هنالك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للولاء التنظيمي تبعاً لمتغيرات (الخبرة في العمل، الدخل الشهري، والمستوى التعليمي)، ولبيان فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، تم إجراء تحليل التباين الأحادي ANOVA من أجل أيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية، كما يوضح الجدول (13).

جدول (13): تحليل التباين الأحادي ANOVA للولاء التنظيمي تبعاً لمتغيرات الدراسة

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
0.568	0.327	0.103	1	0.103	بين المجموعات	الجنس
		0.316	118	37.24	داخل المجموعات	
			119	37.35	المجموع	
0.845	0.27	0.087	3	0.262	بين المجموعات	العمر
		0.32	116	37.08	داخل المجموعات	
			119	37.35	المجموع	
0.568	0.57	0.18	2	0.36	بين المجموعات	حجم الأسرة
		0.32	117	36.99	داخل المجموعات	
			119	37.35	المجموع	
0.002*	3.39	1.04	4	4.28	بين المجموعات	الخبرة في العمل
		0.315	115	145.12	داخل المجموعات	

			119	149.4	المجموع	
0.023*	3.68	1.16	2	2.32	بين المجموعات	معدل الدخل الشهري
		0.419	117	149.16	داخل المجموعات	
			119	151.48	المجموع	
0.042*	2.81	0.90	4	3.61	بين المجموعات	المستوى التعليمي
		0.322	115	184.9	داخل المجموعات	
			119	188.51	المجموع	

يظهر من نتائج الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للولاء التنظيمي تعزى لمتغيرات (الخبرة في العمل، ومعدل الدخل الشهري، والمستوى التعليمي) كما أظهر الجدول أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للولاء التنظيمي تعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر، وحجم الأسرة). ولبيان لصالح من تعزى الفروق ذات الدلالة الإحصائية تم إجراء اختبارات شفهي (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما توضح الجداول (14-15-16).

الجدول (14): اختبار شفهي للمقارنات البعدية لمستوى الولاء التنظيمي في ضوء متغير الخبرة في العمل

المجال	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	10-5 سنوات	15-11 سنة	20-16 سنة وأكثر	21 سنة وأكثر
الولاء التنظيمي	4.42	أقل من 5 سنوات				
	4.04	10-5 سنوات	0.001*			
	4.27	15-11 سنة	0.006*	0.082		
	4.14	20-16 سنة	0.032*	0.092	0.523	
	4.09	21 سنة وأكثر	0.007*	0.865	0.05*	0.890

يظهر من الجدول أن هنالك فروقا ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة في العمل (أقل من 5 سنوات) وبين كل من مجالات عدد سنوات الخبرة (5-10 سنوات، و11-15 سنة، و16-20 سنة، و21 سنة وأكثر) وذلك بالنسبة للولاء التنظيمي، ويظهر من نتائج الجدول أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية جاءت لصالح الخبرة في العمل (أقل من 5 سنوات) ذات المتوسط الحسابي الأعلى، وتعزى هذه النتيجة كونهم من الحديثين في الوظيفية ويسعون لإبراز ولائهم التنظيمي من أجل التقدم في الوظيفية والحصول على الترقية.

كما ويظهر أنّ هنالك فروقا دالة إحصائياً بين عدد سنوات الخبرة في العمل (11-15 سنة) وبين (21 سنة وأكثر) وجاءت الفروق لصالح (11-15 سنة) بمتوسط حسابي أعلى، وتعزى هذه النتيجة إلى كون أصحاب الخبرة في العمل (11-15 سنة) يسعون لتقلد مناصب إدارية في الجامعة، وذلك من خلال رفع مستوى الولاء التنظيمي لديهم.

الجدول (15): اختبار شففيه للمقارنات البعدية لمستوى الولاء التنظيمي في ضوء متغير معدل الدخل الشهري

المجال	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	11-15 سنة
الولاء التنظيمي	أقل من 500 دينار			
	500-1000 دينار	0.233		
	أكثر من 1000 دينار	0.001*	0.004*	

يظهر من الجدول أنّ هنالك فروقا ذات دلالة إحصائية بين معدل الدخل الشهري (أكثر من 1000 دينار) وبين كل من معدلي الدخل الشهري (أقل من 500 دينار، و 500-1000 دينار) بالنسبة للولاء التنظيمي، ويظهر من نتائج الجدول أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية جاءت لصالح معدل الدخل الشهري (أكثر من 1000 دينار) ذات المتوسط الحسابي الأعلى، وتعزى هذه النتيجة كون الموظفين الذين يحصلون على معدل دخل شهري أعلى هم الأكثر ممارسة للولاء التنظيمي، من أجل الحصول على الاستقرار الوظيفي.

الجدول (16): اختبار شففيه للمقارنات البعدية لمستوى الولاء التنظيمي في ضوء متغير المستوى التعليمي

المجال	المتوسط الحسابي	أقل من ثانوي	ثانوي	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا
الولاء التنظيمي	أقل من ثانوي	4.28				
	ثانوي	4.10	0.433			
	دبلوم	4.15	0.232	0.936		
	بكالوريوس	4.14	0.548	0.568	0.898	
	دراسات عليا	4.42	0.004*	0.001*	0.042*	0.007*

يظهر من الجدول أنّ هنالك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي (دراسات عليا) وبين كل من المستويات التعليمية (أقل من ثانوي، وثانوي، ودبلوم، وبكالوريوس) بالنسبة للولاء التنظيمي، ويظهر من نتائج الجدول أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية جاءت لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا)

ذات المتوسط الحسابي الأعلى، وتعزى هذه النتيجة إلى أنّ أصحاب المستوى العلمي دراسات عليا يشكلون جزءاً مهماً من الإدارة وهم الأكثر استقراراً وظيفياً، وهم أصحاب المعدل الأعلى من حيث الدخل الشهري، ولديهم الفرص للحصول على الترقية في المجال الوظيفي والمهني، كما أنّ طبيعة المهام داخل الجامعة تتطلب شهادات تمكنهم من التوافق مع الوظائف التي يشغلونها في الجامعة مما يجعلهم أكثر ولاءً تنظيمياً.

الخاتمة والاستنتاجات

أظهرت نتائج الدراسة أبعاد القيم التنظيمية إذ جاء بالمرتبة الأولى مجال بُعد البيئية، ويأتيه بُعد المهمة ويأتيه بُعد العلاقات، واحتل المرتبة الرابعة والأخيرة بُعد الإدارة، إذ اعتبر أفراد العينة أنّ القيم أساس التعامل فيما بينهم، فالقيم التنظيمية لها دور كبير في تنمية ولاء الموظفين، وزيادة استقرارهم وإخلاصهم وانتمائهم، أما فيما يتعلق بالترابط مع الدراسات السابقة فإن دراسة بودهان وصامر. (2015). ودراسة الصمياي. (2014). ودراسة عبدالرحيم. (2014). بوجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى الموظفين ولها دور في تحقيق التوافق التنظيمي وإحداث الولاء التنظيمي.

كما توصلت نتائج الدراسة إلى أنّ المستوى العام لمجال الولاء التنظيمي في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية جاء مرتفعاً؛ إذ تبين من خلال نتائج الدراسة أن أغلبية أفراد العينة يرون أنّ هنالك علاقة تبادلية بين التزام إدارة الجامعة بالقيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى الموظفين، وأغلبية أفراد العينة حريصون لإنجاز الأعمال في الجامعة في الوقت المحدد، وهذا راجع إلى كون الكفاءة معيار لنجاح الجامعة وسعيهم في المساهمة في تطوير مكانة الجامعة، يعتبرون أن القوانين والأنظمة توفر ضمانة للحقوق الوظيفية للموظفين، وأظهرت نتائج الدراسة أن أغلبية أفراد العينة ليس لديهم ثقة بطبيعة الأسلوب الإداري التي يتبعه المسؤولون في عملية اختيار الكفاءات ومع عدم وضوح الاجراءات الإدارية في تطبيق الأنظمة والتعليمات بعدالة على الجميع، ويعتبرون الإدارة لا تقدم لهم ظروف عمل مشجعة أثناء أدائهم في العمل، وتتوافق هذه الدراسة مع دراسة الموسوي وهاشم. (2020) أن القيادة مسؤولة عن نشر القيم التي تدفع أفرادها إلى الالتزام بالعمل وتحقيق مزيد من الإبداع والمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يجعلهم منغمسين في رسالة الجامعة وبالتالي يمتلكون ولاء مطلقاً للجامعة. وتتوافق هذه الدراسة أيضاً مع دراسة غنباري وعبدالله. (2019, "Ghanbari, . & Abdolmaleki") أن القيادة الأخلاقية لها تأثير إيجابي وكبير على الولاء التنظيمي وعلى المشاركة في العمل، وأن الممارسات الأخلاقية تزيد من رضا الموظفين وتعمل على جذبهم وزيادة ولائهم للجامعة.

كما يعتبر الموظفون بأن كثرة المهام تفرض التعاون فيما بينهم، مما يتيح لهم تنمية العلاقات الجيدة بين الموظفين نتيجة تفاعلهم وتواصلهم الدائم، ومتفقون على الالتزام بالنظام الداخلي، من أجل حصول كل موظف على حقوقه في مقابل أدائه لواجباته. وكما أظهرت نتائج الدراسة يرى أغلبية أفراد العينة أن

بعض الموظفين يسعون خلف مصالحهم الفردية، وهذا قد يؤدي إلى انتشار بعض السلوكيات التي قد تعيق التعاون وتشويش عمل الآخرين، وأظهرت نتائج الدراسة أيضا قناعة الموظفين بالمحافظة على ممتلكات الجامعة ولديهم قيم نحو الاقتصاد، وتتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة البعداني (2017). القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء والرضا الوظيفي، وإن القيم تشكل مزيدا من الولاء التنظيمي للعاملين. وكما أظهرت الدراسة ان الولاء التنظيمي له تأثيرات واضحة على سلوكيات واتجاهات الموظفين نحو جامعتهم، بما يعود بانعكاسات إيجابية على الفرد والجامعة معا، من حيث الالتزام بمواعيد العمل الرسمية والاهتمام بأهمية عامل الوقت لإنجاز المهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة، والشعور القوي بالانتماء للجامعة والشعور بالسعادة عند إنجاز المهام المطلوبة والافتخار بمكان العمل، وشعور أفراد العينة أن مصلحة العمل تفوق مصلحته الشخصية ولديهم الاستعداد لبذل جهد أكثر من المطلوب وان مستقبلهم الوظيفي مرهون في نجاح المؤسسة وإدراكهم بأهمية انتمائهم للعمل يجعلهم أكثر ولاء للبيئة التنظيمية وللجامعة.

كما توصلت الدراسة بوجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للقيم التنظيمية المتمثلة في (بعد الإدارة، بعد إدارة العلاقات، بعد إدارة المهمة، وبعد إدارة البيئة) في الولاء التنظيمي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، كما أظهرت الدراسة الحالية توافقا مع دراسة بوزيدي (2016) بأن هناك علاقة تأثير للقيم التنظيمية: الإدارة، المهام، العلاقات، البيئة على الأداء الوظيفي. وكشفت الدراسة أن هنالك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للولاء التنظيمي تبعا لمتغيرات (الخبرة في العمل، الدخل الشهري، والمستوى التعليمي)، وبينت كذلك أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للولاء التنظيمي تعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر، وحجم الأسرة)، وتظهر نتائج الدراسة أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية جاءت لصالح الخبرة في العمل (أقل من 5 سنوات) ذات المتوسط الحسابي الأعلى، وتظهر نتائج الدراسة أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية جاءت لصالح معدل الدخل الشهري (أكثر من 1000 دينار) ذات المتوسط الحسابي الأعلى، وأظهرت نتائج الدراسة أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية جاءت لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا) ذات المتوسط الحسابي الأعلى، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من (البعداني، 2017) ودراسة (بوزيدي، 2016) التي كشفت على وجود علاقة بين القيم التنظيمية والرضا الوظيفي، وأن القيم التنظيمية (للإدارة، المهمة، العلاقات، البيئة) لها تأثير على الإداء ورضا العاملين في العمل، وأن القيم التنظيمية تشكل مزيدا من الولاء التنظيمي للعاملين، وتوافق أيضا الدراسة الحالية مع دراسة (بودهان وصامر، 2015) التي ركزت على أن هناك علاقة طردية موجبة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى الموظفين، وتتوافق كذلك مع دراسة (الصمياطي، 2014) التي ركزت على تأثير القيم التنظيمية على أحداث تغيير تنظيمي إيجابي في بيئة العمل.

توصيات الدراسة:

- ضرورة أن تراعي جهات التخطيط في الجامعات المعايير والأنظمة المتعلقة بالترقية والتعيين مما يدفع في تعزيز ثقة الموظفين في المؤسسات وأن تعمل المؤسسات على الاستفادة من القيم التنظيمية لإحداث التغيير التنظيمي، وتبنى ممارسات مهنية سليمة لإيجاد مستوى شعور العمال وولائهم لمؤسساتهم.
- ضرورة اهتمام المسؤولين من أجل غرس القيم التنظيمية الإيجابية في تحسين الممارسات التنظيمية داخل البيئات التنظيمية.
- إجراء دراسات مستقبلية في مجالات القيم التنظيمية وتوضيح اليه عمليه التطوير الوظيفي للموظفين وتأثير مدى القيم التنظيمية على متغيرات تابعه أخرى.

المراجع:

- أبوسريع، إنجي محمد. (2016). القيم الأخلاقية المتضمنة في محددات السلوك التنظيمي: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من المنظمات المحلية والدولية العاملة بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة المصرية لبحوث الإعلام. مصر.
- الأزهر، العقيبي. (2009). القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين- المصنع الجزائري نموذجاً: دراسة ميدانية بمؤسسة صناعات الكوابل بسكرة. أطروحة دكتوراه. جامعة الإخوة منتوري قسنطينة. الجزائر .
- البعداني، عبدالمك محمد. (2017). دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمينية صنعاء. رسالة دكتوراه. جامعة النيلين. الخرطوم.
- بوزخلفة، هاجر. (2017). دور القيم التنظيمية في تفعيل القرارات الإدارية: دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال بولاية قالمة. رسالة ماجستير. جامعة 8 ماي 1945. الجزائر.
- بودهان، سهيلة؛ صامر، سارة. (2015). القيم التنظيمية والولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية - جيجل. رسالة ماجستير. جامعة محمد الصديق بن يحيى. الجزائر.
- بوزيدي، فطوم. (2016). القيم التنظيمية وأثرها على الأداء دراسة استطلاعية على عينة من الموظفين الإداريين بجامعة الجلفة. مجلة دفاتر اقتصادية، مج 7 (2). الجزائر.

- الدرويش، دلال عبد المحسن. (2012). مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس المتوسطة في دولة الكويت وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط.
- الردايدة، صالح حسن. (1988). الولاء التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك.
- الرواشدة، خلف سليمان. (2007). صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي. دار الحامد. عمان.
- زغبة، المالك. (2017). القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين الموظفين - دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: بجامعة محمد بوضياف المسيلة. رسالة ماجستير. جامعة محمد بوضياف المسيلة. الجزائر.
- السالم، ماهر علي. (2015). الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار. رسالة ماجستير. جامعة دمشق. سوريا.
- السالم، ماهر علي. (2015). الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار. رسالة ماجستير. جامعة دمشق. سوريا.
- سلامة، انتصار محمد. (2003). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. فلسطين.
- سمية، فاضل. (2016). الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية " دكتور صالح زرداني". رسالة ماجستير. جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي. الجزائر.
- الصمياطي، أحمد. (2014). القيم التنظيمية ودورها في إحداث التغيير التنظيمي: دراسة مقارنة بين المؤسسات الأمنية والمدني. أطروحة دكتوراه. جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- عبد الرحيم، عاطف جابر. (2014). أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل (دراسة كمية على عدد من المديرين). مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات. مج 33 (1). فلسطين.
- فرانسيس، ديف؛ مايك، وودكوك. (1995). القيم التنظيمية: ترجمة عبد الرحمن الهيجان. معهد الإدارة العامة الرياض. ط1. السعودية.
- كريم، ضيف؛ بوطيب، مبارك. (2020). دور القيم التنظيمية في فعالية العاملين: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي. رسالة ماجستير. جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي. الجزائر.

- اللوحي، سمير كامل. (2016). البرنامج المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدارسات العليا وجامعة الأقصى. رسالة ماجستير. جامعة الأقصى.
- اللوحي، موسى. (2002). التنظيم وإجراءات العمل. دار وائل للنشر. عمان.
- محمد، شريبط الشريف. (2009). الاتصال التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي. رسالة ماجستير. جامعة منتوري محمود قسنطينة.
- المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. (2009). التوجهات والأساليب الحديثة في تطوير أداء المنظمات: قاعة الملك فيصل للمؤتمرات الرياض. المملكة العربية السعودية.
- الموسوي، ميمونة؛ هاشم، أنوار. (2020). تأثير القيادة المهمة في الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط (بابل، كربلاء، النجف). مجلة الإدارة والاقتصاد. مج 9 (35). العراق.
- هيجان، عبد الرحمن احمد. (1998). الولاء التنظيمي للمدير السعودي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

المراجع الأجنبية:

- Alshraideh. T. R. Al-Lozi, M., & Alshurideh, M. T. (2017). *The impact of training strategy on organizational loyalty via the mediating variables of organizational satisfaction and organizational performance: An empirical study on Jordanian agricultural credit corporation staff*. Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS), 6(2), 383-394
- Amin, N, (2017). *The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment*". International Journal of organizational Leadership, No. (6), pp: 65- 72
- Angle, H .L.& Perry, J. L. (1981). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. Administrative Science Quarterly. 26, 1- 13.
- Ghanbari, S., & Abdolmaleki, J.(2019). *The Role of ethical leadership in organizational loyalty with the mediation of work engagement*. Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan, 8(4), 17-36
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). *Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty*. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 1(8), 26- 40