



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



دور التخصص المهني على الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي بالجامعات الحكومية في شرق السودان

عثمان حاج ادم العبيد أحمد و حسن محمد أحمد محمد مختار و عليان علي رحمة عليان
جامعة كسلا – كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية

المستخلص:

تتناول الدراسة دور التخصص المهني على الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي اعتماداً على نظرية العاملين لهزبرج، وذلك بالتطبيق على العاملين بالجامعات الحكومية في شرق السودان. وتتمثل المشكلة الرئيسية للدراسة في ارتفاع معدل دوران العمل للعاملين بالجامعات السودانية كنتيجة للهجرة خارج السودان. اعتمدت الدراسة على فرضية رئيسية مفادها: يؤثر التخصص المهني على الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي للعاملين. اعتمد البحث على عينة عشوائية طبقية لتمثيل العاملين بالجامعات الحكومية بشرق السودان. وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة تم تصميمها لأغراض هذه الدراسة، كما تم تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية. توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: توجد اختلافات بين الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي للعاملين تعزى لاختلاف التخصص المهني. قدمت الدراسة العديد من التوصيات منها: الاهتمام بالعوامل الحاكمة للرضا الوظيفي للعاملين بالمستويات الإدارية الدنيا على وجه الخصوص لضمان ولائهم للمنظمة من خلال تشجيعهم على تحمل المسؤوليات.

ABSTRACT:

This study dealt with the role of vocational specialization on job satisfaction and organizational loyalty, based on the “Two Factor Theory” by Frederick Herzbergs. The study was applied on the employees of the governmental universities in Eastern Sudan. The main problem of the study stemmed from the high turnover of employees at the Sudanese universities due to staff immigration outside Sudan. The study main hypotheses indicated that the vocational specialization affected both organizational loyalty and job satisfaction for employees. The study depended on a random stratified sample to represent the governmental universities employees in Eastern Sudan. The data was collected via a questionnaire, especially designed for the purpose of this study. Moreover, the study data was analyzed and hypotheses were tested by using the Statistical Package for Social Sciences Program (SPSS). The study most important results include: the existence of differences between job satisfaction and an organizational loyalty for employees attributed to differences in vocational specialization. The study most important recommendations call for giving more attentions for the factors that govern job satisfaction, particularly for minor level employees to guarantee their loyalty for the organization through encouraging them to take responsibilities.

الكلمات المفتاحية: التخصص المهني، الرضا الوظيفي، الولاء المؤسسي.

المقدمة :

أصبح الاهتمام بالسلوك الإنساني من الموضوعات الأساسية التي ترتبط بتحقيق الميزة التنافسية المؤسسات من خلال تحقيق التوافق والانسجام بين البيئة الخارجية والداخلية لمنظمات الأعمال (حريم، 1997م، ص8). ومن بين هذه العناصر طبيعة العمل التي تحتوي على (الواجبات والمسؤوليات والمهام تجاه العمل) (ماهر، 2003م، ص106). إن اهتمام المنظمة بطبيعة العمل تجعل العامل مستعد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها، وكذلك القبول بالقيم والأهداف الرئيسية لها. وهذا الأمر يتطلب الاهتمام بدراسة طبيعة العمل لمعرفة مدى تأثيرها على أداء الموظفين في شتى مناحي الحياة بالمنظمة (سليمان، عبد الفتاح، 2011م، ص129).

وترجع أهمية دراسة لمعرفة العلاقة بين المنظمة والعاملين فيها وإلى مدى تأثير التخصص المهني على أداء الأفراد داخل تلك المنظمات بغرض تحقيق أهدافها وأهداف العاملين معاً. مما يجعل العامل يشعر بالارتياح النفسي واتزان مشاعره وتأمين الحياة السعيدة له تجاه عمله، حيث تجعل منه عضواً فعالاً في مجال عمله ومجتمع (السويط، 1997م، ص7). وسوف نتناول هذه الدراسة أهم المسببات التي يتعرض لها الفرد أثناء تأدية عمله والتي ينتج عنها أنواع مختلفة من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وبالتالي تحديد درجة تأثيرها المباشرة على أدائه وذلك بالتطبيق على الجامعات الحكومية في شرق السودان.

مشكلة الدراسة :

وفقاً للدراسات وإحصاءات وزارة العمل السودانية وجهاز المغتربين في الثلاثة سنوات الأخيرة قد هاجر أكثر من 12000 أستاذ جامعي من مختلف التخصصات بالسودان. كما أشارت احدي الإحصاءات الدورية في البلدان النامية أن السودان فقد من العقول والكفاءات بسبب الهجرة 4000 فرد وفقاً لآخر إحصاء صدر في 2002م. حيث أخذت الدول الأوروبية والولايات المتحدة وكندا والخليج من تلك الكفاءات السودانية ذات الخبرة والحديثه التخرج ما يوازن 20% من المهنيين (فكي، 2017م، ص65). وعلى هذا تكون المشكلة الرئيسة والتي فرضت هذا البحث زيادة معدل دوران العاملين بالجامعات بشكل عام وفئة الأستاذ على وجه الخصوص، كنتيجة للهجرة خارج السودان. وهذا الأمر يقود إلي طرح مجموعة من التساؤلات منها:

- 1- ما أثر التخصص المهني في تحقيق الرضا الوظيفي؟
- 2- هل توجد علاقة بين التخصص المهني و الرضا الوظيفي؟
- 3- هل للتخصص المهني علاقة مباشرة بالولاء المؤسسي؟
- 4- كيف يمكن خلق وزيادة الولاء المؤسسي وسط العاملين؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أنها تبحث في المتغيرات المؤثرة علي متغيرات مهمة وحيوية لحياة منظمات الأعمال بشكل عام وللجامعات السودانية على وجه الخصوص وهو متغير الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ويعتبر ضامن لبقاء العاملين واستدامة أدائهم الوظيفي والمهني .

أهداف الدراسة:

تتلور الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة في الآتي:

- 1/ تسليط الضوء على مدى تأثير التخصص المهني في العمل كمسبب للرضا الوظيفي
- 2/ التعرف على مدى تأثير التخصص المهني في العمل المتمثلة في العوامل (الدافعة والوقائية) علي الولاء التنظيمي.

3/ محاولة التوصل إلى بعض المقترحات التي يمكن أن تساهم في حل أو معالجة مسببات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي .
فرضية الدراسة:

هناك اختلافات بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين يعزى لاختلاف مجالات العمل، وقد اشتق منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص المهني والرضا الوظيفي للعاملين.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص المهني والولاء التنظيمي للعاملين.

الدراسات السابقة:

دراسة: عامر الشهري، (2004م) :

هدفت إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي (الإدارة العامة) وعلاقته بالرضا الوظيفي، وتوصلت إلى أن هناك علاقة مباشرة بين طبيعة العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين وذلك من خلال فهم المحتوى الوظيفي الذي يتمثل في بيئة العمل والرضا الوظيفي.

دراسة : انتصار محمد طه ،(2004م) :

هدفت إلى معرفة دور مستوى الانتماء المهني الذي يتمثل في (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة، المركز الوظيفي) على الرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية لدى أعضاء الهيئة التدريسية ، وتوصلت إلى وجود علاقة مباشرة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي من خلال متغيرات (المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي).

دراسة : قاسم نايف علوان،(2007م) :

سعت إلى معرفة مدى تأثير غياب العدالة التنظيمية على انتشار ظاهرة الفساد الإداري بين أوساط العاملين في المجمع الإداري لمدينة سرت الليبية. وقد توصلت إلى وجود تأثير للعدالة التنظيمية على انتشار ظاهرة الفساد الإداري في عينة الدراسة.

دراسة: مدحت محمد أبو النصر،(2005م) :

سعت لمعرفة العلاقة بين مدى تأثير العوامل الشخصية (الجنس والخبرة) على الرضا الوظيفي للموظفين في المدارس الأمريكية، حيث توصلت إلى وجود علاقة بين هذه المتغيرات والرضا الوظيفي.

مفهوم التخصص المهني في العمل:

يختلف التخصص المهني في مجال العمل من وظيفة لأخرى وفقاً لخصائص ومواصفات كل وظيفة. وحيث تسعى غالب المؤسسات إلى الاهتمام بالتخصص في مجال العمل لما له من تأثير على رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل بالتالي أدى الي الاهتمام بمحفزات العمل واستناداً على عدة نظريات الدافعية ومن بين هذه النظريات ما يلي:

نظرية العاملين لهزبريج:

وفقاً للنظرية العاملين لا يتحقق الشعور بالرضا الوظيفي إلا إذا توفرت محددات الرضا التي اصطلح على تسميتها (العوامل الدافعة) وهي الإنجاز ، الاعتراف ، التقدير ، وطبيعة العمل ، الترقية ، وزيادة المسؤوليات ، وهذه العوامل تعمل على تحريك جهود الأفراد وزيادة نشاطهم وتحقيق أداء جيد ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المنظمة، وعدم توفر هذه العوامل لا يقود بالضرورة لحالات عدم الرضا الوظيفي والتي تتحقق في حالة عدم توفر العوامل الوقائية وهي سياسة الإدارة والإشراف والعلاقات الشخصية والراتب أو الأجر وظروف العمل والمستوى الاجتماعي وليس بالضرورة أن يساهم توفرها في إحداث حالة الرضا الوظيفي. (كامل، 1994م، ص99).

أولاً: العوامل الدافعة:

هي تلك العوامل الضرورية لضمان الرضا الوظيفي، وعدم توافر هذه العوامل لا يقود بالضرورة لحالة عدم حدوث الرضا الوظيفي وتشتمل على (الإنجاز، المسؤولية، النمو، الترقى، الإحساس بقيمة العمل وأهمية العمل) (المغربي، 2005م، ص13).

ثانياً: العوامل الوقائية: يطلق على هذه العوامل في بعض الأحيان لعوامل عدم الرضا الوظيفي فهي تقود لحالات عدم الرضا الوظيفي حال عدم توفرها، لا تجلب الرضا الوظيفي في حالة توفرها. (المدهون، 2004م، ص60).

الولاء التنظيمي: يعني بالولاء بشكل عام الإخلاص والوفاء المطلق لولي الأمر مهما كان نوعه، ففي منظمة معينة على سبيل المثال يلتزم عدد من الموظفين بحسن الأداء لغرض رد الاعتبار لمن وظفهم مادام يحتل منصباً قيادياً في هذه المنظمة. (سلمان وعبد الفتاح، 2012م، ص129). ويختلف مفهوم الولاء التنظيمي عن مفهوم الرضا الوظيفي، فقد يكون الفرد راضياً عن العمل الذي يؤديه ولكنه غير موالٍ للمنظمة التي يعمل بها، (اليوسف، 1437، ص104). ويعرف الولاء التنظيمي علي أنه استعداد الموظف على بذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم، والرغبة القوية في البقاء في التنظيم والقبول بالأهداف الرئيسية وقيم التنظيم (حمدان، 2011م، ص196).

أهمية الولاء التنظيمي:

يعزى الاهتمام بدراسة الولاء التنظيمي لما له من تأثيرات كثيرة علي سلوكيات واتجاهات الأفراد و الذي ينعكس علي سير العمل في المنظمة والأفراد معاً. وكما يلعب دوراً مهماً في توجيه الأفراد العاملين داخل التنظيم الوجهة الصحيحة، أو ليقفل من سلوكهم السلبي كترك العمل أو التغيب عنه أو إهماله أو الشعور بالإحباط (إسماعيل، 2005م، ص41-43).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالجامعات الحكومية في شرق السودان و يبلغ حجم المجتمع الكلي (1812) عامل، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (317) من مجتمع الدراسة الأصلي، والتي تم الحصول عليها عن طريق تطبيق معادلة ريتشارد لتحديد حجم العينة والتي تأخذ الصيغة التالية:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

حيث: N = حجم المجتمع

الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

d = نسبة الخطأ = 0.05 (السلوم، 2018)

حيث يتم توزيع مفردات العينة علي المجتمع المقدر في البحث وهم العاملون في الجامعات وفقاً لنسبة تمثيل كل جامعة بالمجتمع الكلي على النحو الموضح بالجدول (1)، التوزيع النوعي لمفردات العينة موضح بالجدول (2).

جدول رقم (1): التوزيع الكمي الجغرافي لمفردات عينة الدراسة

الجامعة	كسلا	القضارف	البحر الأحمر	المجموع الكلي
حجم مجتمع الدراسة	553	583	676	1812

النسبة من العينة	31%	32%	37%	100%
عدد المفردات المستهدف	98	100	119	317

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2017م

منهج الدراسة:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث أن المنهج الوصفي يعمل علي دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، و الهدف من ذلك هو جمع معلومات حقيقية ومفصلة للظاهرة محل البحث. كما يعتبر بعض الباحثين بأن المنهج الوصفي يشمل كافة المناهج الأخرى باستثناء المنهجين التاريخي والتجريبي.

مصادر وأدوات جمع البيانات:

تم جمع البيانات الثانوية من الكتب والمراجع والدراسات السابقة في هذا المجال. تم الاعتماد على أداة الإستبانة لجمع البيانات الأولية والمتمثلة في استجابة مفردات عينة البحث من العاملين بالجامعات. تم تقسيم استبانة البحث إلى جزئين، يختص الجزء الأول بالبيانات الشخصية للمبحوثين، ويختص الجزء الثاني بالعبارات الخاصة بقياس العلاقة بين العوامل الدافعة للرضا الوظيفي (المتغيرات المستقلة)، وعبارات الولاء التنظيمي (كمتغير تابع) تم قياس معامل الثبات للعبارات المكونة لاستمارة جمع البيانات باستخدام طريقة ألفا كرنباخ وكانت قيمته (0.94) وهي قيمة جيدة تمكن من الوثوق بنتائج العينة وتعميمها على المجتمع المستهدف بالدراسة. كما أن نسبة الخطأ تمثل 0.05 من حجم العينة و مستوي الثقة يمثل 0.95. من القيمة المعلمة المجتمع وهذا يعني الفرق بين القيمة المقدرة ومعلمة المجتمع المطلوب تقريره

جدول رقم (2) : التوزيع النوعي لمفردات عينة البحث

الكليات	كسلا	القضارف	البحر الأحمر	النسبة	المجموع
أعضاء	موظفون	أعضاء	موظفون	التوزيع	الكلية
25	18	35	22	9%	27
34	14	24	25	8%	24
-	-	-	-	2%	7
-	-	-	-	3%	10
24	14	22	23	6%	20
-	-	-	-	1%	4
14	5	14	16	3%	8
9	4	9	12	1%	10
64	25	35	28	16%	50
33	25	33	23	6%	21
15	16	15	16	5%	19
7	7	8	17	6%	18
-	-	-	-	2%	6

علوم الأرض	-	-	-	-	36	22	3%	9
تنمية المجتمع	12	14	12	14	-	-	3%	7
أخرى	-	195	-	197	11	55	24%	77
المجموع	230	322	207	376	388	288	100%	317

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2017م

الجدول (2) يوضح أن أغلب أفراد العينة من هيئة التدريس و الموظفين موزعين كالآتي : الاقتصاد و العلوم الإدارية 24 ، التربية 50 ، والطب 27 ، الحاسوب 20 ، الزراعة 21 ، الدراسات الإسلامية 8 ، الهندسة 19 ، القانون 10 ، العلوم التطبيقية 18 ، أخرى 77 ، العلوم الاجتماعية 7 ، علوم الأرض 9 ، علوم البحار 6 ، الآداب ، العلوم الإنسانية 10 ، السياحة 4 ، علوم المجتمع 7.

أدوات تحليل بيانات الدراسة:

تم تفرغ وتحليل بيانات البحث واختبار فرضياته باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأدوات أخرى على النحو التالي:

1. تحليل المتوسطات لتحليل المجاميع الجزئية للمتغيرات التابعة والمستقلة لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

2. مقياس ليكارت الخماسي لتقدير مستوى استجابات مفردات عينة البحث كما موضح بالجدول (3) .

جدول رقم (3) : مقياس ليكارت الخماسي المعدل

الوزن	الوسيط المرجح	النتيجة
1	من 1- 1.80	لا أوافق إطلاقاً
2	من 1.81- 2.60	لا أوافق
3	من 2.61- 3.40	محايد
4	من 3.41- 4.20	أوافق
5	من 4.21- 5	أوافق تماماً

المصدر: إعداد الباحثين لأغراض تحليل بيانات الدراسة الميدانية، 2017م

تفرغ وتحليل بيانات الدراسة:

تفرغ بيانات الدراسة:

جدول رقم (4) : التخصصات المهنية

النسبة	التكرار	البيان
10.7%	34	كليات الاقتصاد
18.3%	58	كليات التربية و الآداب
8.5%	27	الطب
6.3%	20	كليات الحاسوب وتقنية المعلومات
6.6%	21	الزراعة و الإنتاج الحيواني
22.1%	70	كليات العلوم
3.2%	10	القانون

إدارات مشتركة	77	24.3%
المجموع	317	100.0

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2017م

الجدول (4) يوضح أن أغلب أفراد العينة من العاملين و موزعين كالأتي كليات الاقتصاد 10.7 %كليات التربية والآداب 18.3 % ، كليات الطب 8.6 % ، كليات الحاسوب وتقنية المعلومات 8.5 % ، كليات الزراعة و الإنتاج الحيواني 6.6 % ، كليات العلوم 22.1 % ، كليات القانون 3.2 % ، الإدارات المشتركة 24.3 % وهي أكثر نسبة.

المتوسطات و الانحرافات المعيارية لبيانات الدراسة :

الجدول التالي يوضح آراء المستجيبين حول العوامل الدافعة للرضا الوظيفي حيث تم حساب التكرارات والمتوسطات لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات هذا المحور علي النحو التالي:

جدول رقم (5) : محور العوامل الدافعة للرضا الوظيفي

غالبًا ما أشعر بأن وظيفتي بالجامعة توفر لي:	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماماً	المتوسط	النتيجة
فرص إنجاز الأعمال التي أقوم بها	13	47	27	132	98	3.80	أوافق
السعادة عند أنجاز الأعمال بالتعاون مع الزملاء	15	19	11	106	171	4.29	أوافق
الإحساس بقيمة العمل عندما أجد الثناء والتقدير من المجتمع	9	18	19	102	169	4.27	أوافق
المكانة السامية لأهمية العمل الذي أقوم به في المجتمع	11	18	31	128	129	4.09	أوافق
تطوير قدراتي و مهاراتي بصورة مستمرة	29	50	13	118	107	3.71	أوافق
اكتساب مهارات جديدة	26	44	12	118	117	3.81	أوافق
الالتزام بتنفيذ الواجبات المطلوبة في وقتها	8	28	20	133	128	4.09	أوافق
الاهتمام بتجويد الأداء بصورة عالية	11	99	30	122	115	3.92	أوافق
الحصول علي منافع كثيرة	30	56	19	170	42	3.44	أوافق
تحقيق العوائد المادية المناسبة	69	134	18	63	33	2.55	لا أوافق
المحور الأول العوامل الدافعة						3.79	أوافق

المصدر: إعداد الباحثين لأغراض تحليل بيانات الدراسة الميدانية، 2017م

بناءً علي الجدول (5) يوضح التكرارات والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة علي عبارات العوامل الدافعة، حيث حصلت علي متوسط 3.79 وهذه القيمة تقع ضمن المدى موافق وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي.

الجدول (6) يوضح آراء المستجيبين حول العوامل الوقائية للرضا الوظيفي والتي تتمثل في (سياسة المؤسسة ونمط الإشراف و التعامل بين الرئيس و المرؤوس و ظروف العمل والأجور و الرواتب) وأثرها علي الولاء التنظيمي، حيث تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات هذا المحور علي النحو التالي:

جدول رقم (6): محور العوامل الوقائية للرضا الوظيفي

غالبًا ما أشعر بأن وظيفتي بالجامعة توفر لي:	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماماً	المتوسط	النتيجة
العمل وفق سياسات الجامعة تتوافق مع طموحاتي الوظيفية	25	48	15	160	45	3.62	أوافق
العمل وفق سياسات الجامعة تتوافق مع أهدافي الشخصية	29	54	20	173	41	3.45	أوافق

نمط التشاور بين العاملين والمشرفين المباشرين	31	71	17	114	84	3.47	أوافق
الإحترام والتقدير بين الإدارة والعاملين	23	44	30	124	96	3.71	أوافق
تعامل أبوي بيني وبين رئيسي المباشر	32	51	23	105	105	3.63	أوافق
فرصة تبادل الأفكار بشكل بين الرئيس والمرؤس	29	49	37	122	80	3.55	أوافق
الظروف المناسبة للعمل	44	173	11	58	31	2.56	لا أوافق
الإمكانيات والتسهيلات المطلوبة للعمل	60	145	28	54	30	2.52	لا أوافق
دخلي يكفي لإشباع حاجاتي الشخصية والأسرية	63	155	29	44	29	2.42	لا أوافق
الإحساس بعدالة في توزيع الحوافز والمكافآت	117	107	25	47	21	2.21	لا أوافق
المحور الثاني العوامل الوقائية						3.11	محايد

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2018

استناداً على الجدول (6) يوضح التكرارات والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات العوامل الوقائية للرضا الوظيفي، حيث حصلت على متوسط 3.11 وهذه القيمة تقع ضمن المدى محايد وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي.

الجدول (7) يوضح آراء المستجيبين حول الولاء التنظيمي. حيث تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات هذا المحور على النحو التالي:

جدول رقم (7): التابع (الولاء التنظيمي)

العبرة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	النتيجة المتوسطة
حاجتي للعمل سبب رئيسي في بقائي في هذه الجامعة	37	48	23	164	45	3.42
أتحصل على منافع حالية تجعلني متمسكاً بالعمل في الجامعة	19	40	17	121	120	3.89
أرى أن تركي للعمل يسبب لي العديد من المشاكل الحياتية	33	55	20	125	80	3.53
قلة الخيارات المتاحة لي لا تمكنني في التفكير في ترك العمل.	28	56	33	115	85	3.55
سأفقد الكثير من الفوائد إن تركت العمل في الجامعة	29	61	27	109	91	3.54
أرى أن قيمي تتوافق مع قيم هذه الجامعة في الكثير من القضايا.	36	55	28	131	68	3.54
أتعامل بجدية مع مشاكل الجامعة وكأنها مشاكل الخاصة.	18	49	25	131	90	3.71
أنظر إلى إن الجامعة مكان أستطيع فيه تحقيق أهدافي.	14	23	24	141	45	4.01
أشعر بأن مستقبل الجامعة هو جزء من مستقبلي الخاص.	32	54	44	111	76	3.66
أحس أن زملائي بالجامعة يمثلون أسرتي في التعاون لتحقيق أهدافنا جميعاً.	29	41	26	137	84	3.65
لن أترك العمل بالجامعة حتى في حال تعرض الجامعة لظروف صعبة.	23	31	23	125	45	3.88
أرى أنني سأتعرض لضغوط من الزملاء حال إقداامي على ترك العمل.	25	42	50	116	84	3.61
لا أحب أن أرى ردود أفعال سلبية من الزملاء حال تركي العمل معهم.	28	57	61	100	71	3.41
ستضعف علاقتي بالزملاء حال تركي للعمل.	19	43	31	141	83	3.71
أحس أن الهوية الخاصة تتحدد بسهولة من خلال عملي بهذه الجامعة.	18	57	20	161	61	3.61

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2017

الجدول (7) يوضح التكرارات والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة علي عبارات الولاء التنظيمي، ومن خلال نتائج الجدول يتضح أن إحساس العاملين كان مرتفع بالولاء التنظيمي حيث حصلت علي متوسط 3.62 وهذه القيمة تقع ضمن المدى أوافق وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي .

تحليل بيانات الدراسة :

التحليل العاملي :

بعد التعرف علي بيانات العينة تأتي الخطوة التالية التحليل وهي اختيار جودة البيانات التي تم اختيارها بواسطة التحليل العامل لقياس صلاحية المفهوم ومعرفة ما إذا كانت أبعادها ظاهرة أم غير واضحة .

جدول رقم (8) : البعد الأول : العوامل الدافعة من المتغيرات المستقلة

العامل	العبرة
.587	السعادة عند إنجاز الأعمال بالتعاون مع الزملاء
.528	الإحساس بقيمة العمل عندما أجد الثناء والتقدير من المجتمع
.690	تطوير قدراتي و مهاراتي بصورة مستمرة
.702	اكتساب مهارات جديدة
.614	الالتزام بتنفيذ الواجبات المطلوبة في وقتها
.553	الحصول علي منافع كثيرة
.576	تحقيق العوائد المادية المناسبة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017م

بعد إجراء التحليل العاملي على كل بعد من أبعاد المتغير المستقل (البعد الأول) فقد تم التوصل إلي المصفوفة أعلاه، حيث يمثل العمود (العامل) في المصفوفة قيم التشبعات وهي كلها أكبر من (0,50) كما أن قيمة Kmo تزيد عن (0.50) للمتغير وقيمة الجزر الكامنة أكبر من الواحد، وقد تم إجراء التحليل العاملي لعبارات المتغيرات المستقلة مع بعضها البعض وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.50)، كما تم حذف المتغيرات التي يوجد بينها تقاطع وقد نتج عن ذلك حذف عدد من البنود الخاصة بكل متغير كما هو موضح في الجدول (8) الذي يبين العوامل الدافعة للرضا الوظيفي كبعد أول للمتغير المستقل. البعد الثاني: وهو ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (9): البعد الثاني العوامل الوقائية من المتغيرات المستقلة

العامل	العبرة
.567	نمط التشاور بين العاملين والمشرفين المباشرين
.654	الاحترام والتقدير بين الإدارة والعاملين
.781	تعامل أبوي بيني وبين رئيسي المباشر
.690	فرصة تبادل الأفكار بشكل تلقائي بين الرئيس و المرؤوس
.633	الظروف المناسبة للعمل
.864	الإمكانيات والتسهيلات المطلوبة للعمل

.870

دخلني يكفي لإشباع حاجاتي الشخصية والأسرية

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017م

إجراء التحليل العامل علي لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل. ومن الجدول (9) يتبين أن المصفوفة جاءت في العمود (العامل) وهي قيمة التشبعات كلها تزيد عن (0,50) وقيمة Kmo تزيد عن (0.50) للمتغير وقيمة الجزر الكامنة أكبر من الواحد ، وقد تم إجراء التحليل العامل لعبارات المتغيرات المستقلة مع بعضها البعض وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.50) كما تم حذف المتغيرات التي يوجد تقاطع بينهما وقد نتج عنه حذف عدد من البنود الخاصة بكل متغير كما موضحة في الجدول (9) الذي يبين العوامل الوقائية للرضا الوظيفي كبعد الثاني للمتغيرات المستقلة .

جدول رقم (10) : التحليل العامل للمتغير التابع

العامل	العبرة
.834	حاجتي للعمل سبب رئيسي في بقائي في هذه الجامعة
.603	أتحصل على منافع حالية تجعلني متمسكاً بالعمل في الجامعة
.514	أرى أن تركي للعمل يسبب لي العديد من المشاكل الحياتية
.627	قلة الخيارات المتاحة لي لا تمكنني في التفكير في ترك العمل.
.725	سأفقد الكثير من الفوائد إن تركت العمل في الجامعة
.514	أتعامل بجدية مع مشاكل الجامعة وكأنها مشاكل الخاصة
.602	أنظر إلى إن الجامعة مكان أستطيع فيه تحقيق أهدافي.
.687	أشعر بأن مستقبل الجامعة هو جزء من مستقبلي الخاص.
.731	أن زملائي بالجامعة يمثلون أسرتي في التعاون لتحقيق أهدافنا جميعاً.
.578	لن أترك العمل بالجامعة حتى في حال تعرض الجامعة لظروف صعبة.
.614	أرى أنني سأتعرض لضغوط من الزملاء حال إقدامي على ترك العمل.
.667	لا أحب أن أرى ردود أفعال سلبية من الزملاء حال تركي العمل معهم.
.799	ستضعف علاقتي بالزملاء حال تركي للعمل

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017م

بعد إجراء التحليل العامل على الجدول رقم (10) الذي يوضح أبعاد المتغير التابع. فقد أوضحت مصفوفة التحليل بأن قيم التشبعات تزيد عن (0,50) وقيمة Kmo تزيد عن (0.50) للمتغير وقيمة الجزر الكامنة أكبر من الواحد، وقد تم إجراء التحليل العامل لعبارات المتغيرات مع بعضها البعض وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.50)، كما تم حذف المتغيرات التي يوجد بينها تقاطع، حيث نتج عن ذلك حذف عدد من البنود الخاصة بكل متغير كما موضحة في الجدول (10) الذي يبين الولاء المؤسسي.

تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية:

نتيجة لطبيعة بيانات الدراسة فإن الباحثين قاموا باستخدام تحليل المتوسطات وهي علي النحو التالي:

جدول رقم (11) : المتوسطات ليكارت الخماسي

البيان	التخصص المهني	الرضا الوظيفي	الولاء التنظيمي
التكرار	317	317	317
متوسط	3.7965	3.45	3.6271

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2017م

استناداً لنتائج الجدول رقم (11) يتضح أن قيمة متوسط التخصص المهني في العمل (3.79). وأن قيمة متوسط الرضا الوظيفي (3.45) ومتوسط الولاء التنظيمي (3.62) وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي يتضح أن كل المتوسطات تقع في مدي أوافق وبالتالي فقد تم إثبات صحة الفرضية. كذلك تم استخدام تحليل الانحدار الخطي لمعرفة علاقة تخصص المهني بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي كما هو موضح بالجدول رقم (12) أدناه:

جدول رقم (12) : تحليل الانحدار الخطي المتغير تخصص المهني مع والرضا والولاء التنظيمي

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	خطأ التقدير
1	.993 ^a	.987	.987	.06666

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017م

من الجدول (12) وفقاً لنموذج الانحدار الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة علي المتغير التابع (والرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي). يلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين التغير التابع والمتغيرات المستقلة مجتمعة 0.99 وهذا يدل على وجود علاقة قوية بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة. من خلال بيانات الدراسة والتي توضح العلاقة بين التخصص المهني والرضا الوظيفي وقد قام الباحثين باستخدام تحليل المتوسطات لمعرفة العلاقة بينهما موضحة في الجدول (13):

جدول رقم (13) : تحليل المتوسطات التخصص المهني للعمل

مكان العمل	متوسطات	النتيجة
إدارات مشتركة	3.9779	أوافق
كليات الحاسوب وتقنية المعلومات	3.9050	أوافق
كليات التربية و الآداب	3.8207	أوافق
كليات الاقتصاد	3.7588	أوافق
كليات العلوم	3.7057	أوافق
الزراعة و الإنتاج الحيواني	3.6667	أوافق
الطب	3.6148	أوافق
القانون	3.5700	أوافق
المجموع	3.7965	أوافق

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017م

بناءً علي الجدول (13) يتضح من حساب المتوسط الحسابي أن قيمة متوسط طبيعة العمل 3.79 وهم يوافقون حيث ان هناك علاقة بين التخصص المهني والرضا الوظيفي وبالتالي قد تم إثبات صحة الفرضية.

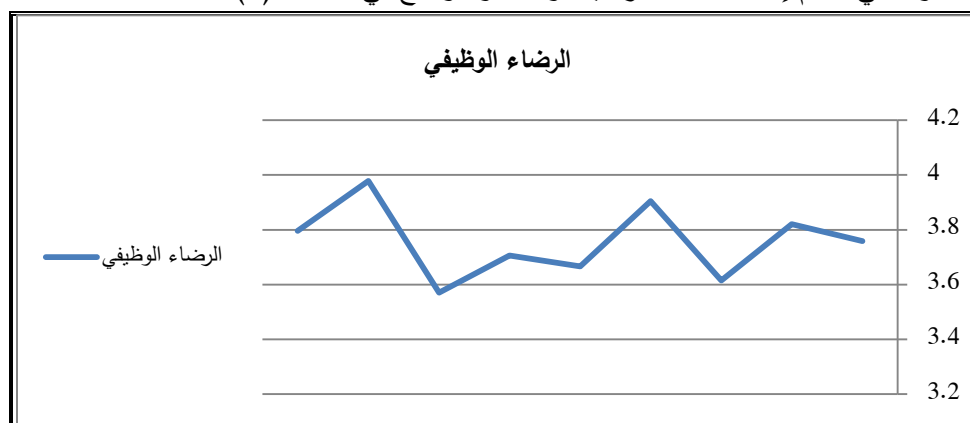
بناءً على بيانات الدراسة من أجل معرفة مدى تأثير التخصص المهني على الرضا الوظيفي استخدم الباحثون تحليل التباين والانحدار الخطي كما موضح في الجدول (14):

جدول رقم (14) : تحليل التباين التخصص المهني و الرضا الوظيفي

النموذج	مجموع مربعات	الحرية	متوسط المربعات	القيمة المحسوبة	مستوي المعنوية
1 الانحدار	106.269	2	53.134	1.196E4	.000 ^a
المتبقي	1.395	314	.004		
الإجمالي	107.664	316			

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017 م

من خلال الجدول (14) يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد وبعد المقارنة بين مستوي المعنوية التي تساوي 0.00 و قيمة مستوي الدلالة القياسية التي تمثل 0.05 يلاحظ أن مستوي المعنوية أقل من القيمة القياسية وهذا أنما يدل على وجود علاقة وثيقة بينهما وبالتالي قد تم إثبات صحة الفرضية. وكما هو موضح في الشكل (1):



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017م

شكل رقم (1) :العلاقة بين التخصص المهني و الرضا الوظيفي

بناءً على بيانات الدراسة التي توضح العلاقة بين طبيعة العمل ومدى تحقيق الولاء التنظيمي له قام الباحثون باستخدام تحليل المتوسطات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي لمعرفة لتوضيح العلاقة كما في الجدول (15) والذي يوضح ذلك:

جدول رقم (15) : تحليل المتوسطات طبيعة العمل والولاء التنظيمي

مكان العمل	الولاء التنظيمي	النتيجة
القانون	3.7400	أوافق
كليات العلوم	3.6962	أوافق
إدارات مشتركة	3.6883	أوافق
كليات التربية والآداب	3.6402	أوافق
الطب	3.5309	أوافق
كليات الحاسوب وتقنية	3.5367	أوافق
الزراعة و الإنتاج الحيواني	3.5016	أوافق

كليات الاقتصاد	3.4980	أوافق
المجموع	3.6271	أوافق

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017م

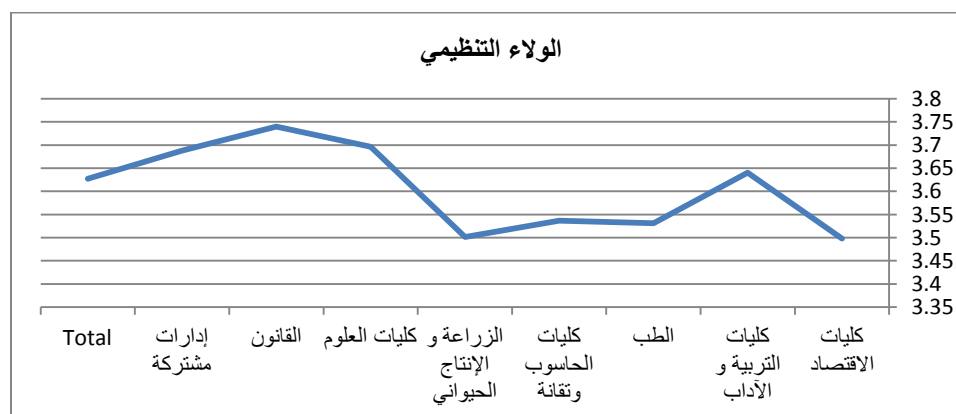
استناداً على الجدول (15) والذي يوضح حساب المتوسط الحسابي وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي فإن قيمة متوسط التخصص المهني 3.62 والتالي قد تم إثبات صحة الفرضية. بناءً على بيانات الدراسة من أجل معرفة مدى تأثير التخصص المهني في العمل على الولاء التنظيمي استخدم الباحثون تحليل التباين والانحدار الخطي كما موضح في الجدول (16):

جدول رقم (16) : التخصص المهني و الولاء التنظيمي

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	Sig.
الانحدار	31.035	2	15.517	69.344	.000 ^a
المتبقي	70.265	314	.224		
الإجمالي	101.300	316			

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017م

الجدول (16) يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد والذي من خلاله يمكن اختبار المعنوية الكلية للنموذج وبمقارنة قيمة Sig = 000 مع مستوي الدلالة القياسية 0.05 يلاحظ أن قيمة مستوي الثقة أقل من قيمة مستوي الدلالة القياسية وهذا يدل على معنوية نموذج الانحدار المقدر.



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2017م

شكل رقم (2) : درجة الولاء بين الكليات

الشكل (2) يوضح الكليات من حيث الولاء التنظيمي وهي على التوالي القانون ، العلوم ، الإدارات المشتركة ، التربية والآداب ، الحاسوب وتقنية المعلومات ، الطب ، الزراعة وأخيراً والاقتصاد. اختبار فرضيات الدراسة:

1/ الفرضية الرئيسية: نصت الفرضية على أن هنالك اختلافات بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين يعزى لاختلاف التخصص المهني في العمل، وبناءً على نتائج الجداول رقم (9) و(10) الذي يوضح أن قيمة المتوسطات (3.79) ووفقاً

لمقياس ليكارت الخماسي فإن كل المتوسطات تقع في مدى أوافق على مدى تأثير التخصص المهني للعمل على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وأيضاً وفقاً لتحليل (ANVOA) فإن القيمة المحسوبة أقل من القيمة المعنوية (0.00) وهذا الأمر يدل على عدم وجود فروق بين المتوسطات الحالية. وعليه يمكن القول بعدم وجود علاقة بين التخصص المهني والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. وقد تم اشتقاق الفرضيتين الفرعيتين التاليتين من الفرضية الرئيسية:

أ/الفرضية الفرعية الأولى: نصت الفرضية على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص المهني والرضا الوظيفي للعاملين وبالرجوع إلى نتائج تحليل الارتباط والانحدار يلاحظ أن العلاقة بين هذين المتغيران متوسطة ذات دلالة إحصائية وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية.

ب/ الفرضية الفرعية الثانية: نصت الفرضية على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص المهني والولاء التنظيمي للعاملين وبالرجوع إلى نتائج تحليل الارتباط والانحدار يلاحظ أن العلاقة بين التخصص المهني في العمل بين والولاء التنظيمي متوسطة ذات دلالة إحصائية وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية .

مناقشة النتائج:

وفقاً لنتائج الاختبارات السابقة فقد تم التوصل في الفرضية الرئيسية إلى أن هنالك علاقة بين التخصص المهني والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين. وهذه تتوافق مع نتائج دراسة (الشهري ، 2004م) التي تناولت أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي التي توصلت إلى أن هناك علاقة مباشرة بين التخصص المهني والرضا الوظيفي لدى العاملين، وتبين دراسة (سلامه، 2004م) التي تناولت معرفة الانتماء المهني والرضا الوظيفي للعاملين أيضاً وجود علاقة مباشرة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي. وبعد المقارنة بين الدراسات السابقة يتضح الاختلاف بين الدراستين في البيئة التي تم إجراء الدراسة عليها وأيضاً أن الدراستين السابقتين تناولت (المناخ التنظيمي والانتماء المهني) كمتغير يؤثر على الرضا الوظيفي وهذان العاملان يعتبران جزء من متغيرات العمل في هذه الدراسة ومن هنا الاتفاق مع هاتين الدراستين.

وبناءً على ما سبق من تحليل للفرضيات الفرعية المتفرعة من الفرضية الرئيسية يمكن استخلاص الآتي:

أ- وجود علاقة بين التخصص المهني والرضا الوظيفي للعاملين، حيث بعد الرجوع لنتائج الجدول (4) يتضح أن معظم العاملين يتفقون على وجود تلك العلاقة، وهذه النتيجة تؤكد ما توصلت إليه دراسة (الأحمدي، 2010م) التي أثبتت أن هناك علاقة وثيقة بين العدالة والرضا الوظيفي، وبما أن العدالة التنظيمي تعتبر جزءاً من التخصص المهني فيمكن القول بوجود توافق بين الدراستين.

ب- وجود علاقة بين التخصص المهني والولاء التنظيمي للعاملين. فمن خلال الجدول (10) الذي يبين وجود علاقة بين التخصص المهني والولاء التنظيمي. وبالرجوع لدراسة (العجمي، 1999م) والتي تناولت قياس مستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين والتي توصلت إلى أن ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين يرتبط بالرضا الوظيفي، فإنه يمكن القول بوجود توافق بين الدراستين.

النتائج :

1. أن التخصص المهني ليس المحدد الأساسي لتحقيق الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ويعزي الباحثون أن هناك عوامل أخرى تؤثر على خلق الرضا و الولاء التنظيمي.

2. يمكن تنمية و تطوير العاملين في تلك المؤسسات من خلال الاهتمام بمحتوي العمل .
 3. يمكن الاستفادة من عناصر التخصص المهني على معرفة الجوانب التي يجب الاهتمام بها من قبل المؤسسات .
 4. الاهتمام بالعدالة في توزيع العوائد مقابل الجهد المبذول من العاملين في المؤسسة من أجل خلق الولاء التام للعمل.
 5. هناك علاقة وثيقة بين التخصص المهني و الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للمؤسسة و ذلك عندما يحس العامل بتقييم العمل الذي قام به.
 6. نظرة المجتمع للعمل الذي يقوم به العامل تجعله يبذل جهود مضاعفة تجاه عمله و الاستمرار و البقاء في المؤسسة.
- التوصيات :**

في ضوء نتائج الدراسة الحالية توصي الدراسة بما يلي:

1. على منظمات الأعمال التركيز على البرنامج التي تزيد من مهارات وأفكار ودوافع وخلفيات العاملين الثقافية والاجتماعية بغرض تطوير أدائهم.
2. على المؤسسات الاهتمام بدوافع العمل وخاصة بالمستويات الإدارية الدنيا من خلال تشجيعهم على تحمل المسؤوليات والنظر إلى أخطأهم كفرص للتعلم.
3. من الأفضل للمؤسسة الاهتمام بتهيئة بيئة العمل لزيادة وتحسين الرضا والولاء التنظيمي.
4. التركيز على الاهتمام بتنمية العلاقات الاجتماعية بين العاملين وذلك لتأثير هذه الجوانب على دافعية العاملين.
5. الاهتمام بدراسة وتحسين البيئة الداخلية للمؤسسة لما لها من تأثير على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

المراجع :

1. أبو النصر مدحت محمد ، (2005م) ، بنا وتدعيم الولاء المؤسسي لدي العاملين داخل المنظمة، مصر الجديدة، إيتراك للنشر والتوزيع .
2. إسماعيل زكي مكي، (2005) ، السلوك التنظيمي، جامعة السودان المفتوحة .
3. حريم حسين ، (1997م) ، السلوك التنظيمي، عمان ، دار زاهران للنشر و التوزيع .
4. سلمان محمد أحمد، عبد الفتاح سوسن وهب، (2011م) الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال، الأردن، عمان زمزم ناشرون وموزعون.
5. ماهر أحمد (2003م)، السلوك التنظيمي(مدخل بناء المهارات)، (د.ن).
6. المدهون محمد، (2004م) ، إدارة تنمية الموارد البشرية، غزة، أيراع للطباعة و النشر .
7. المغربي كامل محمد، (1994م) مفاهيم وأسس سلوك الفرد و الجماعة، (عمان ،دار الفكر) للنشر ، ص2 .
8. موسي، بكري الطيب، (2009م)، إدارة الأفراد، الخرطوم، مطبعة جي تاون.
9. روان حمدان ، الساكت ياسمين (2011م) ، التحفيز و أثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات حكومية ، مذكرة تخرج ليسانس في إدارة الأعمال غير منشورة، فلسطين.
10. سلامه ، انتصار محمد طه ، (2004م) بعنوان مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير في الإدارة التربوية.
11. السلوم، عثمان (2018م)، محاضرات لتحديد حجم العينة الشبكة جامعة الملك سعود

<https://www.youtube.com/watch?v=O4Z1x7ri314> Jan 10, 2016 – Uploaded by MIS

12. الشهري عامر ، عبد الله بن محمد (2004م) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، رسالة ماجستير.
13. العتيبي سعود والسوط (1997م) ، بعنوان دراسة استطلاعية مقارنة، مجلة الإدارة العامة،. الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه. العدد 69 ، ص 31-61 .
14. العجمي، (1999م) ، بعنوان قياس مستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في دولة الكويت رسالة ماجستير، غير منشورة، هدفت إلى قياس مستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين.
15. علوان قاسم نايف (2007)، تأثير العدالة التنظيمية علي انتشار الفساد الإداري، جامعة التحدي ، كلية الاقتصاد ،مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ليبيا، العدد 7.
16. فكي هاجر، (2017)، رسالة لنيل الماجستير في إدارة الأعمال بعنوان هجرة الكفاءات السودانية، غير منشورة) .