

الفصل الخامس النتائج والتوصيات

النتائج :

يشتمل على ملخص النتائج بناء على مخرجات التحليل الإحصائي، ومناقشة النتائج وفقاً لنتائج الدراسات السابقة، كذلك يتناول الفصل التأثيرات النظرية والتطبيقية إضافة إلى نقاط القوة والضعف والتوصيات المستقبلية.

ملخص النتائج:-

(1) نتائج العلاقة بين سلوك العلامة التنظيمية والإلتزام:

أظهرت نتائج الدراسة المواطنة التنظيمية تفيد إيجاباً على الإلتزام التنظيمي. كما توصلت الدراسة لأن التركيز على العلامة التنظيمية يؤثر إيجاباً على الإلتزام التنظيمي. كذلك اثبتت نتائج الدراسة أن الملكية النفسية للعلامة تؤثر إيجاباً على الإلتزام التنظيمي.

(2) نتائج العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإنتماء التنظيمي :

أثبتت نتائج الدراسة أن سلوك المواطنة التنظيمية يؤثر إيجاباً على الإنتماء التنظيمي كما أن التركيز على العلامة يرتبط إيجاباً بالإنتماء تأثيراً إيجابياً على الإلتزام.

(3) نتائج الدور المعدل للإتجاهات في العلاقة بين سلوك العلامة التنظيمية والإلتزام:

توصلت نتائج الدراسة إلى أن الإتجاهات تعدل العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإلتزام التنظيمي. كما أظهرت نتائج الدراسة أن الإتجاهات لاتعدل العلاقة بين التركيز على العلامة والإلتزام التنظيمي. كذلك أثبتت نتائج الدراسة أن الإتجاهات لاتعدل العلاقة بين الملكية النفسية والإلتزام التنظيمي.

4) نتائج الدور المعدل للإتجاهات بين سلوك العلامة التنظيمية والإنتماء:

أظهرت نتائج الدراسة أن الإتجاهات تعدل العلاقة إيجابياً بين سلوك المواطنة التنظيمية والإنتماء. كذلك توصلت الدراسة إلى أن الإتجاهات لاتعدل العلاقة بين التركيز على العلامة والإنتماء التنظيمي. كذلك أثبتت نتائج الدراسة أن الإتجاهات لاتعدل العلاقة بين الملكية النفسية والإنتماء والإلتزام .

مناقشة النتائج :-

1- المواطنة التنظيمية تؤثر إيجابيا على الإلتزام التنظيمي :-

في دراسة (Cetia , 2004) نتائجهذه الدراسة أن الموظفين الذين لديهم الثقة في المشرف و زملائهم و في الإدارة العليا يكونون أكثر ميلا لإظهار سلوكيات المواطنة و التي تشمل الإيثار ،صحة الضمير ، المجاملة ، والوح الرياضية.

2- المواطنة التنظيمية تؤثر إيجابيا على الإنتماء التنظيمي :-

توصلت دراسة (GOODMAN,et.al,2001) إلى وجود علاقة طردية بين ثقافة المنظمة و الإنتماء التنظيمي .

3- الإتجاهات لاتعدل العلاقة بين الملكية النفسية و الإلتزام التنظيمي :-

على عكس دراسة (MUNYARADZI W.NYADZYO) أكدت على أن الملكية النفسية للعلامة ترتبط إرتباطا معتبرا بسلوك المواطنة للعلامة على المستوى الفردي أما على مستوى المنظمة فإن إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالعلامة ترتبط إرتباطا معتبرا بالملكية النفسية للعلامة .

4- الإتجاهات لاتعدل العلاقة بين الملكية النفسية و الإنتماء التنظيمي:-

أكدت دراسة (TANSKY & COBEN,2001) على أن إدراك الموظف للدعم التنظيمي يرتبط بالإنتماء التنظيمي و من جهة أخرى توصلت دراسة كل من (الفهداوي و القطانة،2004،حسانيين،2004، عريشة ،

1999) إلى أن إدراك العاملين للعدالة التوزيعية و العدالة الإجرائية يؤثران بشكل معنوي على الإلتزام التنظيمي .

5- الإتجاهات لا تعدل العلاقة بين التركيز على العلامة و الإلتزام التنظيمي :-

جاء في دراسة (DR.P.JYOTHI) أن الموظفين الملتزمون بعلامتهم ينظرون إلى أهمية الإستدامة و اداءها بإعتبارها مهمة لشركاتهم و أن إستراتيجيات العلامة الفعالة يمكن أن تدعم التنفيذ الناجح لبرامج الإستدامة في حدود الشركة و يجب تعزيز وعي الموظفين بأهمية الإستدامة.

6- الإتجاهات تعدل العلاقة إيجابيا بين سلوك المواطنة و الإلتزام التنظيمي :-

أكدت دراسات كل من (ORGAN,1988) (ETIZONI,1985,WILLIAMS&ANDERSON,1991) وجود علاقة إرتباط معنوي بين الإلتزام الوظيفي و سلوكيات المواطنة التنظيمية بصفة عامة . كما توصلت دراسة (SMITH,ET.AL,1983) إلى وجود علاقة إرتباط معنوي بين الإلتزام الوظيفي و سلوك الإيثار في حين لا يؤثر الإلتزام الوظيفي على سلوك الطاعة العامة و الإلتزام .

7- الإتجاهات تعدل العلاقة إيجابيا بين سلوك المواطنة و الإلتزام التنظيمي :-

أجري (BOLON,1997) دراسة توصل فيها أن الإلتزام لزملاء العمل هو أكثر محددات الإلتزام الوظيفي تأثيرا على سلوكيات المواطنة التنظيمية و انسجاما مع هذه النتائج ، توصل (BATEMAN&ORGAN,1983) إلى وجود علاقة طردية معنوية بين كل مكون من مكونات الإلتزام الوظيفي على حدة و بين سلوكيات المواطنة التنظيمية .

8- الإتجاهات لا تعدل العلاقة بين التركيز على العلامة و الإلتزام التنظيمي :-

توصلت دراسة (يوسف ، 1999) إلى أن الرضا عن العدالة الداخلية للعائد المادي من الوظيفية لا يؤثر في الإلتزام التنظيمي في حين أن الرضا عن العدالة الداخلية للعائد المادي من الوظيفية يؤثر تأثيرا معنويا في الإلتزام التنظيمي أما دراسة (أبوالفضل ، 2007) فتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين كل من الذكاء العاطفي و الإلتزام التنظيمي .

9- الملكية النفسية تؤثر إيجابيا على الإلتزام التنظيمي :-

في دراسة (SIEGER & BERNHAD,2011) وجد أن الملكية النفسية تتوسط العلاقة بين العدالة الإجرائية و الإلتزام الوجداني و الإلتزام الوظيفي ، وفي دراسة (VAN DYNE & PIEROE,2004)) أفادت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الملكية النفسية للمنظمة و الإلتزام التنظيمي كما أكدت على أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الملكية النفسية للمنظمة و الإلتزام الوظيفي . و في دراسة (ELST, CUYPER & WITTE,2011) أوضحت النتائج أن الملكية النفسية لا تعوق العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي و الرضا الوظيفي و الإلتزام و التوتر النفسي و النية نحو ترك العمل .

10- سلوك العلامة التنظيمية تؤثر إيجابيا على الإلتزام التنظيمي :-

في دراسة (ISIAMOGLU & BORU ,2007) أكد أن الأفراد الذين يعملون في منظمة تتوافر بها مستويات عالية من الثقة ينظرون إلى أنفسهم كجزء مهم وذا قيمة في المنظمة مما يحفزهم على العمل بحماسة و سعادة أكبر.

11- سلوك العلامة التنظيمية يؤثر إيجابيا على الإلتزام التنظيمي :-

توصل (BOLON ,1997) إلى وجود علاقة بين الإلتزام التنظيمي و سلوك العلامة التنظيمية وقد أثبتت هذه الدراسة أن المؤثر الوحيد على الإلتزام الوجداني هو سلوك العلامة التنظيمية . وفي دراسة (EISENBERGER ET AL, 1986) أكد أن سلوك العلامة التنظيمية نتاج الإلتزام في المنظمة . وأجرى (KONOVSKY & PUGH, 1994) دراسة أثبت فيها أن الإلتزام التنظيمي يلعب دورا هاما في سلوك العلامة التنظيمية.

التأثيرات النظرية :

هذه الدراسة قامت بإختبار بين سلوك العلامة التنظيمية على الالتزام والانتماء والدور المعدل للإتجاهات. وتأتي هذه الأهمية من خلال الدور الذي يمكن أن يسهم به سلوك العلامة التنظيمية والالتزام والانتماء في ظل وجود معدل للعلاقة (الإتجاهات) والتعرف على متغيرات الدراسة والمؤثرات المعينة عليها وأظهرت النتائج أن الإتجاهات تعدل العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

التأثيرات التطبيقية :

من خلال دراسة سلوك العلامة التنظيمية يكون لدى أصحاب الشركات معرفة بفلسفة سلوك العلامة التنظيمية ويكون لديهم إتجاهات حسنة إتجاه سلوك العلامة التنظيمية مما يؤدي إلى زيادة أرباح الشركة وزيادة رضا العاملين وإنخفاض معدل الدوران

محددات البحث:-

يمكن حصر حدود البحث في النقاط التالية :

- إعتمدت الدراسة على ثلاثة أبعاد لسلوك العلامة التنظيمية (الملكية النفسية،المواطنة،التركيز).
- تم إجراء الدراسة على الموظفين في مختلف الشركات الصناعية داخل ولاية الخرطوم.
- تم إستخدام الإستبيان لجمع بيانات العينة وفيه تم الإعتماد على نوعية الأسئلة المعلقة التي لا تسمح للمبحوث بالإجابة على أسئلة الإستبيان حسب نمطه وأسلوبه الشخصي وحصره في عدد من الإجابات المحددة مسبقا.

- صعوبة تفهم الموضوع لأنه موضوع جديد وغير معروف في السودان.
- أغلب البحوث كانت باللغة الإنجليزية عدا القلة لذلك ربما يكون هناك بعض القصور في الترجمة.

البحوث المستقبلية :-

عرضت الدراسة العديد من المقترحات المرتبطة بالدراسات السابقة كما أن الهدف من هذا البحث هو أثر سلوك العلامة التنظيمية على الإلتزام والانتماء والاتجاهات. يمكن إقتراح البحوث المستقبلية التالية ذكرها :

- عمل دراسة عن سلوك العلامة التنظيمية ودورها في تحقيق ميزة تنافسية.
- أثر سلوك العلامة التنظيمية على الإلتزام والانتماء واتجاهاتهم.(دراسة إستطلاعية على عينة من موظفين مدينة الخرطوم).
- معوقات تبني سلوك العلامة التنظيمية من قبل الشركات الصناعية العاملة في السودان.

التوصيات :-

- من نتائج الدراسة التي توصلنا إليها نخرج بالتوصيات الآتية:-
1. القيام بإجراء دراسات واسعة لنشر ثقافة سلوك العلامة التنظيمية.
 2. توصي الدراسة بأن يكون هناك توعية تهدف إلى نشر أهمية سلوك العلامة التنظيمية لعامة المواطنين مما يساعد على زيادة الإلتزام وانتماء الموظفين.
 3. أن تقوم الدولة بسن القوانين والتشريعات لدعم فكره تبني سلوك العلامة التنظيمية لدي الموظفين العاملين بالشركات .
 4. تحويل اتجاهات الموظفة لتوافق مع اتجاهات الشركة.

الخاتمة :-

إهتم هذا الفصل بمناقشة وتفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال إختبار فروض الدراسة، وتناولت الموضوعات التالية:

نتائج دراسة البيانات الأساسية، مستوى وعي وثقافة الموظف وإتجاه العلامة التنظيمية وتفاعل الموظف إتجاه قضايا الشركة ودعمها من خلال الإلتزام الوظيفي والإنتماء، وأثر الإتجاهات في العلاقة بين سلوك العلامة التنظيمية والإلتزام والإنتماء، الإسهامات العملية والنظرية للدراسة، الدراسات المستقبلية والخاتمة. ولقد تم إجراء هذه الدراسة على (250) موظف من كافة الأقسام للتعرف على إدراك الموظفين إتجاه سلوك العلامة التنظيمية إتجاه سلوك العلامة التنظيمية وقياس العلاقة بين سلوك العلامة التنظيمية (متغير مستقل) والإلتزام والإنتماء (متغير تابع)، وكذلك سعت الدراسة إلى معرفة أثر الإتجاهات على العلاقة بين سلوك العلامة التنظيمية والإلتزام والإنتماء. أشارت الدراسة إلى أن فلسفة سلوك العلامة التنظيمية شبه معدومة والموظف السوداني لا يعرف عنها الكثير لذلك لا بد من وجود مساعي لإدخال هذه المعرفة الجديدة حتي تعم الفائدة من خلال التركيز على الدراسات التي تناولت الإتجاهات للموظفين من خلال تطبيق النظريات الموجودة .

المصادر والملاحق