

قيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي
دراسة تطبيقية على مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف

د/ وجيه عبد الستار نافع
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية العلوم الإدارية والمالية - جامعة الطائف



ملخص البحث

يتمثل الهدف العام للبحث في دراسة قيم العمل Work Values وأثرها على الالتزام التنظيمي Organizational Commitment لدى الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف المملكة العربية السعودية.

ولقد توصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود اختلاف بدرجة كبيرة بين الفئات المختلفة من العاملين وذلك من حيث اتجاهاتهم التقييمية نحو قيم العمل (الداخلية والخارجية) من ناحية والالتزام التنظيمي للعاملين من ناحية أخرى.

ولقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد قيم العمل الداخلية (الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل) ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين.

كما أشارت نتائج الدراسة أيضا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد قيم العمل الخارجية (الحاجة إلى الترقى، والدافعية للإنجاز، والانتماء للعمل) ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف بالمملكة العربية السعودية.

The abstract

The general aim of this research is to study the work values and its impact on organizational commitment in the various categories of personnel (doctors, nurses, technicians, and administrators) at King Abdul-Aziz Hospital, Al-Taif, Governorate, in Saudi Arabia.

The most important results of the study indicated that there was a lack of significant differences between the various categories of workers in terms of attitudes toward work values dimensions (internal and external) on the one hand, and organizational commitment to employees on the other.

The findings of the study indicated that there was a statistically significant relationship between the dimensions of work values of the internal work values (proud to work, fusion work, action is preferable, the economic value of the social value of work) and the level of organizational commitment of employees.

The results of the study also indicated that there was a statistically significant relationship between the dimensions of the values of external work values (the need for promotion, achievement motivation, sense of belonging to the work of) and the level of organizational commitment of employees in King Abdul Aziz Hospital, Taif Governorate in Saudi Arabia

يعتبر موضوع القيم بصفة عامة، وقيم العمل بصفة خاصة مجالاً خصباً للدراسات حيث تتغلغل القيم في نفوس الأفراد وتؤثر على ادراكاتهم واتجاهاتهم وأهدافهم وسلوكهم سواء في حياتهم الخاصة أو في داخل المنظمات التي يعملون بها. وتعتبر البحوث في مجال قيم العمل على درجة كبيرة من الأهمية، نظراً لأن القيم تلعب دوراً هاماً في التأثير على سلوك الأفراد وأداء المنظمات (Bello, ١٩٩٤).

هذا ويجب الإشارة إلى أن قيم العمل تشكل سلوك الأفراد واتجاهاتهم، وتلعب قيم العمل دوراً هاماً في عملية اتخاذ القرارات في منظمات الأعمال، هذا بالإضافة إلى أن قيم العمل تساهم في تحقيق النجاح الإداري، والفعالية التنظيمية، وزيادة الإنتاجية، والرضا الوظيفي للعاملين (Singh, ١٩٩٤).

ومن الجدير بالذكر أن كل مدير يجب إلى أن يعرف قيم العمل الخاصة بالأفراد العاملين معه حتى يستطيع تحفيزهم، واستغلال أقصى طاقاتهم في العمل (Bello, ١٩٩٤). وتلعب قيم العمل دوراً هاماً في حياة الأفراد والمجتمعات بصفة عامة، حيث يرى فريق من علماء الاجتماع أن قيم العمل لدى أي مجتمع ربما تحدد ولو جزئياً التفاوت في معدلات النمو الاقتصادي بين الدول (Khaleque, ١٩٩٢).

إن الاطلاع على أدبيات موضوع قيم العمل بصفة عامة لن يجد سوى عدد من الدراسات المتفرقة هنا وهناك والتي لا تعبر بدرجة كبيرة عن أهمية هذا الموضوع وبصفة خاصة في الدول النامية (العنبي، ١٩٨٨).

وفي ضوء ما تقدم تأتي أهمية هذه الدراسة لتسلط الضوء على قيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية من ناحية، وإضافة عملية بسيطة للحصيلة الموجودة من هذه الدراسات في مكتبتنا العربية والتي اهتمت بدراسة قيم العمل وتأثيرها على الالتزام التنظيمي من ناحية أخرى.

٢ - المصطلحات الرئيسية للدراسة

يتناول الباحث في هذا الجزء المصطلحات الرئيسية المستخدمة في الدراسة وذلك على النحو التالي:

١/٢ - قيم العمل Work Values

يعرف Hofstade, et al., ١٩٩٠ وآخرون القيم على أنها اعتقادات عامة تحدد لنا الصواب من الخطأ، وكذلك الأشياء المفضلة وغير المفضلة.

بينما يعرف Locke, ١٩٩٤ القيم على أنها ما يتوق إليه الفرد سواء كان ذلك بوعي أو بدون وعي ويريد أو يحاول تحقيقه.

أما بالنسبة لقيم العمل، نجد أن Kalleberg يعرفها على أنها الاتجاهات العامة المرتبطة بالمعاني التي ينسبها الفرد لدور العمل وتمييزها عن الرضا بهذا الدور (عسكر، وزايد، ١٩٩٤). ولقد قدم كوين تعريفاً مشابهاً للتعريف السابق لقيم العمل على أنها الأحكام أو الموجهات نحو العمل (عسكر، وزايد، ١٩٩٤).

وبعد مراجعة مستفيضة للمفاهيم المختلفة لقيم العمل نجد أن مفهوم قيم العمل يشير إلى

الموجهات السلوكية في كل الأنشطة التي تتصل بأي شكل من أشكال العمل وليس قاصراً على نشاط مهني معين (علام، وزايد، ١٩٩٢).

٢/٢- الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

لقد عرف حمودة، ١٩٩٣ الالتزام التنظيمي على أنه إدراك من الفرد بتوافق قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف التنظيم الذي يعمل به. بينما عرف Johns، ١٩٩٦ الالتزام التنظيمي على أنه اتجاه يعكس قوة الترابط والتواصل بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها. ولقد عرف كل من Allen & Meyer، ١٩٩٠ الالتزام التنظيمي على أنه القوة النسبية لارتباط العامل وانخراطه في العمل مع منظمة معينة.

وبعد مراجعة مستفيضة لمفاهيم الالتزام التنظيمي يتبنى الباحث التعريف الذي قدمه Mowday et al., ١٩٨٢ وآخرون وهو أبسطها، ومضمون هذا التعريف يقوم على أن الشخص الذي لديه التزام تنظيمي هو ذلك الشخص أو العامل الذي يرتبط شخصياً بالمنظمة التي يعمل بها، وكذلك أيضاً يزداد التوافق والتكامل بين أهدافه وأهداف المنظمة التي يعمل بها. وينظر Allen & Meyer، ١٩٨٤ إلى الالتزام التنظيمي على أنه متغير ثنائي البعد يتضمن بعدين أو جانبين أحدهما عاطفي أو وجداني والآخر بقائي أو استمراري. وفي دراسة أخرى فقد أضاف Allen & Meyer، ١٩٩٠ بعداً ثالثاً إلى البعدين السابقين للالتزام التنظيمي، وهو البعد الخاص بالالتزام المعياري.

وفي هذه الدراسة سوف يستخدم الباحث مفهوم الالتزام التنظيمي ذو الأبعاد الثلاثة

التالية:

١/٢/٢- الالتزام العاطفي أو الوجداني Affective Commitment

ويشير الالتزام العاطفي أو الوجداني إلى الارتباط النفس وتحديد الهوية واندماج الفرد مع المنظمة Hackett et al., ١٩٩٢ كما يشير إلى رغبة الفرد في البقاء في المنظمة نظراً لأنه يرتبط بها وبأهدافها ارتباطاً وجدانياً ويرغب في الانسحاب إلى المنظمة والتوحد مع هويتها Moideenkutty et al., ١٩٩٨. ويرى Mowday et al., ١٩٨٢ أن الالتزام العاطفي يرجع إلى الشعور بالانتماء والالتصاق المعنوي بالمنظمة، ويؤكد هذا المفهوم على أن الالتزام العاطفي للفرد هو إيمانه بالمنظمة وقبول أهدافها واستعداده لبذل الجهد من أجل المنظمة ورغبة قوية في البقاء كعضو في هذه المنظمة (الصباغ، ٢٠٠٥). وفي ضوء ما تقدم يتضح أن هذا البعد يشير إلى الارتباط العاطفي أو النفسي للفرد بالمنظمة وتمثله معها واندماجها فيها.

٢/٢/٢- الالتزام الإستمراري أو البقائي Continuance Commitment

ويشير الالتزام الإستمراري إلى ميل الفرد إلى الاستمرار في عمله الحالي نتيجة إدراكه للتكاليف التي يمكن أن تترتب على قراره بترك العمل في المنظمة Allen & Meyer، ١٩٩٠. كما يعرف بأنه اتجاه يعكس الحاجة إلى البقاء بالمنظمة والوعي بالتكاليف المرتبطة بترك المنظمة Moideenkutty et al., ١٩٩٨. ويرى Meyer & Allen، ١٩٨٨ أن الالتزام المستمر لا يقوم على أساس المشاعر الوجدانية أو العاطفية بل يقوم على أسس منطقية، حيث أنه يرجع إلى إدراك الفرد بصورة عامة للعائد والتكلفة سواء كانت مالية أو غير مالية المرتبطة بترك أو البقاء في منظمة معينة، ويزداد هذا النوع من الالتزام حينما يعتقد الفرد أنه لا توجد لديه فرص وظيفية أخرى بديلة، أو عندما تكون التكاليف الشخصية لترك الوظيفة في المنظمة عالية، أو يكون العائد الذي يحصل عليه من ترك المنظمة والالتحاق بمنظمة أخرى منخفض (الصباغ، ٢٠٠٥). وفي ضوء ما تقدم يتضح أن هذا البعد يشير إلى أن ولاء الفرد للمنظمة يتأسس في ضوء التكاليف المصاحبة لتركها لها.

٣/٢/٢- الالتزام المعياري أو الأخلاقي Normative Commitment

ويشير إلى إحساس الفرد بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة Hackett, et al., ١٩٩٢. ويشير Wiener، ١٩٨٢ إلى أن الفرد يكون ملتزم تجاه المنظمة نتيجة شعوره بالالتزام الأخلاقي

أو المسؤولية الأخلاقية بالبقاء في المنظمة (الصباغ، ٢٠٠٥). وفي ضوء ما تقدم يتضح أن هذا البعد يشير إلى أن ولاء الفرد للمنظمة ينبع من شعوره بالالتزام الأخلاقي بالبقاء فيها.

٣- الدراسات السابقة

يتناول الباحث في هذا الجزء الدراسات السابقة المتعلقة بقيم العمل من ناحية، والالتزام التنظيمي من ناحية أخرى. هذا بالإضافة إلى الدراسات السابقة المتعلقة بقيم العمل والالتزام التنظيمي.

١/٣- الدراسات السابقة المتعلقة بقيم العمل

هناك دراسة قام بها Merrens & Garrwt, ١٩٧٥ واستهدفت دراسة العلاقة بين قيم العمل ومعدلات الأداء لدى الطلاب الكويتيين. ولقد توصلت الدراسة إلى أن الطلاب الكويتيين الذين يتمسكون بقيم العمل الجاد يكونوا أعلى في معدلات أدائهم بالمقارنة بزملائهم الأقل إيماناً بقيم العمل.

وهناك دراسة قام بها Orpen, ١٩٨٦ واستهدفت دراسة العلاقة بين قيم العمل والأداء الوظيفي. ولقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود أي علاقة بين قيم العمل والأداء الوظيفي للعاملين في أحد كبار المصانع الالكترونية في الولايات المتحدة الأمريكية.

وفي دراسة قام بها Ralvin, et al., ١٩٨٧ حول درجة التوافق بين قيم العمل وقيم المنظمة التي يعملون بها. ولقد توصل الباحثون إلى أنه كلما كان هناك توافق بين قيم العمل وقيم التنظيم، كلما زادت إنتاجية العاملين. أو بمعنى آخر كلما كان هناك انسجام بين قيم الأفراد وبعضهم البعض، أو كان هناك اتفاق بين قيم المرؤوسين ورؤسائهم كلما زادت إنتاجية العاملين في هذا التنظيم.

وفي دراسة قام بها Meglino et al., ١٩٨٩ واستهدفت دراسة مدى التوافق في قيم العمل بين العاملين ورؤسائهم وأثر ذلك على درجة الرضا لدى العاملين، ومعدلات إنتاجيتهم. ولقد توصلت الدراسة إلى أن التوافق في قيم العمل بين العاملين ورؤسائهم يؤدي إلى زيادة درجة الرضا لدى العاملين، وبالتالي زيادة معدلات الإنتاجية. كما أشارت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة التوافق في قيم العمل للعاملين ورؤسائهم ومدة خدمة العاملين في المنظمة.

وفي دراسة قام بها Shapira & Griffith, ١٩٩٠ حول العلاقة بين قيم العمل ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين. ولقد توصل الباحثون إلى أن الأفراد الأكثر إيماناً بقيم العمل يعملون بجهد واجتهاد، وأكثر اندماجاً عن زملائهم الآخرين الذين لا يؤمنون بهذه القيم. ولقد أشارت الدراسة أيضاً إلى أن هناك علاقة معنوية بين قيم العمل الداخلية والخارجية والأداء الوظيفي للعاملين.

وهناك دراسة أخرى قام بها Vondraceck, et al., ١٩٩٠ واستهدفت المقارنة بين القيم الشخصية للمديرين في أربع دول مختلفة هي أمريكا، واليابان، والهند، وكوريا. ولقد توصلت الدراسة إلى أن كل من المدير الأمريكي، والياباني، والكوري يهتمون بالقيم المتعلقة بالنجاح أو الفشل في أعمالهم. هذا في حين أن المدير الهندي يميل نحو التوجه الأخلاقي وتقييم سلوكه وقراراته وفقاً لمبدأ الصواب والخطأ.

وفي دراسة قام بها Khaleque, ١٩٩٢ واستهدفت دراسة العلاقة بين قيم العمل والأداء الوظيفي. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين الأداء الوظيفي للعاملين في مصانع الأقمشة في مدينة دكا ببغلاش وقيم العمل والتوجه نحو التفوق والمنافسة مع المصانع العاملة في نفس المجال.

وهناك دراسة أخرى قام بها Keller, et al., ١٩٩٢ واستهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين قيم العمل والعوامل البيئية والاجينية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين قيم العمل والعوامل البيئية والاجينية. كما أشارت الدراسة إلى أن ٤٠% من التباين في قيم

العمل يرجع إلى العوامل الجينية، بينما حوالي ٦٠% من التباين في قيم العمل يرجع في المقام الأول إلى العوامل البيئية.

وهناك دراسة أخرى قام بها Larsen et al., ١٩٩٣ واستهدفت دراسة التفاوت في قيم العمل بين الطلاب في عدة جامعات هي ولاية أوريجون في الولايات المتحدة، وصوفيا في بلغاريا، وبودابست في هنغاريا، وأوسلو في النرويج، ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقا معنوية في العمل بين الطلبة الخاضعين للدراسة، ولقد أشارت الدراسة إلى أن التفاوت في قيم العمل يرجع إلى اختلافات الثقافات بين الدول وبعضها.

وفي دراسة أخرى قام بها Leslo, et al., ١٩٩٥ واستهدفت تحديد مدى وجود فروق معنوية في قيم العمل بين طلاب المدارس في المرحلة الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية، والنرويج، وفينلندا، وكندا، وأستراليا، وفرنسا. ولقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية في قيم العمل بين الطلاب رغم اختلاف الثقافات بين الدول المختلفة التي تم تطبيق الدراسة عليها.

وهناك دراسة أخرى قام بها Engel, ١٩٩٨ واستهدفت دراسة مدى وجود فروق بين المديرين في عدة دول مختلفة هي أمريكا، واليابان، والهند، وكوريا وذلك من حيث قيم العمل. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقا في قيم العمل بين المديرين الخاضعين للدراسة، كما أشارت الدراسة إلى أن الاختلاف بين المديرين يرجع بالدرجة الأولى إلى اختلاف في الثقافات فيما بينهم.

وهناك دراسة قام بها Vandenberghe & Pelro, ١٩٩٩ واستهدفت بيان الآثار الرئيسية للقيم الفردية والتنظيمية والتزام التنظيمي في المنظمات المختلفة في بلجيكا. ولقد توصلت الدراسة إلى أنه ينظر للثقافة التنظيمية على أساس أنها نظام قيم يحافظ عليه أفراد المنظمة، وأن القيم تلعب دور الدليل والمرشد لسلوك الأفراد وتساعد على الالتزام بالعمل لدى المنظمات البلجيكية المختلفة.

وفي دراسة أخرى قام بها Wallace, Hunt & Richard, ١٩٩٩ واستهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي والقيم الإدارية لدى العاملين في شركة فكتوريا في الولايات المتحدة الأمريكية. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي والقيم الإدارية لدى العاملين في شركة فكتوريا الأمريكية. وفي دراسة أخرى قام بها Kabanoff & Daly, ٢٠٠٠ واستهدفت معرفة الاختلاف بين القيم السائدة في المنظمات الأسترالية والأمريكية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن المنظمات المتشابهة في طبيعة عملها تشترك في نفس الاهتمامات والقيم. كما كشفت الدراسة أيضاً أن من أهم القيم السائدة في المنظمات الأسترالية كانت قيم السلطة والمشاركة في اتخاذ القرار في حين كانت أهم القيم السائدة في المنظمات الأمريكية هي قيم المساواة والإنجاز.

ومن الدراسات العربية التي تم القيام بها في هذا المجال، تلك الدراسة التي قام بها رفاعي، ١٩٨٥ واستهدفت دراسة مدى وجود علاقة بين قيم المديرين واتجاهاتهم نحو المسؤولية الاجتماعية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختلاف في نظام القيم للمديرين والاختلاف في اتجاهاتهم نحو المسؤولية الاجتماعية. وهناك دراسة أخرى قام بها خشبة، ١٩٨٦ واستهدفت دراسة قيم العمل لدى الأفراد وأثرها في الاتجاهات نحو التقليدية أو الحديثة. ولقد توصلت الدراسة إلى أن الاختلافات في اتجاهات العاملين نحو التقليدية أو الحديثة لها علاقة ذات دلالة إحصائية بالتباين في قيم العمل لدى العاملين في شركات القطاع العام الصناعي المصري.

وفي دراسة قام بها جاب الله، ١٩٩٣ واستهدفت دراسة العلاقة بين قيم العمل والأداء الوظيفي للعاملين في شركة القاهرة للمباني العامة والمساكن الجاهزة. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين قيم العمل الإسلامية ومستوى أداء العاملين من ناحية، والرضا الوظيفي للعاملين من ناحية أخرى. كما أشارت الدراسة إلى أن العاملين

الملتزمون بقيم العمل الإسلامية يرتفع مستوى أدائهم الوظيفي، وبالتالي يكونون أكثر رضا عن زملائهم غير المتمسكين بهذه القيم.

وهناك دراسة أخرى قام بها عسكر، زايد، ١٩٩٤ واستهدفت المقارنة بين الأفراد الإماراتيين والوافدين العرب وذلك من حيث قيم العمل. ولقد توصلت الدراسة إلى أن الأفراد الإماراتيين أكثر اهتماماً بقيم العمل الخارجية، بينما يهتم الوافدون العرب بقيم العمل الداخلية في المنظمة.

وفي دراسة أخرى قام بها همام، ١٩٩٥ واستهدفت دراسة مدى وجود فروق بين المدير الكويتي والمدير الوافد وذلك من حيث القيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المدير الكويتي ونظيره الوافد، ولقد أشارت الدراسة إلى تفوق المدير الكويتي على نظيره الوافد وذلك من حيث القيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

وهناك دراسة قام بها حمودة، الدعيج ١٩٩٦ واستهدفت هذه الدراسة المقارنة بين الطلاب العرب والخليجيين والطلاب الكويتيين وذلك من حيث الإيمان بقيمة العمل. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى تفوق الطلاب العرب والخليجيين في الإيمان بقيمة العمل الجاد بالمقارنة بالطلاب الكويتيين.

وفي دراسة قام بها الكردي، وآل ناجي، ١٩٩٦ بدراسة استهدفت تحليل نظم القيم الشخصية للمدير السعودي في إطار مدخل ثقافة المنظمة. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك اختلافاً في ترتيب المديرين لهذه القيم باختلاف القطاع الذي يعمل به المدير. كما أظهرت الدراسة أيضاً أن هناك تأثير واضح لثقافة المجتمع على نظم القيم لدى المديرين خاصة فيما يتعلق بعوامل التاريخ المشترك، والعوامل الاجتماعية والدين والتقاليد والعادات.

وهناك دراسة أخرى قام بها عبد الله، ٢٠٠٠ بدراسة العلاقة بين القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين قيم المديرين التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في الجهاز الحكومي القطري. وفي دراسة قام بها البدري، ٢٠٠٢ واستهدفت معرفة أهم القيم التي تؤثر في سلوك موظفين القطاع العام في منطقة بنغازي في ليبيا. ولقد أظهرت الدراسة أن القيم الاقتصادية الاجتماعية من أهم القيم السائدة والتي تؤثر في سلوك الأفراد العاملين في القطاع العام في منطقة بنغازي في ليبيا.

وهناك دراسة قام بها التويجر، ٢٠٠٣ واستهدفت معرفة أثر القيم الشخصية والتنظيمية في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود تصورات ذات مستوى عالٍ لدى عينة الدراسة عن مستوى فاعليتهم. كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر للقيم الفكرية والاجتماعية في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية.

وهناك دراسة أخرى قام بها الزغبى، ٢٠٠٨ واستهدفت التعرف على أثر القيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام بمحافظة الكرك الأردنية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى التزام العاملين بالقيم الثقافية الفردية جاء بدرجة مرتفعة، كما جاء مستوى التزامهم بالقيم الثقافية التنظيمية وقيم العدالة التنظيمية بدرجات متوسطة. ولقد أشارت الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين قد جاء بدرجة متوسطة، وقد جاء ترتيب أبعاد الأداء الوظيفي تنازلياً وهو الولاء الوظيفي، ثم التعامل مع الزملاء، وإنجاز المهام، وعلاقة الموظف مع الرؤساء، والانضباط. ولقد كشفت الدراسة عن أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بأبعاد القيم الثقافية الفردية على مستوى الأداء الوظيفي. كما أشارت الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بأبعاد القيم الثقافية التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي. ولقد توصلت الدراسة أيضاً إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بقيم العدالة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي. كما توصلت الدراسة إلى ضرورة إعادة النظر في نظام الأجور والمرتبات، وتشجيع العاملين على إبداء آرائهم واقتراحاتهم، وأن تؤخذ آراؤهم الشخصية

بعين الاعتبار، ثم تعزيز مبدأ الثقافة لدى العاملين في القطاع العام بمحافظة الكرك الأردنية.

٢/٣- الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي

هناك دراسة قام بها Farrell & Rusbult, ١٩٨١ واستهدفت دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية والانخراط التنظيمي. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين الالتزام التنظيمي وكل من الدافعية والانخراط التنظيمي. وفي دراسة قام بها Mowday et al., ١٩٨٢ واستهدفت دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، ومعدل الدوران. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، ومعدل الدوران.

وفي دراسة قام بها Bhagat et al., ١٩٨٥ واستهدفت تقدير صدق التكوين الفرضي المتمثل في ضغط الحياة واختبار التأثيرات المنفصلة للضغط السلبي مقابل الإيجابي في مجال الحياة الشخصية والوظيفية للعامل على النواتج التنظيمية (مثل الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، والغياب). ولقد توصلت الدراسة إلى أن ضغط الحياة الشامل يتألف من ضغط الحياة الإيجابي (ويشمل الضغط الوظيفي الإيجابي، وضغط الحياة الشخصية الإيجابي) وأن ضغط الحياة السلبي (يشمل الضغط الوظيفي السلبي، وضغط الحياة الشخصية السلبي). وأن الضغط الوظيفي السلبي منبئ عن النواتج التنظيمية (الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي) بصورة أفضل من الضغط الوظيفي الإيجابي. وأن ضغط الحياة الشخصية السلبي منبئ عن النواتج التنظيمية بصورة أفضل من ضغط الحياة الشخصية الإيجابية. وأن الضغط الوظيفي السلبي له علاقات أقوى بمعظم النواتج التنظيمية (خاصة الرضا والالتزام) مقارنة بضغط الحياة الشخصية السلبية.

وهناك دراسة قام بها Geartner & Nollen, ١٩٨٩ واستهدفت دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وإدراك العاملين للممارسات الإدارية. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين إدراك العاملين للممارسات الإدارية (النقل، والأمن الوظيفي، وتدريب العاملين) والالتزام التنظيمي. وهناك دراسة أخرى تم القيام بها من جانب Meyer et al., ١٩٨٩ وآخرون واستهدفت دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الأداء والالتزام العاطفي. كما اتضح أن هناك علاقة ارتباط سالبة بين الأداء والالتزام والاستمراري. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أهمية التمييز بين الالتزام المؤسس على الرغبة، والالتزام المؤسس على الحاجة.

وهناك دراسة قام بها Jamal, ١٩٩٠ واستهدفت الكشف عن علاقة الضغط الوظيفي ومصادر الضغط الوظيفي والالتزام التنظيمي، ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة سلبية بين الالتزام التنظيمي وضغط الوظيفة ومصادر الضغط المتمثلة في (غموض الدور، وصراع الدور، وزيادة عبء الدور، وعدم ملائمة الموارد)، وأن هناك علاقة سلبية دالة بين الرضا الوظيفي والضغط الوظيفي ومصادر الضغط.

وهناك دراسة أخرى قام بها Borg, & Riding, ١٩٩١ واستهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي، والاستمرار أو التغيب عن العمل لدى معلمي المدارس الثانوية بالباطا، ولقد توصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين يعانون من ضغوط عمل كبيرة يقل لديهم الشعور بالرضا الوظيفي، كما يكونون أكثر تغيبا عن العمل، ويزيد احتمال تركهم للعمل، كما تتصاعل إمكانية عودتهم ثانية للتدريس.

وهناك دراسة قام بها Kushman, ١٩٩٢ واستهدفت التعرف على نتائج الالتزام نحو المنظمة (الالتزام التنظيمي)، والالتزام نحو تعليم الطلاب، ولقد توصلت الدراسة إلى أن المدارس التي يرتفع بها الالتزام التنظيمي للمعلمين تميل نحو خدمة الطلاب المتميزين تربوياً، واشترك المعلمين بصورة أكبر في اتخاذ القرارات المدرسية، ويرتبط الالتزام التنظيمي إيجابياً بتحصيل الطلاب، ويرتبط الرضا المهني والوظيفي للمعلم إيجابياً مع إحساس المعلم بقوة تأثيره كمعلم،

وتوقعاته بنجاح الطلاب. وأخيراً أن هناك وسائل عديدة يمكن من خلالها تعزيز الالتزام التنظيمي في المدارس الابتدائية من أهمها التجديد الوظيفي، والانجاز المهني، والقيادة الجماعية، ومناخ التعلم المدرسي، وتحصيل الطلاب.

وهناك دراسة أخرى قام بها Veitenheimer, ١٩٩٣ واستهدفت التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين والمديرين في المدارس الابتدائية ذات الأداء المرتفع والمدارس الإعدادية ذات الأداء المنخفض في ولاية تكساس Texas الأمريكية، ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الابتدائية ذات الأداء المرتفع ومستويات من الالتزام التنظيمي أعلى من نظرائهم في المدارس الابتدائية ذات الأداء المنخفض، وأن المديرين في المدارس الابتدائية ذات الأداء المرتفع يستخدمون التنمية المهنية المستمرة كأحد عوامل التعبير عن الالتزام التنظيمي، كما أشار معلمو المدارس الابتدائية ذات الأداء المرتفع إلى ثلاثة ظروف تنظيمية رئيسية هي تشجيع الابتكار، والتنمية المهنية المستمرة، والمشاركة في صنع القرار كعوامل مساعدة على التزامهم التنظيمي، وعلى النقيض من ذلك أشار مديرو المدارس ذات الأداء المنخفض إلى أن المناخ التعاوني هو السبب الرئيسي في التزامهم التنظيمي، بينما أشار المعلمون في المدارس ذات الأداء المنخفض إلى ثلاثة ظروف تنظيمية رئيسية هي المساندة الإدارية، والمناخ التعاوني، والتنمية المهنية المستمرة باعتبارها عوامل مسؤولة عن التزامهم التنظيمي، كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين، والظروف التنظيمية الضرورية لهذا الالتزام التنظيمي ما بين المدارس الابتدائية ذات الأداء المرتفع والمنخفض.

وهناك دراسة أخرى قام بها Shore & Weyne, ١٩٩٣ واستهدفت دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي من جانب العاملين والتدعيم التنظيمي من جانب المنظمة. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين كل من الالتزام العاطفي من جانب العاملين والتدعيم التنظيمي من جانب المنظمة، وشعور العاملين بالانتماء للمنظمة. بينما توجد علاقة ارتباط سلبية بين الالتزام الاستمراري والشعور بالانتماء للمنظمة.

وهناك دراسة قام بها Hart & Willower, ١٩٩٤ واستهدفت بحث العلاقة بين الالتزام التنظيمي لمديري المدارس وحيوية البيئة المدرسية. كما يدرکها المديرون والمعلمون في عدد من المدارس الثانوية بإحدى ولايات إقليم وسط أتلانتك بالولايات المتحدة. ولقد توصلت الدراسة إلى أن إدراك المعلمين للالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس يرتبط إيجابياً بالحيوية المدرسية لدى المعلمين. وأن التتابع بين إدراك المعلمين لالتزام مدير المدرسة والالتزام الذي يقرره المدير ذاتياً يرتبط إيجابياً بالحيوية المدرسية بصفة عامة. وأن هناك علاقة موجبة بين الالتزام التنظيمي الذي يقرره مدير المدرسة ذاتياً وتقديره للحيوية المدرسية.

وفي دراسة قام بها Dunham, et al., ١٩٩٤ واستهدفت تقييم عملية الالتزام التنظيمي من حيث مدى صلاحيتها، وكيفية قياسها وتحديد ما من خلال دراسة مقاييس الالتزام التنظيمي وهما استبيان Porter et al., ١٩٧٤، والمقياس ثلاثي المكونات Allen, & Meyer, ١٩٩٠. ولقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد ثلاثة مكونات رئيسية للالتزام التنظيمي وهي (الالتزام الوجداني، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري)، وأن لكل منها محدداته ونتائج مختلفة. وأن بعد الالتزام المستمر له بعدان فرعيان هما التضحية الشخصية ونقص البدائل المتاحة.

وهناك دراسة أخرى قام بها Wallace, ١٩٩٥ واستهدفت دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي ومدى إدراك المرؤوسين لنظام المكافآت وفرص الترقية المتاحة. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وإدراك المرؤوسين لنظام المكافآت وكذلك أيضاً فرض الترقية المتاحة.

وفي دراسة قام بها Liouis, ١٩٩٥ واستهدفت دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي

والثقة بالمشرفين. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية وذات دلالة إحصائية بين مستوى الالتزام التنظيمي والثقة في المشرفين.

وفي دراسة قام بها Jaros, ١٩٩٥ واستهدفت اختبار العلاقة بين الالتزام التنظيمي ونوايا الاستعداد لترك العمل وذلك في ضوء المقياس الذي طوره Allan & Meyer, ١٩٩٠، ولقد توصلت الدراسة إلى أن المكونات الثلاثة للالتزام التنظيمي (العاطفي، والاستمراري، والمعياري) ترتبط سلبياً بترك العمل. وتختلف المكونات الثلاثة للالتزام التنظيمي في قوة تأثيرها على ترك العمل. وأن الالتزام الوجداني هو المكون الأكثر أهمية للالتزام التنظيمي في تأثيره على الرغبة في ترك العمل لدى المهندسين العاملين بشركة المواد الغذائية المحفوظة.

وهناك دراسة أخرى قام بها Knoop, ١٩٩٥ واستهدفت اختبار العلاقة بين المشاركة في صنع القرار وكل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي من ناحية، والعلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي من ناحية أخرى. ولقد توصلت الدراسة إلى أن المشاركة في صنع القرار ترتبط إيجابياً بالالتزام التنظيمي. وأن المشاركة في صنع القرار ترتبط إيجابياً أيضاً بالرضا الوظيفي. وأن هناك ارتباطاً إيجابياً قوياً بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

وهناك دراسة قام بها Kelier, ١٩٩٧ واستهدفت دراسة العلاقة والالتزام والأداء التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين الالتزام والأداء التنظيمي. كما أشارت الدراسة إلى أنه ليس هناك تأثير لنوع المهنة على العلاقة بين الالتزام والأداء التنظيمي.

وهناك دراسة قام بها Jones, ١٩٩٨ واستهدفت التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي للمعلمين والثقافة التنظيمية بالمدارس العليا التي يعملون بها، ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي للمعلمين والثقافة التنظيمية بالمدارس العليا التي يعملون بها، كما توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبين العلاقة بين الالتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي المدرسي في عدة جوانب هي الولاء، وظروف العمل، والعلاقات المتبادلة بين الجماعة، والمشاركة في صنع القرارات المدرسية، هذا بالإضافة إلى أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ومناخ الاتصال المدرسي وذلك في عدة جوانب هي سهولة أداء العمل المدرسي بشكل أفضل، والشرح (التفسير)، والمعلومات الموثوق بها الصادرة من الإدارة العليا، كما أن طول خبرة المعلمين في المدارس الثانوية له تأثير في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والمناخ المدرسي وذلك في عدة جوانب هي الولاء، والسعادة، والمسئولية، والتخطيط مع الجماعة، والثقة في عمل الجماعة، وظروف العمل، والمشاركة في صنع القرارات المدرسية المختلفة.

وهناك دراسة Eby, et al., ١٩٩٩ واستهدفت تحديد أهم دعائم وعوائق الالتزام التنظيمي، ولقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود عوامل تدعم الالتزام وهي عوامل شخصية مثل إحساس قوي بالمسئولية نحو العمل، رغبة في تحقيق الذات، وعوامل أخرى تنظيمية مثل الثقة التي يمنحها المشرفون، الاتصال الجيد بينهم وبين العاملين، أما عوائق الالتزام هي انخفاض المرتبات، القصور في تحديد المهمة، المعاملة غير العادلة بين الأفراد.

وفي دراسة قام بها Al-Ammaj, ٢٠٠٠ واستهدفت التعرف على العلاقة بين النمط القيادي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين السعوديين في القطاع العام، وتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي للأفراد عن قيادتهم والتزامهم التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة المتجددة والالتزام التنظيمي للأفراد، وكذلك أيضاً توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظفين عن قيادتهم ومستوى التزامهم التنظيمي. وهناك دراسة قام بها Huang, ٢٠٠٠ واستهدفت التعرف على العلاقة بين السلوك القيادي المدرك والالتزام التنظيمي في إحدى شركات المحاسبة في ولاية فلوريدا. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين الأساليب القيادية والالتزام التنظيمي، حيث تعمل المشاركة في القيادة على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي

للمرؤوسين، وتقييم المدراء للمرؤوسين من خلال الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي (الوجداني، والمعيارى، والمستمر)، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق مستويات عالية للالتزام التنظيمي من قبل المرؤوسين.

وهناك دراسة أخرى قام بها Meyer, et al., ٢٠٠١ واستهدفت الكشف عن العلاقة بين الالتزام الوجداني والالتزام المعيارى والالتزام المستمر نحو المنظمة. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط جوهري موجب بين الالتزام الوجداني والالتزام المعيارى، أما ارتباط الالتزام المستمر بمكوني الالتزام الآخرين (الوجداني والمعيارى) فهو ارتباط ضعيف. وأشارت الدراسة إلى أنه رغم أن المكونات الثلاثة للالتزام التنظيمي مرتبطة ببعضها إلا أنه يمكن تمييز كل شكل منها عن الآخر، كما يمكن تمييزها عن كل من الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي، والالتزام المهني. وأن المكونات الثلاثة للالتزام التنظيمي ترتبط سلبياً بالانسحاب من العمل. وأن علاقة الالتزام الوجداني أقوى مع النواتج التنظيمية المرغوبة مثل (الحضور، والأداء وسلوك المواطنة التنظيمية). وأن الالتزام المعيارى المستمر غير مرتبط بالنواتج التنظيمية، أو أن ارتباطه بها سالب.

وفى دراسة أخرى قام بها Rahim, et al., ٢٠٠١ واستهدفت فحص العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وبين الالتزام ومعدل دوران العمالة، وذلك في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبنجلاديش، ولقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود أثر معنوي للعدالة التنظيمية على كل من الالتزام ومعدل دوران العمالة، كما أنه لا يوجد اختلاف بين الولايات المتحدة الأمريكية وبنجلاديش فيما يتعلق بأثر العدالة التنظيمية على كل من الالتزام ومعدل دوران العمالة.

وهناك دراسة أخرى قام بها Elangovan, ٢٠٠١ واستهدفت اختبار النموذج السببي للعلاقات بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونوايا التحول (ترك العمل) من خلال أسلوب تحليل المعادلات البنائية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة سببية قوية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، (حيث أن زيادة الضغوط السلبية تؤدي إلى نقض الرضا الوظيفي). وأن هناك علاقة سببية قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، (حيث أن انخفاض الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض الالتزام الوظيفي). وأن هناك علاقة تبادلية بين الالتزام التنظيمي ونوايا التحول (حيث أن انخفاض الالتزام يؤدي إلى زيادة نوايا التحول التي بدورها تقلل الالتزام التنظيمي).

وهناك دراسة قام بها Hult, ٢٠٠٤ واستهدفت تحديد العلاقة بين الصراع والالتزام التنظيمي ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم الصراع التنظيمي (الالتزام بالفكر السياسى يمينى أو يسارى) وبين الالتزام التنظيمي، حيث أن العاملين الذين يحملون الفكر السياسى اليميني أكثر التزاماً تنظيمياً من أقرانهم ذوى الفكر السياسى اليسارى.

وهناك دراسة أخرى قام بها Onne, ٢٠٠٤ واستهدفت دراسة الآثار السلبية للصراع مع الرؤساء وعلاقتها بتمكين العاملين والتزامهم الوظيفي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن الصراع مع الرؤساء يؤدي إلى عدد من الآثار السلبية المانعة لتطوير العلاقة الإيجابية بين تمكين العاملين والالتزام التنظيمي. فالرؤساء ذو السلطة العليا يضعون الأهداف والقيم التنظيمية مع المستخدمين ويلزمونهم بها، وأن الصراع بين المستخدمين ذوى القدرات العالية وهؤلاء الرؤساء يمثل عائق أمام المستخدمين في تطوير أدائهم أو الاستمرار بالحفاظ على المستوى العالى من الالتزام التنظيمي.

وهناك دراسة قام بها Perry, ٢٠٠٤ واستهدفت دراسة طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والثقة الإشرافية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والثقة بالمشرفين، حيث أن الثقة بالمشرفين له دور هام في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي، وأن مواقف العاملين نحو الاستغناء عنهم ونحو إعادة التنظيم كانت مؤشرات عالية على مستوى الالتزام التنظيمي، في حيث أن المصادقية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتمكين العاملين، والتغذية الراجعة كانت مؤشرات عالية تكشف عن مستوى الثقة

المتبادلة بين المشرف والمرووسين. كما أشارت الدراسة إلى أن المشرفين الذين يثق بهم المرؤوسون يمكنهم تزويد العاملين بالقيم والمعتقدات التنظيمية وتزويد المرؤوسين بأن المنظمة تؤكّد وتدعم القيم التي يحملونها.

ومن الدراسات العربية التي تم القيام بها في هذا المجال، تلك الدراسة التي قام بها محمود ١٩٩١ واستهدفت تحديد أثر بعض المحددات (الأجر، والأمان الوظيفي، وأسس الترقية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ودرجة الرسمية في العمل) على الالتزام التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط طردية بين الالتزام التنظيمي وكل من (الأجر والأمان الوظيفي، وعدالة أسس الترقية، درجة الرسمية في العمل)، وأن الأجر كان أقوى المحددات وأعظمها تأثيراً على الالتزام التنظيمي، كما أشارت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة واضحة بين الالتزام التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرارات. وأن هناك علاقة طردية قوية بين الالتزام التنظيمي والفعالية التنظيمية وذلك استنتاجاً من وجود علاقات قوية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، والغياب، والقدرة على التكيف، ومعدل العائد على الاستثمار.

وهناك دراسة قام بها الشمري، والشيخ، ١٩٩٣ واستهدفت كشف العلاقة بين الالتزام التنظيمي وفعالية البنوك الأردنية وذلك من خلال استخدام بعض المؤشرات المالية والسلوكية للفاعلية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمؤشرات السلوكية للفاعلية وهي الجذب والاحتفاظ بالأفراد، والتكيف، والرضا، الوظيفي للعاملين، كما أظهرت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمؤشرات المالية للفاعلية وهي النمو في الأرباح، والعائد على رأس المال المستثمر.

وفي دراسة قام بها المير، ١٩٩٥ واستهدفت الدراسة قياس ومقارنة كل من صراع الدور، وغموض الدور، والولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي بين أربع مجموعات من العاملين (المجموعة السعودية، والمجموعة العربية، والمجموعة الآسيوية، والمجموعة الغربية). ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور، وغموض الدور وبين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لأفراد كل مجموعة، كما أشارت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لأفراد كل مجموعة. وأن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ومتغيرات الولاء التنظيمي والرضا والأداء الوظيفي.

وهناك دراسة قام بها الفضلي ١٩٩٧ واستهدفت اختبار العلاقة بين الالتزام التنظيمي وعلاقات العمل بين الرئيس وتابعيه في عدد من الأجهزة الحكومية في دولة الكويت. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وعلاقات العمل بين الرئيس وتابعيه في الأجهزة الحكومية في دولة الكويت. وهناك دراسة أخرى قام بها صبري، ١٩٩٧ واستهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والوظيفية والالتزام التنظيمي في قطاع الصحة بمحافظة الشرقية، ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية والوظيفية والالتزام التنظيمي، وأن هناك علاقة ارتباط عكسية بين مركزية السلطة، ومتغير الأجر، ومتغير الرضا عن العمل وبين درجة الالتزام التنظيمي، كما أشارت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط طردية بين تفويض السلطة، ومتغير الأمان والاستقرار في العمل، ومتغير الترقية في العمل وبين درجة الالتزام التنظيمي.

وفي دراسة أخرى قام بها سليم، ٢٠٠١ واستهدفت التعرف على عناصر المناخ المدرسي، والعوامل المؤثرة فيه وعلاقته بعناصر الالتزام التنظيمي، ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تباين في متوسطات الدرجة الكلية للمعلمين والمعلمات على الأبعاد الفرعية الثلاثة للالتزام التنظيمي، وأن أكبر المتوسطات هي المتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على بُعد الالتزام الوجداني، يليه الالتزام المعياري، يليه الالتزام المستمر، كما أشارت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين عناصر المناخ المدرسي وعناصر الالتزام التنظيمي.

وهناك دراسة أخرى قام بها المهدي ٢٠٠٢ واستهدفت التعرف طبيعة العلاقة بين

الالتزام التنظيمي وضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية، ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين الالتزام التنظيمي العام وضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مصر.

٣/٢- الدراسات السابقة المتعلقة بقيم العمل والالتزام التنظيمي

هناك دراسة قام بها Dubin et.al., ١٩٧٥ وآخرون واستهدفت التعرف على درجة اهتمام العاملين بالعمل والالتزام التنظيمي، ولقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين اهتمام العاملين بالعمل والالتزام التنظيمي، حيث أن العاملين الذين اظهروا اهتماماً أساسياً بالعمل كانوا أكثر التزاماً من العاملين الذين لديهم اهتمامات أخرى.

وهناك دراسات قام بها Kidron, ١٩٧٨ واستهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي، وأن قيم العمل ارتبطت بالالتزام المعنوي بدرجة أكبر من الالتزام المحسوب.

وفي دراسة أخرى قام بها Mottaz, ١٩٨٨ واستهدفت تحديد الطريقة التي بها مكافآت العمل مع قيم العمل في التأثير على الالتزام التنظيمي، باعتبارهما المحددات الأساسية للالتزام التنظيمي، وتقدير الأهمية النسبية للمكافآت الداخلية والخارجية كمحددات للالتزام التنظيمي، واختبار أثر المتغيرات الديموجرافية على الالتزام التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكافآت العمل والالتزام التنظيمي، أو بمعنى آخر أن مكافآت العمل لها تأثير إيجابي قوي على الالتزام التنظيمي، بينما قيم العمل لها تأثير سلبي ضعيف عليه. وأن المكافآت الداخلية تعد محددات فعالة أكثر للالتزام التنظيمي ويلبيها المكافآت التنظيمية والاجتماعية الخارجية، بمعنى أن محتوى الوظيفة كمكافآت داخلية هو المؤثر الأساسي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين.

وهناك دراسة أخرى قام بها Puttie, et. al., ١٩٨٩ وآخرون واستهدفت دراسة العلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي، وأن قيم العمل الداخلية كانت أكثر ارتباطاً بالالتزام التنظيمي من قيم العمل الخارجية.

وهناك دراسة أخرى تم القيام بها Elizur, ١٩٩٦ واستهدفت تحديد طبيعة العلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي للعاملين. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي.

وبمراجعة الدراسات السابقة نجد أن هناك دراسات عديدة تم القيام بها في مجال قيم العمل من ناحية، أو في مجال الالتزام التنظيمي من ناحية أخرى، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات العربية التي تناولت دراسة قيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي، ولقد تم اختبار هذه العلاقة في بيانات مختلفة في حين لم يجد الباحث - في حدود جهده وعمله - أي دراسة عربية في هذا المجال، الأمر الذي دعا الباحث إلى اختبار هذه العلاقة في البيئة العربية بصفة عامة، والبيئة السعودية بصفة خاصة.

وفي ضوء ما تقدم نجد أن الدراسة الحالية تكتسب أهمية خاصة وذلك في محاولة سد النقص في مجال قيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي، والذي يمكن من خلاله الوقوف على أنماط السلوك التنظيمي لدى الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف المملكة العربية السعودية في المستويات الوظيفية المختلفة، وبالتالي يمكن تقديم برامج مناسبة قد تساهم في اكتساب أنماط سلوكية مرغوب فيها تساعد في النهاية على تحقيق أهداف الأفراد وذلك في إطار تحقيق أهداف المستشفى مجال تطبيق الدراسة الحالية.

٤- مشكلة وأسئلة البحث

إن الاعتماد الأول والأساسي في أي مشروع يكون على العنصر البشري، وليس على الأجهزة والمعدات والمباني في تحقيق الأهداف المنشودة. والجانب الهام في القوى العاملة في مجال الخدمات الصحية ليس حجمها فقط، وإنما النوعية والرغبة في العمل والالتزام التنظيمي التي تتميز بها (الطجم، ١٩٩٦)، هذا بالإضافة إلى التمسك بقيم العمل.

ويعتبر العاملون في مجال التمريض، والوظائف الفنية، والوظائف الإدارية من أهم العوامل المساعدة في نجاح الكادر الطبي والتخصصي في حسن أدائها لأعمالها بصفة خاصة، ولنجاح المنظمات الصحية بصفة عامة. ورغم ما تمثله هذه الفئات من الأهمية البالغة في التأثير على نجاح العمل، إلا أنها تكاد تكون من الفئات التي لم ينظر إليها الباحثون في دراساتهم باهتمام كبير يتناسب مع عطائهم ودورهم المتوقع في المنظمة، ومن ثم نجد أن هناك ندرة كبيرة في البحوث في هذا المجال (تقي، ٢٠٠٢).

وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة حول قيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي، اتضح أن هناك عدداً قليلاً من هذه الدراسات. ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عما إذا كان للقيم الداخلية للعمل (الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل)، والقيم الخارجية للعمل (السعي للترقى، والانتماء للعمل، والدافعية للإنجاز) تأثير على الالتزام التنظيمي لدى الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية، هذا بالإضافة إلى إمكانية التمييز بين الفئات المختلفة من العاملين بها وذلك من حيث قيم العمل من ناحية، والالتزام التنظيمي من ناحية أخرى.

وبالتحديد فإن هذا البحث يسعى من خلال التقصي والتحليل إلى الإجابة على عدد من التساؤلات والتي يمكن حصرها فيما يلي:

١/٤- هل هناك اختلاف متميز بين الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية وذلك من حيث أبعاد القيم الداخلية للعمل بها؟، وماهى أهم الأبعاد الداخلية لقيم العمل الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات المختلفة من العاملين بها؟.

٢/٤- هل هناك اختلاف متميز بين الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية وذلك من حيث أبعاد القيم الخارجية للعمل بها؟، وماهى أهم الأبعاد الخارجية لقيم العمل الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات المختلفة من العاملين بها؟.

٣/٤- هل هناك اختلاف متميز بين الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية وذلك من حيث الالتزام التنظيمي للعاملين بها؟، وماهى أهم الأبعاد الخاصة بالالتزام التنظيمي الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات المختلفة من العاملين بها؟.

٤/٤- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيم الداخلية للعمل (الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل) على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية؟.

٥/٤- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيم الخارجية للعمل (السعي للترقى، والانتماء للعمل، والدافعية للإنجاز) على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفى الملك عبد

٥- أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:

١/٥- الكشف عن درجة التشابه أو الاختلاف بين الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية وذلك من حيث أبعاد قيم العمل (الداخلية، والخارجية) بها، وتحديد أهم الأبعاد الخاصة بقيم العمل التي ربما تميز بين الفئات المختلفة من العاملين بها.

٢/٥- التعرف على درجة التشابه أو الاختلاف بين الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية وذلك من حيث أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بها، وتحديد أهم الأبعاد الخاصة بالالتزام التنظيمي التي ربما تميز بين الفئات المختلفة من العاملين بها.

٣/٥- تحديد وتوصيف نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيم الداخلية للعمل (الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل) وأبعاد القيم الخارجية للعمل (السعي للتزقي، والانتماء للعمل، والدافعية للإنجاز) وبين الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية، وتحديد أهم متغيرات قيم العمل الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.

٦- أهمية البحث

تتبع أهمية البحث في النقاط التالية:

١/٦- يتناول هذا البحث أحد الموضوعات الإدارية الهامة وهو قيم العمل، وتعتبر قيم العمل من المفاهيم الهامة التي تعكس سلوكيات الأفراد في أدائهم لأعمالهم، حيث أن الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل، والسعي للتزقي، والانتماء للعمل، والدافعية للإنجاز كل ذلك يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقيم العمل التي يجب أن يتحلى بها الفرد نحو العمل (علام، وزيد ١٩٩٢، حيدر ١٩٩٨، العنيني ١٩٩٨، رفاعي ٢٠٠٤).

٢/٦- تعتبر القيم بصفة عامة، وقيم العمل بصفة خاصة من المتغيرات الهامة في تفسير الالتزام التنظيمي، فالالتزام التنظيمي يكشف عن ذات الفرد ويعكس القيم التي تعتبر أساسية لوجوده كشخص (Werkmeister, ١٩٦٧).

٣/٦- يتناول هذا البحث أحد المؤشرات الهامة في تحليل العديد من الظواهر السلوكية للأفراد العاملين في المنظمة وهو الالتزام التنظيمي، حيث أثبتت الدراسات أن هناك علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي ومعدل دوران العمل (Stumpf & Hartman, ١٩٨٤)، وكذلك أيضاً علاقته بنسبه الغياب، والتأخير عن مواعيد العمل، ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين (Larson & Fukami, ١٩٨٤)، حيث أن ضعف الالتزام التنظيمي يترتب عليه تحمل تكلفة الغياب، وترك العمل، وفقدان الرغبة في الإبداع، وانخفاض الدافعية في العمل، كما أن له تأثير في كثير من سلوكيات الأفراد، وما له من انعكاسات على كل من الفرد والمنظمة على حد سواء (Mowdy, Porter & Dubin, ١٩٨٢; Wilson, ١٩٩٥; Somers, ١٩٩٥; McCaul & Hinsz, ١٩٩٥)، ولذلك فإن الاهتمام بالالتزام التنظيمي يعتبر محاولة جادة للربط بين اتجاهات الأفراد والمنظمات التي يعملون بها، هذا بالإضافة إلى محاولة الاستفادة من الالتزام التنظيمي في تطوير أداء المنظمة والقضاء على الكثير من الظواهر السلبية بها.

٤/٦- ندرة الدراسات الأكاديمية - على حد علم الباحث - التي تناولت دراسة قيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي، ولذلك يعتبر هذا البحث بمثابة محاولة مكتملة للمحاولات الأخرى المبذولة في ميدان الموارد البشرية والسلوك والتطوير التنظيمي.

٥/٦- الحاجة الملحة في تفسير سلوك واتجاهات الأفراد في مجال العمل، وذلك بغرض الاستفادة من الجوانب الإيجابية ومعالجة وتلافي الآثار السلبية خاصة الناتجة عن قيم العمل من ناحية، والالتزام التنظيمي من ناحية أخرى، الأمر الذي يساعد المسؤولين على زيادة مستويات الرضا والأداء الوظيفي للأفراد العاملين في المنظمة، والذي ينعكس بدوره على الفعالية الكلية للمنظمة التي يعملون بها.

٦/٦- يستمد هذا البحث أهميته أيضاً في مجال تطبيقه، حيث تم إجراء الدراسة الميدانية على مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية، وهي تعتبر أحد المؤسسات القائمة على تقديم الخدمات الصحية، فالخدمات الصحية تشكل أحد المقومات الأساسية لتقدم الدولة، كما أن الخدمة الصحية ذات الكفاءة العالية تساهم في رفع إنتاجية العاملين، وتعمل على تنمية المواطن الصالح الذي يشعر بالاستقرار والأمن الصحي مما يمكنه من توجيه اهتماماته إلى تحسين مستوى أدائه.

٧/٦- تقدم الدراسة تحليلاً للعلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية، هذا التحليل يمكن أن يمثل إضافة علمية للحصيلة الموجودة من هذه الدراسات في مجال السلوك التنظيمي والتي اهتمت بدراسة قيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها.

٧- منهج البحث

يشتمل منهج البحث على كل من الفرضيات، ومجتمع وعينة البحث، وأسلوب جمع البيانات ومتغيرات الدراسة وأسلوب قياسها، وأخيراً أساليب التحليل واختبار الفرضيات إحصائياً.

١/٧- فرضيات البحث

تم تصميم هذا البحث ليكون موجهاً بخمسة فرضيات رئيسية تتعلق بكل من الاختلافات والعلاقات المتوقعة بين المتغيرات الخاضعة للدراسة وذلك على النحو التالي:

الفرضية الأولى: ليس هناك اختلاف متمايز وذو دلالة إحصائية Significant Discrimination بين الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) وذلك من حيث اتجاهاتهم التقويمية نحو أبعاد القيم الداخلية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية: ليس هناك اختلاف متمايز وذو دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة من العاملين وذلك من حيث اتجاهاتهم التقويمية نحو أبعاد القيم الخارجية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة: ليس هناك اختلاف متمايز وذو دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية وذلك من حيث الالتزام التنظيمي للأفراد العاملين بها.

الفرضية الرابعة: ليس هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيم الداخلية للعمل (الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل) على الالتزام التنظيمي للفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الخامسة: ليس هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيم الخارجية للعمل (السعي للترقي، والانتماء للعمل، والدافعية للإنجاز) على الالتزام التنظيمي للفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

٢/٧- مجتمع وعينة البحث

نظراً لأن هذا البحث يهتم بدراسة قيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية، لذلك فإن مجتمع البحث يتمثل في جميع الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) بها، ويرجع اختيار هذه المستشفى كمجال لتطبيق الدراسة الميدانية نظراً لأنها تعتبر أكبر مستشفى حكومي بمحافظة الطائف، حيث بلغت تكلفة إنشائها أكثر من ٦٥٠ مليون ريال، كما تبلغ طاقتها الاستيعابية خمسمائة سرير، وتضم كافة التخصصات الطبية والعلاجية والكوادر الطبية المتطورة للعمل بهذا المستشفى العملاق، ومن أهم هذه التخصصات العناية المركزة، والجراحة، والباطنة، وحديثي الولادة، والأشعة، والصيدلة، والمختبر، والحضانة، وغيرها، وتتساوى الخدمات الصحية والطبية التي تقدمها مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف مع كبار المستشفيات المتقدمة والمتطورة في المملكة العربية السعودية (إدارة التخطيط، مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف، ١٤٣٠هـ).

ولقد بلغ العدد الإجمالي لمفردات مجتمع البحث ١٣٨٧ مفردة. ونظراً لصعوبة جمع البيانات والوصول إلى كل مفردات مجتمع البحث من ناحية، ولقيود الوقت والتكلفة من ناحية أخرى، فقد اعتمد الباحث على أسلوب العينات لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة. وبالنسبة لنوع العينة، فقد اعتمد الباحث على العينة العشوائية الطبقية في اختيار عدد المفردات من الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية. أما بالنسبة لحجم العينة، فقد تم تحديد حجم العينة وذلك من خلال المعادلة التالية (على، وآخرون، ١٩٨٢):

$$n = \frac{t^2 \times N \times f(1-f)}{t^2 + N \times f(1-f)}$$

وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة:

$$\text{حجم العينة (ن)} = \frac{(1,96)^2 \times 1378 \times (0,50-1) \times 0,50}{(1,96)^2 + 1378 \times (0,50-1) \times 0,50} = 300 \text{ مفردة}$$

هذا ويجب الإشارة إلى أنه تم القيام بالتوزيع النسبي لعينة البحث وذلك في ضوء نسبة عدد العاملين في مجتمع البحث. ويمكن توضيح توزيع حجم العينة على كل طبقات (فئات) المجتمع وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١)

توزيع حجم العينة على مجتمع البحث

الفئة الوظيفية	العدد (١)	النسبة المئوية	حجم العينة في كل فئة
الأطباء	٢٧٩	٢٠%	٦٠ = ٢٠ × ٣٠٠
التمريض	٥٨٢	٤٢%	١٢٦ = ٤٢ × ٣٠٠
الفنيين	٢٨٠	٢٠%	٦٠ = ٢٠ × ٣٠٠
الإداريين	٢٤٦	١٨%	٥٤ = ١٨ × ٣٠٠
الإجمالي	١٣٧٨	١٠٠%	٣٠٠ = ١٠٠ × ٣٠٠

(*) المصدر: إدارة شؤون العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية، ٢٠٠٩.

وأخيراً فقد تم اختيار مفردات كل عينة من الفئات السابقة بطريقة عشوائية وذلك عن طريق استخدام قوائم أسماء العاملين المتاحة في إدارة شؤون الموظفين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

٣/٧- أسلوب جمع البيانات

لقد تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة وذلك من خلال أسلوب الاستقصاء، ولتحقيق ذلك فقد تم تصميم قائمة الاستقصاء باللغة العربية، واللغة الانجليزية نظراً لوجود عدد كبير من المستقصى منهم يتحدثون اللغة الانجليزية. ولقد تم توجيه قائمة الاستقصاء إلى الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية وذلك بغرض جمع البيانات الأولية التي تتطلبها طبيعة الدراسة.

ولقد اشتملت قائمة الاستقصاء على سبع صفحات بالإضافة إلى صفحة التقديم الموجهة للمستقصى منهم، وتستهدف تعريفهم بطبيعة وأهداف الدراسة وكسب تعاونهم في استيفاء الأسئلة التي اشتملت عليها القائمة، أما الصفحات الأخرى من القائمة فقد تم تخصيصها للأسئلة، حيث يتعلق السؤال الأول بقياس الاتجاهات التقويمية للعاملين في المستشفى نحو قيم العمل، بينما يتعلق السؤال الثاني بقياس الالتزام التنظيمي للعاملين بها. وأن جميع الأسئلة التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء قد تم توجيهها لجميع المستقصى منهم بنفس الصيغة والترتيب، الأمر الذي يقلل من احتمالات التحيز في جمع البيانات التي تتطلبها طبيعة مشكلة الدراسة (إدريس، ١٩٩٩، ١٩٩٢، ١٩٩١).

ومن الجدير بالذكر أن عملية جمع البيانات استغرقت حوالي شهرين وكانت نسبة الردود حوالي (٩٦%)، (٢٩٠) قائمة من (٣٠٠) تم توزيعها، وتعتبر هذه النسبة للردود عالية جداً، ويرجع ذلك إلى الاهتمام الكبير من جانب العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية بموضوع الاستقصاء، وكذلك وضوح وسهولة الأسئلة إلى اشتمل عليها الاستقصاء.

٤/٧- متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها

تمثلت متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة فيما يلي:

١/٤/٧- قيم العمل

لقد تناول هذا البحث دراسة قيم العمل وأبعادها كمتغيرات مستقلة، وتمثلت أبعاد القيم الداخلية للعمل في الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل، وتمثلت أبعاد القيم الخارجية للعمل في السعي للترقي، والانتماء للعمل، والدافعية للإنجاز (علام، وزايد، ١٩٩٢).

ولقد اعتمد الباحث في قياس قيم العمل على مقياس علام وزايد ١٩٩٢ بعد أن تم تطويره من مقياس Wollack et al., ١٩٧١ وذلك بإضافة بعدين جديدين هما الانتماء للعمل، والدافعية للإنجاز ليصبح المقياس في صورته النهائية عبارة عن ثمانية مقاييس فرعية يقيس كل منهما بعداً من أبعاد قيم العمل وهي كما يلي (علام، وزايد، ١٩٩٢):

١- **مقياس الفخر بالعمل**، ويحاول هذا المقياس أن يتناول قيمة الفخر بالعمل كما تظهر من الشعور بالمسؤولية تجاه العمل، ومدى الإشباع الذي يحققه الفرد من عمله، ودرجة الانضباط في العمل، وحب له، ومدى انشغال الفرد بعمله في مواقف تفاعله اليومية، ومدى تعلقه بالرموز التي تدل على عمله.

٢- **مقياس الاندماجية في العمل**، ويتناول هذا المقياس قيمة الاندماجية في العمل أو

الانخراط فيه كما تعكسها مجموعة من المؤشرات مثل رغبة الفرد في تحسين أدائه في العمل، ومدى تفاعله مع رؤسائه وتعاونه معهم، ومدى تفاعله مع زملائه في العمل ومشاركته في الأنشطة، ومشاركته في تطوير عمله وذلك من خلال المناقشة وحضور الاجتماعات، وتصحيح أخطائه في العمل، ومدى ارتباطه بالعمل في مقابل الأنشطة الأخرى.

٣- **مقياس أفضلية العمل**، ويتناول هذا المقياس قيمة تفضيل العمل أي اعتبار العمل قيمة قصوى تتفوق على ما عداها. ويركز هذا المقياس على مجموعة من المؤشرات الدالة على تفضيل العمل على الأنشطة الأخرى مثل طول ساعات العمل، ودرجة أدائه، والطاقة المبذولة فيه من جانب الفرد، ومدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه فيه، ومدى المقارنة بين الجهد المبذول في العمل وعائده المادي، ومدى الاستمتاع بالأجازات، ومدى التركيز في العمل في حضور الآخرين.

٤- **مقياس القيمة الاقتصادية للعمل**، يركز هذا المقياس على العائد المادي من العمل وأولويته ضمن اهتمامات الفرد وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات كـ رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي، وتقييم الأعمال من خلال ما تدره من دخل، والمقارنة بين العائد المادي للعمل وعائده الاجتماعي (الوضع الاجتماعي)، وبين العائد المادي ودرجة الرضا عن العمل، أو بين العائد المادي والوقت المبذول في العمل.

٥- **مقياس القيمة الاجتماعية للعمل**، ويقاس القيمة الاجتماعية للعمل والتي تعرف من خلال ارتباط العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، ويحتوي هذا المقياس على مجموعة من العبارات التي ترتبط بعلاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسرى ومحيط الأصدقاء والجيران والمجتمع، والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضيفها عليها الأفراد، والعلاقة بين مكان ممارسة العمل وطريقة أدائه وبين مكانته، ودور العمل في تعضيد الروابط الاجتماعية وخلق مجالات للتفاعل، ودور العمل في خلق الاستقرار الاجتماعي وفي خلق مستوى أفضل في الحياة.

٦- **مقياس السعي (الحاجة) إلى الترقى**، ويخصص هذا المقياس لقياس السعي نحو الترقى كقيمة مرتبطة بالعمل، وتتكشف هذه القيمة من خلال مجموعة من العبارات المرتبطة بمحاولات الوصول إلى مكانة أفضل في العمل، أو الوصول إلى عمل أفضل، وانتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقى، والعلاقة بين السعي نحو الترقى والمتعة التي يحققها الأفراد من ممارسة العمل.

٧- **مقياس الدافعية للإنجاز**، ويقاس درجة الانجاز في العمل كقيمة، ويتضمن مجموعة من البنود المتصلة بالنجاح والتحصيل والعتاء والمسؤولية، والإبداع، والعقلانية، وحسن الأداء في العمل، وتفضيل اللقب المهني عن أي لقب آخر.

٨- **مقياس الانتماء للعمل**، ويقاس درجة الانتماء وذلك من خلال مجموعة من القيم الفرعية المعبرة عن مستويات مختلفة من الانتماء، مثل الولاء (أداء العمل بغير إجبار)، والتعاون (الرغبة الداخلية في التعاون مع زملاء العمل وتحقيق أفضل الأداء من خلاله)، واستخدام الوقت (توفير وقت العمل وعدم إضاعته في قضاء الأمور الشخصية)، والجماعية (الشعور بروح الجماعة في العمل وفي أدائه)، والحب (أداء العمل من خلال حبه والتوحد معه)، والسعادة (الشعور بالسعادة في أداء العمل وفي الوقت الذي يتفق فيه).

هذا ويجب الإشارة إلى أن هذا المقياس يتكون من (٧٢) عبارة مقسمة بالتساوي بين لمقاييس الفرعية بواقع تسع عبارات لكل مقياس فرعي. ولقد تم تصميم المقياس على غرار قياس ليكرت للموافقة أو عدم الموافقة، بحيث يكون لكل عبارة خمسة اختيارات للإجابة (موافق

تماماً، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق على الإطلاق) وعلى المستقصى منه أن يختار درجة الاستجابة التي تتناسب معه، حيث يشير الرقم (٥) إلى درجة الموافقة التامة، والرقم (٤) يشير إلى موافق، ويشير الرقم (٣) إلى حد ما، والرقم (٢) يشير إلى غير موافق، والرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة المطلقة.

ومن الجدير بالذكر أن الباحثان (علام، وزايد ١٩٩٢) قد حددا القيم الداخلية للعمل في الخمسة مقاييس الأولى، والقيم الخارجية للعمل في الثلاث مقاييس الأخيرة. ولقد حظي هذا المقياس في صورته الأجنبية على قبول واسع في العديد من الدراسات السابقة وذلك من حيث المصادقية والثبات (Mannheim, ١٩٩٣; Puttie, et al., ١٩٨٩). ولقد تم تقنين هذا المقياس في البيئة العربية وتم استخدامه في العديد من الدراسات العربية وأشاروا جميعاً إلى أن هذا المقياس يتمتع بدرجة عالية من المصادقية والثبات (علام، وزايد ١٩٩٢، عسكر، وزايد ١٩٩٤، حيدر ١٩٩٨، العنبي ١٩٩٨).

٢/٤- الالتزام التنظيمي

لقد تناول هذا البحث دراسة الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، وتتمثل أبعاد الالتزام التنظيمي في الالتزام العاطفي (الوجداني)، والالتزام الاستمراري (اليقائي)، والالتزام المعياري (الأخلاقي) (Allan & Meyer, ١٩٩٠).

ولقد استخدم الباحث المقياس الذي طوره Allan & Meyer, ١٩٩٠ في قياس الالتزام التنظيمي وعدله Meyer, Allan & Smith, ١٩٩٣، ولقد اعتمد الباحث على النسخة المعدلة وهي عبارة عن ثلاثة مقاييس فرعية يقيس كل منها بعداً من أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة وهي الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام الأخلاقي (المهدي، ٢٠٠٢):

هذا ويجب الإشارة إلى أن هذا المقياس يتكون من ثمانية عشر عبارة مقسمة بالتساوي بين المقاييس الفرعية بواقع ست عبارات لكل مقياس فرعي. ولقد تم استخدام مقياس ليكرت للموافقة أو عدم الموافقة والمكون من خمس درجات، حيث يشير الرقم (٥) إلى درجة الموافقة التامة. بينما الرقم (١) يشير إلى درجة عدم الموافقة المطلقة مع وجود درجة حيادية في المنتصف. ومن الجدير بالذكر أن هذا المقياس تم استخدامه في العديد من الدراسات سواء الأجنبية أو العربية ومنها Dunham et al., ١٩٩٤، Meyer et al., ١٩٩٣، حيدر ١٩٩٨، رفاعي، ٢٠٠٤.

٥/٧- أساليب تحليل البيانات واختبار الفرضيات

اعتمدت منهجية معالجة بيانات هذه الدراسة على بعض أساليب التحليل المتوافرة في حزمة أساليب التحليل الإحصائي SPSS، وفي ضوء طبيعة متغيرات الدراسة وعددها، وأساليب القياس، ونوع البيانات المستخدمة في الدراسة من ناحية، وأغراض التحليل واختبار الفرضيات من ناحية أخرى تقرر استخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية التالية:

١/٥- أسلوب معامل الارتباط ألفا **Alpha Correlation Coefficient**، وذلك بغرض التحقق من درجة الثبات والثقة في مقياس قيم العمل. ولقد تم اختبار هذا الأسلوب الإحصائي دون غيره من أساليب تحليل الثبات والثقة في المقاييس لتركيزه على اختبار درجة التناسق الداخلي **Internal Consistency** بين محتويات المقياس الخاضع للاختبار (إبريس، ١٩٩١، ١٩٩٢، ١٩٩٦، ١٩٩٨، ١٩٩٩).

٢/٥- أسلوب تحليل التمايز المتعدد **Multiple Discriminant Analysis** وذلك بغرض التمييز بين الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف

بالمملكة العربية السعودية وذلك من حيث قيم العمل من ناحية، والالتزام التنظيمي من ناحية أخرى.

٣/٥/٧ - أسلوب تحليل الانحدار المتعدد **Multiple Regression Analysis**، وذلك بغرض التحقق من نوع وقوة العلاقة بين أبعاد قيم العمل (كمتغيرات مستقلة)، وبين الالتزام التنظيمي (كمتغير تابع). هذا بالإضافة إلى محاولة تحديد أهم أبعاد قيم العمل الأكثر قدرة على تفسير التباين في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

٤/٥/٧ - الاختبارات الإحصائية لفروض البحث، فقد اشتملت على اختبار **Wilk's Lambda**، و **Chi-square** المصاحبين لأسلوب تحليل التمايز، وكذلك أيضاً اختبار **F-Test**، واختبار **T-Test** المصاحبة لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد. وتعتبر جميع هذه الاختبارات مصاحبة لأساليب التحليل والتي تقرر استخدامها والمتوافرة في حزمة البرامج الإحصائية المتقدمة **SPSS**.

٨- ترميز وتفرغ وتجهيز البيانات لأغراض التحليل

بعد جمع ومراجعة البيانات اللازمة والتي تتطلبها طبيعة مشكلة الدراسة وقبل البدء في مرحلة التحليل كان من الضروري ترميز المتغيرات التي اشتملت عليها قائمة الاستقصاء، ثم إدخال بيانات القوائم المستوفاة في الحاسب الآلي لتكون جاهزة لعملية التحليل، وذلك من خلال حزمة أساليب التحليل الإحصائية للعلوم الإنسانية **SPSS**. وتتلخص خطوات إعداد البيانات لأغراض التحليل فيما يلي (إبريس، ١٩٩٩):

١- ترميز البيانات: وقد تم القيام بالترميز اللازم للبيانات التي اشتمل عليها استقصاء الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

٢- تفرغ البيانات: وقد تم تفرغ البيانات يدوياً في قائمة مخصصة لذلك ومصممة بالشكل الذي يتفق مع طريقة إدخال البيانات في الحاسب الآلي وقد اشتملت هذه القائمة على عدد من الصفوف والأعمدة بحيث خصص كل صف لكل مفردة، كما خصص كل عمود لكل متغير من متغيرات الدراسة.

٣- إدخال البيانات في الحاسب الآلي: وقد تم إدخال كافة البيانات والتي سبق تفرغها في الحاسب الآلي وذلك بعد إتباع الخطوات اللازمة لهذه المرحلة كما هي محددة في دليل برامج **SPSS**، وبذلك أصبحت البيانات جاهزة لأغراض التحليل الإحصائي.

٩- مناقشة نتائج التحليل واختبار الفروض

يمكن تناول نتائج التحليل التي تم التوصل إليها بالمناقشة والتفسير وذلك من خلال المحاور الرئيسية التالية:

- ١/٩- تقييم الاعتمادية للمقاييس
- ٢/٩- قيم العمل الداخلية في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف
- ٣/٩- قيم العمل الخارجية في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف
- ٤/٩- الالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف
- ٥/٩- العلاقة بين قيم العمل الداخلية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف
- ٦/٩- العلاقة بين قيم العمل الخارجية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف

١/٩- تقييم الاعتمادية للمقاييس

تمثلت الخطوة الأولى في تقييم الاعتمادية لمقياس قيم العمل الداخلية، والخارجية، والالتزام التنظيمي. والهدف من هذه الخطوة يكمن في الرغبة في تقليل أخطاء القياس العشوائية من ناحية، وزيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة من ناحية أخرى. ولقد تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات المقياس الخاضع للاختبار، ووفقاً لاختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر استبعاد أي متغير من المتغيرات الخاضعة للاختبار والذي يحصل على معامل ارتباط اجمالي أقل من ٠,٣٠ (إدريس، ١٩٩٦؛ إدريس، المرسي، ١٩٩٣).

وتم تطبيق أسلوب الارتباط ألفا على مقياس القيم الداخلية للعمل، والخارجية، والالتزام التنظيمي، وذلك بصورة إجمالية للمقياس ككل ولكل متغير من المتغيرات التي يتكون منها المقياس على حدة. وبالنسبة لمقياس القيم الداخلية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، فقد أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا للمقياس ككل يمثل نحو ٠,٨١، وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية، حيث أن الحدود المقبولة لمعامل ألفا يتراوح ما بين ٠,٦٠ إلى ٠,٨٠، وذلك وفقاً لمستويات الاعتمادية في العلوم الاجتماعية (إدريس، المرسي، ١٩٩٣).

ويوضح جدول رقم (٢) درجة الاتساق الداخلي بين محتويات القيم الداخلية للعمل باستخدام معامل الارتباط ألفا، حيث أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا بالنسبة للفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وبفحص معاملات الارتباط لكل منهما تبين أن هناك عبارتين لم يتمكنا من مقابلة المعيار الذي سبق تحديده (معامل ارتباط أقل من ٠,٣٠) ولذلك تقرر استبعادهما من المقياس. وبذلك أصبح عدد المتغيرات التي يتكون كل منهما هو ٨ بدلاً من ٩ متغيرات.

جدول رقم (٢)

تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات قيم الداخلية للعمل

باستخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا

(مخرجات تحليل الإعتدائية (Reliability Analysis) *

المحاولة الثانية **		المحاولة الأولى		أبعاد القيم الداخلية للعمل
معامل ألفا	عدد العبارات	معامل ألفا	عدد العبارات	
٠,٧١	٨	٠,٥٦	٩	• الفخر بالعمل
٠,٦٤	٨	٠,٦٠	٩	• الاندماجية في العمل
٠,٦٣	٩	٠,٦٣	٩	• أفضلية العمل
٠,٧٩	٩	٠,٧٩	٩	• القيمة الاقتصادية للعمل
٠,٦٣	٩	٠,٦٣	٩	• القيمة الاجتماعية للعمل
٠,٨٣	٤٣	٠,٨١	٤٥	المقياس الإجمالي

* تم تطبيق هذا الأسلوب على كل بعد من أبعاد المقياس الخاضع للاختبار على حده، بالإضافة إلى المقياس الإجمالي وذلك في كل من المحاولة الأولى والثانية.

** تم تطبيق المحاولة الثانية بعد استبعاد العبارات التي حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠، وذلك بغرض تحسين درجة الاعتمادية للمقياس.

هذا وتجب الإشارة إلى أنه رغبة في تحسين درجة الاعتمادية لمقياس القيم الداخلية للعمل فقد تقرر تطبيق أسلوب الارتباط ألفا مرة ثانية، حيث ارتفع معامل ألفا للفخر بالعمل من ٠,٥٦ إلى ٠,٧١، وكذلك أيضاً الاندماجية في العمل من ٠,٦٠ إلى ٠,٦٤ هذا بالإضافة إلى أن معامل ألفا للمقياس ككل ارتفع من ٠,٨١ إلى ٠,٨٣ وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية (أنظر المحاولة الثانية لتطبيق أسلوب الارتباط ألفا في جدول رقم ٢). وفي ضوء ما تقدم يتضح أن النتيجة المبدئية لتقييم الاعتمادية تعكس أن المقياس الخاضع للاختبار يمكن الاعتماد عليه في قياس القيم الداخلية للعمل في الواقع العملي.

وبالنسبة لمقياس القيم الخارجية للعمل، فقد أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية إلى أن معامل ألفا للمقياس ككل يمثل نحو ٠,٨١، ويمكن توضيح درجة الاتساق الداخلي بين محتويات القيم الخارجية للعمل باستخدام معامل الارتباط ألفا وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٣)

تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات القيم الخارجية للعمل
 باستخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا
 * (مخرجات تحليل الاعتمادية Reliability Analysis)

المحاولة الثانية **		المحاولة الأولى		أبعاد القيم الداخلية للعمل
معامل ألفا Alpha	عدد العبارات	معامل ألفا Alpha	عدد العبارات	
٠,٦٤	٩	٠,٦٤	٩	• السعي للترقي
٠,٧١	٨	٠,٦٤	٩	• الدافعية للإنجاز
٠,٧٨	٩	٠,٧٨	٩	• الانتماء للعمل
٠,٨٢	٢٦	٠,٨١	٢٧	المقياس الإجمالي

* تم تطبيق هذا الأسلوب على كل بعد من أبعاد المقياس الخاضع للاختبار على حده، بالإضافة إلى المقياس الإجمالي وذلك في كل من المحاولة الأولى والثانية.

** تم تطبيق المحاولة الثانية بعد استبعاد العبارات التي حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠ وذلك بغرض تحسين درجة الاعتمادية للمقياس.

من الجدول السابق يتضح أن نتائج تحليل الاعتمادية أظهرت أن معامل ألفا للمقياس ككل حوالي ٠,٨١ وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية (أنظر المحاولة الأولى في جدول رقم ٣). وبفحص معاملات الارتباط الإجمالية للدافعية للإنجاز تبين أن هناك متغير لم يتمكن من مقابلة المعيار السابق تحديده (معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠) ولذلك تقرر استبعاده من المقياس وبذلك أصبح عدد المتغيرات التي يتكون منها هو ٨ بدلاً من ٩ متغيرات.

ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس فقد تقرر تطبيق أسلوب الارتباط ألفا مرة ثانية، حيث ارتفع معامل ألفا بالنسبة للدافعية للإنجاز من ٠,٦٤ إلى ٠,٧١، هذا بالإضافة إلى أن معامل ألفا للمقياس ككل ارتفع من ٠,٨١ إلى ٠,٨٢ وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية (أنظر المحاولة الثانية لتطبيق أسلوب الارتباط ألفا في جدول رقم ٣)

وبناء على نتائج التحليل السابقة فقد أمكن التوصل إلى مقياسين لقيم العمل، الأول يتعلق بالقيم الداخلية للعمل (٤٣ متغير)، والثاني يتعلق بالقيم الخارجية للعمل (٢٦ متغيراً) ويتمتع كل منهما بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بين محتوياته ويمكن الاعتماد عليه في المراحل اللاحقة من التحليل في الدراسة الحالية.

ولقد تم تطبيق أسلوب الارتباط ألفا على مقياس الالتزام التنظيمي، وذلك بصورة إجمالية للمقياس ككل ولكل مجموعة من المتغيرات التي يتكون منها المقياس على حدة. ولقد تم فحص معاملات الارتباط لجميع المتغيرات التي يتكون منها المقياس، وكذلك معاملات ألفا الإجمالي لمقياس الالتزام التنظيمي ولكل مجموعة من المجموعات التي يتكون منها على حدة.

وبالنسبة لمقياس الالتزام التنظيمي، فقد أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية إلى أن معامل ألفا للمقياس ككل يمثل نحو ٠,٨٥، ويمكن توضيح درجة الاتساق الداخلي بين محتويات الالتزام التنظيمي باستخدام معامل الارتباط ألفا وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات الالتزام التنظيمي

باستخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا

* (Reliability Analysis) تحليل الاعتمادية

المحاولة الثانية **		المحاولة الأولى		أبعاد الالتزام التنظيمي
معامل ألفا Alpha	عدد العبارات	معامل ألفا Alpha	عدد العبارات	
٠,٨٢	٦	٠,٨٢	٦	• الالتزام العاطفي
٠,٦٦	٥	٠,٦٤	٦	• الالتزام الاستمراري
٠,٧٩	٥	٠,٧٧	٦	• الالتزام الأخلاقي
٠,٨٦	١٦	٠,٨٥	١٨	المقياس الإجمالي

* تم تطبيق هذا الأسلوب على كل بعد من أبعاد المقياس الخاضع للاختبار على حده، بالإضافة إلى المقياس الإجمالي وذلك في كل من المحاولة الأولى والثانية.

** تم تطبيق المحاولة الثانية بعد استبعاد العبارات التي حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠ وذلك بغرض تحسين درجة الاعتمادية للمقياس.

من الجدول السابق يتضح أن نتائج تحليل الاعتمادية أظهرت أن معامل ألفا للمقياس ككل حوالي ٠,٨٥ وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية (أنظر المحاولة الأولى في جدول رقم ٤). وبفحص معاملات الارتباط الإجمالية لكل متغير من متغيرات الالتزام الاستمراري، والأخلاقي تبين أن هناك متغيرين منهما لم تتمكن من مقابلة المعيار السابق تحديده (معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠) ولذلك تقرر استبعادها من المقياس وبذلك أصبح عدد المتغيرات التي يتكون منها الالتزام الاستمراري، والالتزام الأخلاقي هو ٥ بدلاً من ٦ متغيرات في كل منهما.

ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لمقياس الالتزام التنظيمي فقد تقرر تطبيق أسلوب الارتباط ألفا مرة ثانية، حيث ارتفع معامل ألفا بالنسبة للالتزام الاستمراري من ٠,٦٤ إلى ٠,٦٦، وكذلك أيضاً ارتفع معامل ألفا بالنسبة للالتزام الأخلاقي من ٠,٧٧ إلى ٠,٧٩. هذا بالإضافة إلى أن معامل ألفا للمقياس ككل ارتفع من ٠,٨٥ إلى ٠,٨٦ وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية (أنظر المحاولة الثانية لتطبيق أسلوب الارتباط ألفا في جدول رقم ٤).

وبناء على نتائج التحليل السابقة فقد أمكن التوصل إلى مقياس للالتزام التنظيمي (١٦ متغير)، ويتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بين محتوياته ويمكن الاعتماد عليه في المراحل اللاحقة من التحليل في الدراسة الحالية.

٢/٩- قيم العمل الداخلية في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الاحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال الأول لهذه الدراسة والذي يتعلق بالتحقق من مدى الاختلاف والتمييز بين الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) وذلك من حيث اتجاهاتهم التقويمية نحو القيم الداخلية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وإمكانية تحديد أبعاد القيم الداخلية للعمل الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات الخاضعة للدراسة. واختبار صحة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على:

"ليس هناك تمايز ذو دلالة احصائية Significant Discrimination بين الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف وذلك من حيث اتجاهاتهم التقويمية نحو القيم الداخلية للعمل بها.

ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis على نموذج اشتمل على أربعة مجموعات من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وكذلك اتجاهاتهم التقويمية نحو أبعاد القيم الداخلية للعمل بها. وبتطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد أمكن الإجابة على السؤال السابق وذلك على النحو التالي:

أ- دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم على أساس القيم الداخلية للعمل تتمثل دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم على أساس القيم الداخلية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (٥)

دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم بين العاملين على أساس القيم الداخلية للعمل

(أ) دوال التمايز Discriminant Functions

الدالة	قيمة إيجن	% التباين	معامل الارتباط	ويلكس لامدا	ك	درجات الحرية	مستوى المعنوية
١	٠,٣٦	٦٨,٩	٠,٥٢	٠,٦٣	١٢٩,٩	١٥	٠,٠٠٠
٢	٠,١٥	٢٩,٣	٠,٣٧	٠,٨٦	٤٢,٩	٨	٠,٠٠٠
٣	٠,٠١	١,٩	٠,٠٩	٠,٩٩	٢,٨	٣	٠,٠٠٠

(ب) مصفوفة التقسيم Discriminant Matrix

الإجمالي	التنبؤ بعضوية المجموعات				عدد المفردات	المجموعات الفعلية	
	مجموعة (٤)	مجموعة (٣)	مجموعة (٢)	مجموعة (١)			
٥٤	٤ (%٧,٤)	٣ (%٥,٦)	٢٠ (%٣٧)	٢٧ (%٥٠)	٥٤	مجموعة (١): الإداريين	
١٢٠	١٢ (%١٠)	٣ (%٢,٥)	٩٣ (%٧٧,٥)	١٢ (%١٠)	١٢٠	مجموعة (٢): التمريض	
٥٨	٦ (%١٠,٧)	٥ (%٨,٩)	٣٨ (%٦٧,٩)	٧ (%١٢,٥)	٥٨	مجموعة (٣): الفنيين	
٥٨	٣٨ (%٦٥,٥)	-	٢٠ (%٣٤,٥)	-	٥٨	مجموعة (٤): الأطباء	
٢٩٠					٢٩٠	الإجمالي	
%٥٧					النسبة المئوية للتقسيم الدقيق للمفردات		

من خلال الجدول السابق والذي يتعلق بتحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم على أساس القيم الداخلية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف يتضح النتائج التالية:

(١) أظهرت نتائج تحليل التمايز المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية (معامل الارتباط المتعدد يمثل ٠,٥٢ ٠,٣٧ ٠,٠٩ في الدالة الأولى، والثانية، والثالثة على التوالي) بين الفئات المختلفة من العاملين وبين اتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الداخلية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف.

(٢) أن هناك تفاوت بين اتجاهات العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز نحو القيم الداخلية للعمل بها (نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج يمثل ٦٩%، ٢٩%، ٢% في الدالة الأولى والثانية والثالثة على التوالي في تحليل التمايز المتعدد).

(٣) أن النسبة المئوية للتصنيف الدقيق للعاملين على وفقاً لاتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الداخلية للعمل تمثل ٥٧%، وهذه النسبة تعكس ضمناً التفاوت بين العاملين نحو القيم الداخلية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وأن هناك حوالي ٤٣% من العاملين تتشابه فيما بينها وذلك من حيث اتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الداخلية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف.

ب- الأهمية النسبية للقيم الداخلية للعمل

باستخدام نفس أسلوب التحليل السابق أمكن تحديد الأهمية النسبية للقيم الداخلية للعمل الأكثر قدرة على التمييز بين العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز. ولقد اشتملت على ١٧ متغيراً فقط وتتعلق بالفخر بالعمل، والانتمائية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٦).

ويلاحظ أن العاملين يفضلون العمل بالمستشفى التي بها ترقية أسرع وعلاوات أفضل تأتي في مقدمة العوامل التي تميز بين العاملين من حيث القيم الداخلية للعمل (معاملات التمايز تمثل ٠,٥٣ - أنظر جدول رقم ٦). يليها بعد ذلك مجموعة أخرى من العوامل والتي تنجح في التمييز بين نفس العاملين، وتتمثل في أن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً، ولا يملك الفرد وقتاً للحديث مع أصدقائه أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة أثناء عمله، وإن أفضل الأعمال هي التي تستنفذ قدرأ ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية (معاملات التمايز تمثل ٠,٤٩، ٠,٤٤، ٠,٤٣ على التوالي).

ثم تأتي مجموعة ثالثة من العوامل والتي تنجح - وإن كان بدرجة أقل - في التمييز بين نفس العاملين من حيث القيم الداخلية للعمل، وتتمثل هذه العوامل في أن الفرد يركز كل جهده في المستشفى وينسى التزاماته تجاه الآخرين أثناء أدائه للعمل، وأن الفرد كثيراً ما يسعى عن وسائل عديدة لتحسين ما يقوم به من عمل في المستشفى، وإن الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة لها تكون أكثر أهمية من الأعمال الأخرى (معاملات التمايز تمثل ٠,٣٣، ٠,٣١، ٠,٣١ على التوالي).

ثم تأتي مجموعة رابعة من العوامل والتي تنجح - وإن كان بدرجة أقل - في التمييز بين نفس العاملين من حيث القيم الداخلية للعمل وتتمثل في أن الفرد كثير التغب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء، وأن أفضل الأعمال هي التي تتيح للفرد ساعات عمل إضافية في المستشفى، وكثيراً ما يشعر الفرد بالفخر بالعمل الذي يمارسه في المستشفى، وإن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب (معاملات التمايز ٠,٢٩، ٠,٢٨، ٠,٢٥، ٠,٢٤ على التوالي). وبالإضافة إلى ما سبق فإن هناك مجموعة أخرى من العوامل يمكن أن تستخدم في التمييز بين نفس العاملين من حيث القيم الداخلية للعمل - وإن كان بدرجة ضعيفة - وتتمثل في أنه عند حدوث خطأ ما في مجال العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ، وكثيراً ما يتحدث الفرد عن عمله مع أصدقائه خارج ساعات العمل بالمستشفى، ومن الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي (أنظر جدول رقم ٦).

ج- توصيف مقارن للعاملين على أساس القيم الداخلية للعمل

بمقارنة الوسط الحسابي لاتجاهات الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز في محافظة الطائف نحو كل متغير من متغيرات القيم الداخلية للعمل والأكثر قدرة على التمييز بين هؤلاء العاملين (أنظر جدول رقم ٦) أمكن التوصل إلى وصف مقارن لهذه الفئات من حيث أبعاد القيم الداخلية للعمل بها.

جدول رقم (٦)

عوامل ومعاملات التمايز بين العاملين على أساس القيم الداخلية للعمل
(Multiple Discriminant Analysis) (مخرجات تحليل التمايز المتعدد)

معامل التمايز	اختبار F Test	الوسط الحسابي			العوامل الأكثر قدرة على تحقيق التمايز بين العاملين	
		الأطباء	الفتيين	المرضيين		
٠,٥٣	**١١,٨	٣,٥٩	٢,٧٧	٢,٤٠	٤,٣٠	• أفضل العمل بالمستشفى التي بها ترقية أسرع وعلاوات أفضل.
٠,٤٩	**١١,٥	٢,٠٠	٣,٦٨	٢,٩٠	٣,٥٧	• إن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً.
٠,٤٤	**١٧,٢	٤,١٩	٣,٧٠	٣,٠٢	٢,٨٧	• لا أملك وقتاً للحديث مع أصدقائي أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة أثناء عملي.
٠,٤٣	**١٥,٢	٢,٩٥	٣,٤١	٢,٦٦	٢,٩٨	• إن أفضل الأعمال هي التي تستنفذ قدرأ ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية.
٠,٣٣	**٢٠,٤	٤,٦٠	٣,٨٩	٣,٦٩	٣,٥٦	• أركز كل جهدي في المستشفى وأنسى التزاماتي حيال الآخرين أثناء ادائي للعمل.
٠,٣١	**٢٥,٧	٤,٧٨	٤,١٣	٤,١٩	٤,٤٦	• كثيراً ما أسمى عن وسائل عديدة لتحسين ما أقوم به من عمل في المستشفى.
٠,٣١	**١١,٣	٣,٢١	٢,٨٢	٢,٦٩	٣,٧٦	• إن الأعمال التي يتم داخل مكاتب مخصصة لها تكون أكثر أهمية من الأعمال الأخرى.
٠,٢٩	**١٤,٤	٤,٦٦	٣,٧٠	٣,٧١	٤,١٩	• إن الفرد كثير التعيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء.
٠,٢٨	**١٣,٢	٢,٠٣	٢,٩١	٢,٧٦	٢,٩٤	• أفضل الأعمال التي تتبع لي ساعات عمل إضافية في المستشفى.
٠,٢٥	**٣٣,٨	٤,٦٣	٤,٣٤	٣,٩٨	٤,٤٣	• كثيراً ما أشعر بالفخر بالعمل الذي أمارسه في المستشفى.
٠,٢٤	**١٢,٧	٣,٤٣	٣,٥٢	٣,٢٥	٢,٥٤	• إن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثناءها استلام الراتب.
٠,١٩	**١٨,٥	٤,٤٥	٤,٠٢	٤,١٨	٣,٩٦	• عند حدوث خطأ ما في مجال العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ.
٠,١٧	**٢٧,٨	٣,٤٧	٣,٦١	٣,٣٦	٣,٥٩	• كثيراً ما أتحدث عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل بالمستشفى.
٠,١٦	**١٣,٧	٣,٤٠	٣,٦٤	٣,٣٩	٣,٨٥	• من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي.
٠,١٤	**١٦,١	٢,٤١	٢,٩٥	٢,٧٥	٢,٩٦	• لو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي فإنه يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء.
٠,١١	**٢٣,٢	٣,٣١	٣,٥٤	٣,٣٨	٣,٢٨	• عادة ما يفضل الفرد البقاء مع أسرته عن مشاركة زملائه بالمستشفى في رحلات ترفيهية.
٠,٠٧	**١٢,٣	٣,٧٩	٣,٤٨	٣,٦٥	٣,٥٢	• غالباً ما يكون العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً.

** تشير إلى دلالة احصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار ف Univariate

• تمثل أسلوب المقياس المستخدم في مقياس ليكرت Likert للموافقة أو عدم الموافقة والمكون من خمسة درجات، حيث يشير الرقم (٥) إلى درجة الموافقة التامة، بينما يشير الرقم (١) إلى درجة عدم الموافقة المطلقة مع وجود درجة حيادية في المنتصف.

بالنسبة لفئة الإداريين في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أنهم كثيراً ما يسعون عن وسائل عديدة لتحسين ما يقومون به من عمل في المستشفى، وكثيراً ما يشعر الفرد بالفخر بالعمل الذي يمارسه في المستشفى، ويفضل الفرد العمل بالمستشفى التي بها ترقية أسرع وعلوات أفضل. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أن الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء، وعند حدوث خطأ ما في مجال العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ، ومن الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي، وإن الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة لها تكون أكثر أهمية من الأعمال الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أن الفرد كثيراً ما يتحدث عن عمله مع أصدقائه خارج ساعات العمل بالمستشفى، وإن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً، وغالباً يركز الفرد كل جهده في المستشفى وينسى التزاماته حيال الآخرين أثناء أدائه للعمل، وغالباً ما يكون العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً، وعادة ما يفضل الفرد البقاء مع أسرته عن مشاركة زملائه في رحلات ترفيهية.

وفي المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أن أفضل الأعمال هي التي تستنفذ قدراً ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية، ولو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي فإنه يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء، وإن أفضل الأعمال التي تتيح لي ساعات عمل إضافية في المستشفى. كما يميل أعضاء هذه المجموعة أيضاً إلى عدم الموافقة على أن الفرد لا يملك وقتاً للحديث مع أصدقائه أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة أثناء عمله، وإن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب.

أما بالنسبة لفئة التمريض في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أنهم كثيراً ما يسعون عن وسائل عديدة لتحسين ما يقومون به من عمل في المستشفى، وعند حدوث خطأ ما في مجال العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ، وكثيراً ما يشعر الفرد بالفخر بالعمل الذي يمارسه في المستشفى. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أن الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء، وغالباً يركز الفرد كل جهده في المستشفى وينسى التزاماته حيال الآخرين أثناء أدائه للعمل، وغالباً ما يكون العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً، ومن الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أن الفرد عادة ما يفضل البقاء مع أسرته عن مشاركة زملائه بالمستشفى في رحلات ترفيهية، وكثيراً ما يتحدث الفرد عن عمله مع أصدقائه خارج ساعات العمل بالمستشفى، وإن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب، ولا يملك الفرد وقتاً للحديث مع أصدقائه أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة أثناء عمله.

وفي المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً، وإن أفضل الأعمال التي تتيح لي ساعات عمل إضافية في المستشفى، ولو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي فإنه يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء. كما يميل أعضاء هذه المجموعة أيضاً إلى عدم الموافقة على أن أفضل الأعمال هي التي تستنفذ قدراً ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية، وأفضل العمل بالمستشفى التي بها ترقية أسرع وعلوات أفضل.

أما بالنسبة لفئة الفنيين في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أن الفرد كثيراً ما يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه في المستشفى، وكثيراً ما يسعى الفرد عن وسائل عديدة لتحسين ما يقوم به من عمل في المستشفى، وعند حدوث خطأ ما في مجال العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ، وغالباً يركز الفرد كل جهده في المستشفى وينسى التزاماته حيال الآخرين أثناء أدائه للعمل. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أن الفرد لا يملك وقتاً للحديث مع أصدقائه أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة أثناء عمله، وإن الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء، وإن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً، ومن الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي.

وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أن الفرد كثيراً ما يتحدث عن عمله مع أصدقائه خارج ساعات العمل بالمستشفى، وعادة ما يفضل الفرد البقاء مع أسرته عن مشاركة زملائه بالمستشفى في رحلات ترفيهية، وإن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب، وغالباً ما يكون العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً، وإن أفضل الأعمال هي التي تستنفذ قدرًا ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية.

وفي المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أنه لو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي فإنه يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء، وإن أفضل الأعمال التي تتيح لي ساعات عمل إضافية في المستشفى. كما يميل أعضاء هذه المجموعة أيضاً إلى عدم الموافقة على أن الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة لها تكون أكثر أهمية من الأعمال الأخرى، وغالباً يفضل الفرد العمل بالمستشفى التي بها ترقية أسرع وعلوات أفضل.

أما بالنسبة لفئة الأطباء في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أنهم كثيراً ما يسعون عن وسائل عديدة لتحسين ما يقومون به من عمل في المستشفى، وإن الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء، وكثيراً ما يشعر الفرد بالفخر بالعمل الذي يمارسه في المستشفى، وغالباً يركز الفرد كل جهده في المستشفى وينسى التزاماته حيال الآخرين أثناء أدائه للعمل. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أنه عند حدوث خطأ ما في مجال العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ، ولا يملك الفرد وقتاً للحديث مع أصدقائه أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة أثناء عمله، وغالباً ما يكون العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً، ويفضل الفرد العمل بالمستشفى التي بها ترقية أسرع وعلوات أفضل. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أن الفرد كثيراً ما يتحدث عن عمله مع أصدقائه خارج ساعات العمل بالمستشفى، وإن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب، ومن الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي، وعادة ما يفضل الفرد البقاء مع أسرته عن مشاركة زملائه في رحلات ترفيهية، وإن الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة لها تكون أكثر أهمية من الأعمال الأخرى. وفي المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أن أفضل الأعمال هي التي تستنفذ قدرًا ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية، ولو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي فإنه يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء. كما يميل أعضاء هذه المجموعة أيضاً إلى عدم الموافقة على أن أفضل الأعمال التي تتيح للفرد ساعات عمل إضافية في المستشفى، وإن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً.

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إحصائية وذلك بعد أن تبين أن هناك تمايز ذو دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة من العاملين (الإداريين، والتمريض، والفنيين، والأطباء) في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف على أساس اتجاهاتهم التقويمية نحو القيم الداخلية للعمل. ولقد اعتمد هذا القرار على كل من قيمة ويلكس لامدا في الدالتين الأولى والثانية لتحليل التمايز المتعدد والتي تصل إلى ٠,٦٣، ٠,٨٦ على التوالي (*) (انظر جدول رقم ٥). كما أن قيمة كاي^٢ المحسوبة (١٢٩,٦، ٤٢,٩) بدرجات حرية (٨، ١٥) في نفس الدوال على التوالي تفوق نظيرتها الجدولية (٣٠,٥٨، ٢٠,٠٩) عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ (انظر جدول رقم ٥). ومن ناحية أخرى فقد تقرر رفض نفس فرض العدم لسبعة عشر متغير فقط من متغيرات القيم الداخلية للعمل (٤٣ متغير) مأخوذة بصورة فردية وذلك لوجود تمييز جوهري بين الفئات المختلفة من العاملين على أساس كل متغير من هذه المتغيرات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ أو ٠,٠٥ وذلك وفقاً لاختبار ف Univariate F (انظر جدول رقم ٦).

(*) تمتد قيمة ويلكس لامدا من الصفر إلى الواحد الصحيح، وكلما كانت أقرب إلى الصفر كلما كان ذلك مؤشراً لوجود تمايز ذو دلالة إحصائية بين هذه المجموعات تحت الاختبار والعكس صحيح (Spss user's guide, ١٩٨٨)

٣/٩ - قيم العمل الخارجية في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الاحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال الثاني لهذه الدراسة والذي يتعلق بالتحقق من مدى الاختلاف والتمييز بين الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) وذلك من حيث اتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الخارجية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وإمكانية تحديد أبعاد القيم الخارجية للعمل الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات الخاضعة للدراسة. واختبار صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على:

"ليس هناك تمايز ذو دلالة إحصائية **Significant Discrimination** بين الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف وذلك من حيث اتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الخارجية للعمل بها.

ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد **Multiple Discriminant Analysis** على نموذج اشتمل على أربعة مجموعات من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وكذلك اتجاهاتهم التقييمية نحو أبعاد القيم الخارجية للعمل بها. وبتطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد أمكن الإجابة على السؤال السابق وذلك على النحو التالي:

أ- دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم على أساس القيم الخارجية للعمل
تتمثل دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم على أساس القيم الخارجية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم بين العاملين على أساس القيم الخارجية للعمل

Discriminant Functions التمايز (أ)

الدالة	قيمة إيجن	% التباين	معامل الارتباط	ويلكس لامدا	ك	درجات الحرية	مستوى المعنوية
١	٠,١٧	٦٠,٨	٠,٣٨	٠,٧٦	٧٥,٢	٩	٠,٠٠٠
٢	٠,٠٩	٣٤,٧	٠,٣٠	٠,٨٩	٣٠,٢	٤	٠,٠٠٠
٣	٠,٠١	٤,٥	٠,١٢	٠,٩٨	٣,٧	١	٠,٠٠٥

Discriminant Matrix مصفوفة التقسيم (ب)

المجموعات الفعلية	عدد المفردات	التنبؤ بعصبية المجموعات			
		مجموعة (١)	مجموعة (٢)	مجموعة (٣)	مجموعة (٤)
مجموعة (١): الإداريين	٥٤	٢٧ (٥٠%)	٢٠ (٣٧%)	١ (١,٩%)	٦ (١١,١%)
مجموعة (٢): التمريض	١٢٠	١٥ (١٢,٦%)	٩٠ (٧٥,٦%)	٢ (١,٧%)	١٢ (١٠,١%)
مجموعة (٣): الفنيين	٥٨	٧ (١٢,١%)	٤٣ (٧٤,١%)	-	٨ (١٣,٨%)
مجموعة (٤): الأطباء	٥٨	١٦ (٢٧,٦%)	٢٤ (٤١,٤%)	-	١٨ (٣١%)
الإجمالي	٢٩٠				

٤٧%

النسبة المئوية للتقسيم الدقيق للمفردات

من خلال الجدول السابق والذي يتعلق بتحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم على أساس القيم الخارجية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف يتضح النتائج التالية:

(١) أظهرت نتائج تحليل التمايز المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية (معامل الارتباط المتعدد يمثل ٠,٣٨ ٠,٣٠ ٠,١٢ في الدالة الأولى، والثانية، والثالثة على التوالي) بين الفئات المختلفة من العاملين وبين اتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الخارجية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف.

(٢) أن هناك تفاوت بين اتجاهات العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز نحو القيم الخارجية للعمل بها (نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج يمثل ٦١%، ٣٥%، ٤% في الدالة الأولى والثانية والثالثة على التوالي في تحليل التمايز المتعدد).

(٣) أن النسبة المئوية للتصنيف الدقيق للعاملين على وفقاً لاتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الخارجية للعمل تمثل ٤٧%، وهذه النسبة تعكس ضمناً التفاوت بين العاملين نحو القيم الخارجية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وأن هناك حوالي ٥٣% من العاملين تتشابه فيما بينها وذلك من حيث اتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الخارجية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف.

ب- الأهمية النسبية للقيم الخارجية للعمل

باستخدام نفس أسلوب التحليل السابق أمكن تحديد الأهمية النسبية للقيم الخارجية للعمل الأكثر قدرة على التمييز بين العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز. ولقد اشتملت هذه المحددات على ١٠ متغيرات فقط وتتعلق بالحاجة إلى الترقى، والدافعية للإنجاز، والانتماء للعمل، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٨).

ويلاحظ أن النجاح في العمل داخل المستشفى يكون هو أفضل أنواع النجاح، وكذلك أيضاً أن الفرد يشعر بعدم السعادة إذا كان أدائه لعمله ليس على الوجه الأكمل تأتي في مقدمة العوامل التي تميز بين العاملين من حيث القيم الخارجية للعمل (معاملات التمايز تمثل ٠,٥٦، ٠,٥٢ - أنظر جدول رقم ٨). يليها بعد ذلك مجموعة أخرى من العوامل والتي تتجح في التمييز بين نفس العاملين، وتتمثل في أن الفرد يجب أن يفكر في كيفية الترقى داخل المستشفى، والأعمال ذات الرواتب العالية تتيح للفرد فرصاً محدودة للترقى، ولا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة والمعاونة للزملاء في مجال العمل، ويجب على الفرد أن يؤدي عمله حُباً واختياراً وليس خوفاً وإجباراً، ولم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع (معاملات التمايز تمثل ٠,٤٧، ٠,٤٤، ٠,٤٤، ٠,٤٤، ٠,٤١ على التوالي).

ثم تأتي مجموعة ثالثة من العوامل والتي تتجح - وإن كان بدرجة أقل - في التمييز بين نفس العاملين من حيث القيم الخارجية للعمل، وتتمثل هذه العوامل في أن أول ما يهتم به الفرد هو فرص الترقى التي تتاح له بالمستشفى، وحتى لو أُتيح للفرد عمل جيد ليقوم به، فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل (معاملات التمايز تمثل ٠,٣٧، ٠,٣٥ على التوالي).

ثم تأتي مجموعة أخرى من العوامل يمكن أن تستخدم في التمييز بين نفس العاملين من حيث القيم الداخلية للعمل - وإن كان بدرجة ضعيفة - وتتمثل في أنه يكفي أن يكون العمل مرضياً للفرد، ومن ثم فإنه لا يترك عمله حتى لو انتقل بترقية لعمل آخر. (أنظر جدول رقم ٨).

ج- توصيف مقارن للعاملين على أساس القيم الداخلية للعمل

بمقارنة الوسط الحسابي لاتجاهات الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز في محافظة الطائف نحو كل متغير من متغيرات القيم الداخلية للعمل والأكثر قدرة على التمييز بين هؤلاء العاملين (أنظر جدول رقم ٨) أمكن التوصل إلى وصف مقارن لهذه الفئات

جدول رقم (٨)

عوامل ومعاملات التمايز بين العاملين على أساس القيم الخارجية للعمل
(مخرجات تحليل التمايز المتعدد (Multiple Discriminant Analysis)

معامل التمايز	اختبار ف F Test	الوسط الحسابي				العوامل الأكثر فرة على تحقيق التمايز بين العاملين
		الأطباء	الفتيين	التمريض	الإداريين	
٠,٥٦	**١٢,٨١	٣,٦٧	٣,٦٠	٤,١٠	٣,٨٣	• إن النجاح في العمل يكون هو أفضل أنواع النجاح.
٠,٥٢	**١١,٥٢	٤,٩٠	٤,٠٣	٤,٠١	٤,٥٩	• أشعر بعدم السعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل.
٠,٤٧	**١٩,٠٥	٣,٧٤	٣,٣٨	٣,٠٨	٤,٥٤	• يجب على الفرد أن يفكر دوماً في كيفية الترتي بنفسه داخل العمل.
٠,٤٤	**١٧,٦٩	٢,٢٨	٢,٣٣	٢,٥١	٣,٢٦	• إن الأعمال ذات الرواتب العالية تتيح للفرد فرصاً محدودة للترقي.
٠,٤٤	**١٤,٦٢	٣,٦٢	٣,٥٢	٢,٩٧	٤,٦٥	• لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة والمعاونة للزملاء في مجال العمل.
٠,٤٤	**١٢,١٩	٤,٦٧	٤,٢٢	٤,٠٣	٣,٧٦	• يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا واختياراً وليس خوفاً وإجباراً.
٠,٤١	**١٣,٥٣	٣,٩٧	٣,٧٩	٣,٣٤	٣,٣٣	• لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع.
٠,٣٧	**٢٣,٢٥	٣,٧٩	٣,٠٩	٣,٠٤	٣,٩١	• إن أول ما يهتم به الفرد هو فرص الترتي التي تتاح له بالمستشفى.
٠,٣٥	**٢٥,٨٠	٤,٠٠	٤,٠٩	٤,٣٢	٤,٥٢	• حتى لو أتيت للفرد عمل جيد ليقوم به، فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل.
٠,٢٦	**١٦,٠١	٢,٥٧	٢,٩٨	٣,٢٩	٣,٠٧	• يكفي أن يكون العمل مرضياً للفرد، ومن ثم فإنه لا يترك عمله حتى لو انتقل بترقية لعمل آخر.

* تشير الى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار ف Univariate

بالنسبة لفئة الإداريين في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أنه لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة والمعاونة للزملاء في مجال العمل، وغالباً يشعر الفرد بعدم السعادة إذا كان أدائه لعمله ليس على الوجه الأكمل، ويجب على الفرد أن يفكر دوماً في كيفية الترتي بنفسه داخل العمل. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أنه حتى لو أتيت للفرد عمل جيد ليقوم به، فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل، وإن أول ما يهتم به الفرد هو فرص الترتي التي تتاح له بالمستشفى، وإن النجاح في العمل داخل المستشفى يكون هو أفضل أنواع النجاح، ويجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا واختياراً وليس خوفاً وإجباراً. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أنه لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع، وإن الأعمال ذات الرواتب العالية تتيح للفرد فرصاً محدودة للترقي، وكفي أن يكون العمل مرضياً للفرد، ومن ثم فإنه لا يترك عمله حتى لو انتقل بترقية لعمل آخر.

أما بالنسبة لفئة التمريض في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أنه حتى لو أتيت للفرد عمل جيد ليقوم به، فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل، وإن النجاح في العمل داخل المستشفى يكون هو أفضل أنواع النجاح. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أنه يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا واختياراً وليس خوفاً وإجباراً، ويشعر الفرد بعدم السعادة إذا كان أدائه لعمله ليس على الوجه الأكمل، ولم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أنه يكفي أن يكون العمل مرضياً للفرد، ومن ثم فإنه لا يترك عمله حتى لو انتقل بترقية لعمل آخر، ويجب على الفرد أن يفكر دوماً في كيفية الترتي بنفسه داخل العمل، وإن أول ما يهتم به الفرد هو فرص الترتي التي تتاح له بالمستشفى.

وفى المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أنه لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة والمعاونة للزملاء في مجال العمل، وإن الأعمال ذات الرواتب العالية تتيح للفرد فرصاً محدودة للترقي.

أما بالنسبة لفئة الفنيين في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أنه يجب على الفرد أن يؤدي عمله حياً واختياراً وليس خوفاً وإجباراً، وحتى لو أُتيح للفرد عمل جيد ليقوم به، فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أن الفرد يشعر بعدم السعادة إذا كان أدائه لعمله ليس على الوجه الأكمل، ولم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع، وإن النجاح في العمل داخل المستشفى يكون هو أفضل أنواع النجاح.

وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون إلى الموافقة على أنه لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المعاونة لزملائه، ويجب على الفرد أن يفكر في كيفية الترقى، وأول ما يهتم به الفرد هو فرص الترقى التي تتاح له بالمستشفى.

وفى المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أنه يكفي أن يكون العمل مرضياً للفرد، ومن ثم فإنه لا يترك عمله حتى لو انتقل بترقية لعمل آخر، وإن الأعمال ذات الرواتب العالية تتيح للفرد فرصاً محدودة للترقي.

أما بالنسبة لفئة الأطباء في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أن الفرد يشعر بعدم السعادة إذا كان أدائه لعمله ليس على الوجه الأكمل، ويجب على الفرد أن يؤدي عمله حياً واختياراً وليس خوفاً وإجباراً. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أنه حتى لو أُتيح للفرد عمل جيد ليقوم به، فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل، ولم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع، وإن أول ما يهتم به الفرد هو فرص الترقى التي تتاح له بالمستشفى.

وبالإضافة إلى ذلك فإن الأطباء يميلون إلى الموافقة على أنه يجب على الفرد أن يفكر دوماً في كيفية الترقى، وإن النجاح في العمل داخل المستشفى يكون هو أفضل أنواع النجاح، ولا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة لزملائه في العمل.

وفى المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أنه يكفي أن يكون العمل مرضياً للفرد، ومن ثم فإنه لا يترك عمله حتى لو انتقل بترقية لعمل آخر، وإن الأعمال ذات الرواتب العالية تتيح للفرد فرصاً محدودة للترقي.

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية وذلك بعد أن تبين أن هناك تمايز ذو دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة من العاملين (الإداريين، والتمريض، والفنيين، والأطباء) في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف على أساس اتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الخارجية للعمل. ولقد اعتمد هذا القرار على كل من قيمة ويلكس لامدا في الدالتين الأولى والثانية لتحليل التمايز المتعدد والتي تصل إلى ٠,٧٦، ٠,٨٩، على التوالي (انظر جدول رقم ٧). كما أن قيمة كاسا المحسوبة (٧٥,٢)، (٣٠,٢) بدرجات حرية (٩، ٤) في نفس الدوال على التوالي تفوق نظيرتها الجدولية (٢١,٦٦)، (١٣,٢٧) عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ (انظر جدول رقم ٧). ومن ناحية أخرى فقد تقرر رفض نفس فرض العدم لعشرة متغيرات فقط من متغيرات القيم الخارجية للعمل (٢٦ متغير) مأخوذة بصورة فردية وذلك لوجود تمييز جوهري بين الفئات المختلفة من العاملين والخاضعة للدراسة على أساس كل متغير من هذه المتغيرات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ أو ٠,٠٥ وذلك وفقاً لاختبار ف Univariate F (انظر جدول رقم ٨).

٤/٩- الالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الاحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال الثالث لهذه الدراسة والذي يتعلق بالتحقق من مدى الاختلاف والتمييز بين الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) وذلك من حيث اتجاهاتهم التقييمية نحو الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وإمكانية تحديد أبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات الخاضعة للدراسة. واختبار صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة والذي ينص على:

ليس هناك تمايز ذو دلالة إحصائية **Significant Discrimination** بين الفئات المختلفة من العاملين (الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين) في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف وذلك من حيث اتجاهاتهم التقييمية نحو الالتزام التنظيمي للعاملين بها.

ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد **Multiple Discriminant Analysis** على نموذج اشتمل على أربعة مجموعات من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وكذلك اتجاهاتهم التقييمية نحو أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بها. وبتطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد أمكن الإجابة على السؤال السابق وذلك على النحو التالي:

أ- دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم على أساس الالتزام التنظيمي
تتمثل دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم على أساس الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (٩)

دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم بين العاملين على أساس الالتزام التنظيمي

Discriminant Functions التمايز (أ)

الدالة	قيمة إيجن	% التباين	معامل الارتباط	ويلكس لامدا	ك ^٢	درجات الحرية	مستوى المعنوية
١	٠,١٧	٧٧,٦	٠,٣٨	٠,٨١	٥٩,٧	٩	٠,٠٠٠
٢	٠,٠٥	٢٢,١	٠,٢٢	٠,٩٥	١٤,١	٤	٠,٠٠٠
٣	٠,٠١	٠,٥	٠,٠٣	٠,٩٩	٠,٣١	١	٠,٠٥٧

Discriminant Matrix مصفوفة التقسيم (ب)

الإجمالي	التنبؤ بعضوية المجموعات				عدد المفردات	المجموعات الفعلية
	مجموعة (٤)	مجموعة (٣)	مجموعة (٢)	مجموعة (١)		
٥٤	٤ (%٧,٤)	-	٢٩ (%٥٣,٧)	٢١ (%٣٨,٩)	٥٤	مجموعة (١): الإداريين
١٢٠	١٢ (%١٠)	-	١٠٠ (%٨٣,٣)	٨ (%٦,٧)	١٢٠	مجموعة (٢): التمريض
٥٨	١ (%١,٧)	-	٤٨ (%٨٢,٨)	٩ (%١٥,٥)	٥٨	مجموعة (٣): الفنيين
٥٨	١٦ (%٢٧,٦)	-	٣٨ (%٦٥,٥)	٤ (%٦,٩)	٥٨	مجموعة (٤): الأطباء
٢٩٠					٢٩٠	الإجمالي

%٤٧

النسبة المئوية للتقسيم الدقيق للمفردات

من خلال الجدول السابق والذي يتعلق بتحليل التمايز المتعدد ومصنوفة التقسيم على أساس الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف يتضح النتائج التالية:

- (١) أظهرت نتائج تحليل التمايز المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية (معامل الارتباط المتعدد يمثل ٠,٣٨ ٠,٢٢ في الدالة الأولى، والثانية، على التوالي) بين الفئات المختلفة من العاملين وبين اتجاهاتهم التقييمية نحو الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف
- (٢) أن هناك تفاوت بين اتجاهات العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز نحو الالتزام التنظيمي للعاملين بها (نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج يمثل ٧٨%، ٢٢% في الدالة الأولى والثانية على التوالي في تحليل التمايز المتعدد).
- (٣) أن النسبة المئوية للتصنيف الدقيق للعاملين على وفقاً لاتجاهاتهم التقييمية نحو الالتزام التنظيمي تمثل ٤٧%، وهذه النسبة تعكس ضمناً التفاوت بين العاملين نحو الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وأن هناك حوالي ٥٣% من العاملين تتشابه فيما بينها وذلك من حيث اتجاهاتهم التقييمية نحو الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف.

ب- الأهمية النسبية للالتزام التنظيمي

باستخدام نفس أسلوب التحليل السابق أمكن تحديد الأهمية النسبية لأبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر قدرة على التمييز بين العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز. ولقد اشتملت هذه الأبعاد على ٨ متغيرات فقط وتتعلق بالالتزام العاطفي، والإستمراري، والأخلاقي، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٠).

ويلاحظ أن هذه المستشفى تعنى الشيء الكثير بالنسبة لي شخصياً، وكذلك أيضاً من أهم أسباب استمراري للعمل بهذه المستشفى هو قلة الفرص المتاحة تأتي في مقدمة العوامل التي تميز بين العاملين من حيث الالتزام التنظيمي (معاملات التمايز تمثل ٠,٧٥، ٠,٧١ - أنظر جدول رقم ١٠). يليها بعد ذلك مجموعة أخرى من العوامل والتي تنجح في التمييز بين نفس العاملين، وتتمثل في أنهم يتمنون أن يقضوا بقية حياتهم المهنية بهذه المستشفى، ويشعر معظم العاملون أن مشكلات المستشفى هي مشكلاتهم الشخصية، ومن الصعب جداً على العاملين ترك العمل بالمستشفى حتى إذا كانوا راغبين في ذلك فعلاً (معاملات التمايز تمثل ٠,٥٢، ٠,٥٠، ٠,٤٥ على التوالي).

ثم تأتي مجموعة ثالثة من العوامل والتي تنجح - وإن كان بدرجة أقل - في التمييز بين نفس العاملين من حيث الالتزام التنظيمي، وتتمثل هذه العوامل في أن معظم العاملون لن يتركوا العمل بهذه المستشفى نظراً لأن لديهم إحساس بالواجب نحو أعضائها، ويدين العاملون بالفضل الكبير لمعظم القائمين على إدارة هذه المستشفى (معاملات التمايز تمثل ٠,٣٧، ٠,٣١ على التوالي).

وبالإضافة إلى ما سبق فإن هناك مجموعة أخرى من العوامل يمكن أن تستخدم في التمييز بين نفس العاملين من حيث الالتزام التنظيمي - وإن كان بدرجة ضعيفة - وتتمثل في أنه سوف تضطرب أمور كثيرة في حياة العاملين إذا ما قرروا ترك العمل في هذه المستشفى (أنظر جدول رقم ١٠).

ج- توصيف مقارن للعاملين على أساس الالتزام التنظيمي

بمقارنة الوسط الحسابي لاتجاهات الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز في محافظة الطائف نحو كل متغير من متغيرات الالتزام التنظيمي والأكثر قدرة على التمييز بين هؤلاء العاملين (انظر جدول رقم ١٠) أمكن التوصل إلى وصف مقارن لهذه الفئات من حيث الالتزام التنظيمي.

جدول رقم (١٠)

عوامل ومعاملات التمايز بين العاملين على أساس الالتزام التنظيمي
(Multiple Discriminant Analysis تحليل التمايز المتعدد)

معامل التمايز	اختبار F Test	الوسط الحسابي				عوامل الأكثر قدرة على تحقيق التمايز بين العاملين
		الإطباء	التمريض	الاداريين	التمريض	
٠,٧٥	**١٣,٤١	٤,٤٠	٣,٦٩	٣,٥٣	٣,٨٣	إن هذه المستشفى تعنى الشيء الكثير بالنسبة لي شخصياً.
٠,٧١	**١٠,٠٠	١,٩٧	٢,٢٨	٢,٣١	٣,٦٣	من أهم أسباب استمراري للعمل بهذه المستشفى هو قلة الفرص المتاحة.
٠,٥٢	**٢٤,١٦	٢,٩٨	٣,٠٣	٢,٦٤	٢,٥٩	أتمنى أن أبقى بقية حياتي المهنية بهذه المستشفى.
٠,٥٠	**١٦,١٢	٢,٦٩	٢,٩٨	٢,٦٣	٣,٠٤	أشعر أن مشكلات المستشفى هي مشكلاتي الشخصية بالفعل.
٠,٤٥	**١١,٨٧	٣,٤٥	٢,٨٨	٣,١٢	٣,٨١	من الصعب جداً على ترك العمل بالمستشفى الآن حتى إذا كنت راغباً في ذلك فعلاً.
٠,٣٧	**٩,٤٥	٣,٨٨	٣,١٢	٣,٢٣	٣,٢٦	لن أترك هذه المستشفى الآن لأن لدى إحساس بالواجب نحو أعضائها.
٠,٣٦	**٨,٩٥	٣,٥٥	٣,٣٦	٣,٤٤	٤,٣٠	أدين بالفضل الكبير جداً لمعظم العاملين بهذه المستشفى.
٠,٣١	**١٠,٦٥	٢,٤٨	٣,٢٩	٢,٨٩	٣,٣٣	سوف تضطرب أمور كثيرة في حياتي إذا ما قررت ترك العمل في هذه المستشفى الآن.

تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار F Univariate

بالنسبة لفئة الإداريين في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أنهم يدينون بالفضل الكبير لهذه المستشفى، وإن هذه المستشفى تعنى الكثير بالنسبة لهم. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أنه من الصعب جداً عليهم ترك العمل بالمستشفى، ومن أهم أسباب استمرارهم للعمل بهذه المستشفى هو قلة الفرص المتاحة. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أنه سوف تضطرب أمور كثيرة في حياتهم إذا ما قرروا ترك العمل في هذه المستشفى، ولن يتركوا العمل بهذه المستشفى لأن لديهم إحساس بالواجب نحو أعضائها، ويشعرون معظم العاملون أن مشكلات المستشفى هي مشكلاتهم الشخصية بالفعل.

وفي المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أنهم يتمنون أنهم يقضون بقية حياتهم المهنية بهذه المستشفى.

أما بالنسبة لفئة التمريض في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أن هذه المستشفى تعنى الشيء الكثير بالنسبة لهم، ويدين معظم العاملين بالفضل الكبير لهذه المستشفى. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أنهم لن يتركوا العمل بهذه المستشفى لأن لديهم إحساس بالواجب نحو أعضائها. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أنه من الصعب جداً ترك العمل بالمستشفى الآن حتى إذا كنت راغباً في ذلك فعلاً.

وفي المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أنه سوف تضطرب أمور كثيرة في حياتهم إذا ما قرروا ترك العمل في هذه المستشفى الآن، ويتمنى معظم العاملون أن يقضون بقية حياتهم المهنية بهذه المستشفى. كما يميل أعضاء هذه المجموعة أيضاً إلى عدم الموافقة على أنهم يشعرون أن مشكلات المستشفى هي مشكلاتي الشخصية بالفعل، ومن أهم أسباب استمرارهم للعمل بهذه المستشفى هو قلة الفرص المتاحة.

أما بالنسبة لفئة الفنيين في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أن هذه المستشفى تعنى الشيء الكثير بالنسبة لهم، ويدين معظم العاملين بالفضل الكبير لهذه المستشفى. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أنه سوف تضطرب أمور كثيرة في حياتهم إذا ما قرروا ترك العمل في هذه المستشفى الآن. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أنهم لن يتركوا هذه المستشفى لأن لدى إحساس بالواجب نحو أعضائها، ويتمنون أن يقضوا بقية حياتهم المهنية بهذه المستشفى. وفي المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أن مشكلات المستشفى هي مشكلاتهم الشخصية بالفعل. كما يميل أعضاء هذه المجموعة أيضاً إلى عدم الموافقة على أنه من الصعب جداً ترك العمل بالمستشفى الآن حتى إذا كنت راغباً في ذلك فعلاً، ومن أهم أسباب استمرارهم للعمل بهذه المستشفى هو قلة الفرص المتاحة.

أما بالنسبة لفئة الأطباء في مستشفى الملك عبد العزيز، فإنهم يميلون إلى الموافقة بدرجة عالية على أن هذه المستشفى تعنى الشيء الكثير بالنسبة لهم، ولن يتركوا العمل بهذه المستشفى لأن لدى إحساس بالواجب نحو أعضائها. كما يميل أعضاء هذه المجموعة إلى الموافقة على أنهم يدينون بالفضل الكبير لهذه المستشفى. وبالإضافة إلى ذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يميلون أيضاً إلى الموافقة على أنه من الصعب جداً ترك العمل بالمستشفى حتى إذا كنت راغباً في ذلك فعلاً. وفي المقابل فإن العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز يميلون إلى عدم الموافقة على أنهم يتمنون أن يقضوا بقية حياتهم المهنية بهذه المستشفى، ويشعرون أن مشكلات المستشفى هي مشكلاتي الشخصية بالفعل. كما يميل أعضاء هذه المجموعة أيضاً إلى عدم الموافقة على أنه سوف تضطرب أمور كثيرة في حياتهم إذا ما قرروا ترك العمل في هذه المستشفى الآن، ومن أهم أسباب استمرارهم للعمل بهذه المستشفى هو قلة الفرص المتاحة.

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية وذلك بعد أن تبين أن هناك تمايز ذو دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة من العاملين (الإداريين، والتمريض، والفنيين، والأطباء) في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف على أساس اتجاهاتهم التقويمية نحو الالتزام التنظيمي. ولقد اعتمد هذا القرار على كل من قيمة ويلكس لامدا في الدالتين الأولى والثانية لتحليل التمايز المتعدد والتي تصل إلى ٠,٨١، ٠,٩٥، ٠,٩٤، ٤,٩) في نفس الدوال على التوالي تفوق نظيرتها الجدولية (٢١,٦٦، ١٣,٢٧) عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ (انظر جدول رقم ٩). ومن ناحية أخرى فقد تقرر رفض نفس فرض العدم لثمانية متغيرات فقط من متغيرات القيم الداخلية للعمل (١٦ متغير) مأخوذة بصورة فردية وذلك لوجود تمييز جوهري بين الفئات المختلفة من العاملين والخاضعة للدراسة على أساس كل متغير من هذه المتغيرات عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ أو ٠,٠٥ وذلك وفقاً لاختبار ف Univariate F (انظر جدول رقم ١٠).

٥/٩- العلاقة بين قيم العمل الداخلية والالتزام التنظيمي

يسعى هذا الجزء إلى الإجابة على السؤال الرابع لهذه الدراسة والخاص بنوع ودرجة العلاقة بين قيم العمل الداخلية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. واختبار صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة والذي ينص على:

"ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية **Statistically Significant Relation** بين أبعاد القيم الداخلية للعمل (الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل) والالتزام التنظيمي للفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية مأخوذة بصورة إجمالية ولكل متغير على حدة".

ولقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من نوع وقوة العلاقة بين قيم العمل الداخلية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. ويمكن توضيح نوع ودرجة العلاقة، وكذلك الأهمية النسبية لقيم العمل الداخلية بها وذلك على النحو التالي:

(أ) نوع ودرجة العلاقة

تتلخص نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في الجدول التالي:

جدول رقم (١١)

نوع ودرجة العلاقة بين قيم العمل الداخلية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	أبعاد قيم العمل الداخلية (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,١٤	٠,٣٨	*** ٠,٢٨	• الفخر بالعمل
٠,١٠	٠,٣٢	** ٠,١٣	• الاندماجية في العمل
٠,٠٥	٠,٢٣	* ٠,١١	• أفضلية العمل
٠,٠٠	٠,٠١	*** ٠,١٧	• القيمة الاقتصادية للعمل
٠,٠٦	٠,٢٤	*** ٠,٢٤	• القيمة الاجتماعية للعمل
٠,٤٨	٠,٢٣		• معامل الارتباط في النموذج R
١٦,٤٢			• معامل التحديد في النموذج R ^٢
٢٨٢,٥			• قيمة ف المحسوبة
٣,٣٢			• درجات الحرية
٠,٠٠٠			• قيمة ف الجدولية
			• مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- (١) أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل الداخلية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف (مأخوذة بصورة إجمالية). وأن هذه العلاقة تمثل ٤٨% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- (٢) أن قيم العمل الداخلية يمكن أن تفسر حوالي ٢٣% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف.

أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك خمسة أبعاد تمثل قيم العمل الداخلية (الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل) وتمتع بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف.

هذا ويجب الإشارة إلى أن هذه المتغيرات - مرتبة حسب درجة أهميتها - تشتمل على الفخر بالعمل (٠,٢٨)، والقيمة الاجتماعية للعمل (٠,٢٤)، والقيمة الاقتصادية للعمل (٠,١٧)، والاندماجية في العمل (٠,١٣)، وأخيراً أفضلية العمل (٠,١١)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١١).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ (وفقاً لاختبار ف) بين قيم العمل الداخلية ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لخمسة متغيرات مستقلة في نموذج تحليل الانحدار، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ وذلك وفقاً لاختبارات T-Test (انظر جدول رقم ١١).

وبعد التحقق من نوع ودرجة العلاقة بين قيم العمل الداخلية وبين الالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بصورة إجمالية، فسوف نتناول بالتحليل في هذا الجزء التحقق من نوع ودرجة العلاقة بين كل بعد من أبعاد لقيم العمل الداخلية وبين الالتزام التنظيمي بصورة تفصيلية. ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من نوع وقوة العلاقة بين كل بعد من أبعاد القيم الداخلية للعمل وبين الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف. ويمكن توضيح نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك على النحو التالي:

١- الفخر بالعمل

- تتلخص نتائج العلاقة بين الفخر بالعمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في جدول رقم (١٢) والذي يتضح منه ما يلي:
- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفخر بالعمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل ٤٤% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- ٢- أن متغيرات الفخر بالعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يمكن أن تفسر حوالي ٢٠% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك ثمانية متغيرات تعكس الفخر بالعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف تتمتع دون غيرها بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
- ٤- أن متغيرات الفخر بالعمل الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف - مرتبة حسب درجة أهميتها - تشتمل على أن الفرد يشعر بالفخر عندما يبذل أقصى طاقة لإنجاز عمله بالمستشفى (٠,٣٢)، وإن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من عمل لا يحبه (٠,١٢)، وكثيراً ما يتحدث الفرد عن عمله مع أصدقائه خارج ساعات العمل بالمستشفى (٠,١٠)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٢).

نوع ودرجة العلاقة بين الفخر بالعمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات الفخر بالعمل (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,٠٤	٠,١٩	٠,٠٩	١. إن الفرد الذي لا يتقن عمله بالمستشفى، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه لما يفعل.
٠,٠٣	٠,١٦	٠,٠٥	٢. يشعر الفرد بتحقيق ذاته عندما يقدم أفضل أداء ممكن.
٠,٠٢	٠,١٤	٠,٠١	٣. إن الفرد الذي لا يشعر بالفخر بعمله في المستشفى لا يشعر عادة بالسعادة.
٠,٠٣	٠,١٧	٠,٠١	٤. كثيراً ما أشعر بالفخر بالعمل الذي أمارسه في المستشفى.
٠,٠٧	٠,٢٧	٠,٠٨	٥. من أهم الأمور في أداء العمل بالمستشفى هو حب الفرد لعمله.
٠,٠٦	٠,٢٥	٠,١٢	٦. إن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه.
٠,١٥	٠,٣٩	٠,٣٢	٧. أشعر بالفخر عندما أبذل أقصى طاقة لإنجاز عملي بالمستشفى على أكمل وجه.
٠,٠٤	٠,٢٠	٠,١٠	٨. كثيراً ما أتحدث عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل بالمستشفى.
	٠,٤٤		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٢٠		• معامل التحديد في النموذج R ^٢
	٨,٦٠		• قيمة F المحسوبة
	٢٨١,٨		• درجات الحرية
	٢,٥١		• قيمة F الجدولية
	٠,٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

٢- الاندماجية في العمل

- تتلخص نتائج العلاقة بين الاندماجية في العمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في جدول رقم (١٣) والذي يتضح منه ما يلي:
- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاندماجية في العمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل ٤٥% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
 - ٢- أن متغيرات الاندماجية في العمل بمستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يمكن أن تفسر حوالي ٢٠% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك ثمانية متغيرات تعكس الاندماجية في العمل بمستشفى الملك عبد العزيز بالطائف وتتمتع بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - ٤- أن متغيرات الاندماجية في العمل الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف - مرتبة حسب درجة أهميتها - تشمل على أنه يجب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل داخل المستشفى (٠,٢٣)، ولا يملك الفرد وقتاً للحديث مع أصدقائه أثناء عمله. وعند حدوث خطأ ما في العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٣).

ع ودرجة العلاقة بين الاندماجية في العمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات الاندماجية في العمل (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,٠٤	٠,١٩	٠,٠١	١. كثيراً ما أسعى عن وسائل عديدة لتحسين ما أقوم به من عمل في المستشفى.
٠,٠٤	٠,٢١	٠,٠٧	٢. عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين عمله، فعليه أن يطلع عليها المسؤولين بالمستشفى.
٠,٠٠٠١	٠,٠١	٠,٠١	٣. عادة ما يفضل الفرد البقاء مع أسرته عن مشاركة زملائه بالمستشفى في رحلات ترفيهية.
٠,١٢	٠,٣٤	٠,٢٥ ***	٤. غالباً ما يوظف الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي يتم عقدها بالمستشفى.
٠,٠٤	٠,٢١	٠,٠٧	٥. أركز كل جهدي في المستشفى وأنسى التزاماتي حيال الآخرين أثناء أدائي للعمل.
٠,٠٣	٠,١٨	٠,٠١	٦. عند حدوث خطأ ما في مجال العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ.
٠,١١	٠,٣٣	٠,٢٣ ***	٧. يجب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل داخل المستشفى التي يعمل بها.
٠,٠٠٠٤	٠,٠٢	٠,١٢ **	٨. لا أملك وقتاً للحديث مع أصدقائي أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة أثناء عملي.
	٠,٤٥		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٢٠		• معامل التحديد في النموذج R ^٢
	٨,٦٢		• قيمة F المحسوبة
	٢٨٠,٨		• درجات الحرية
	٢,٥١		• قيمة F الجدولية
	٠,٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

٣- أفضلية العمل

- تتلخص نتائج العلاقة بين أفضلية العمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في جدول رقم (١٤) والذي يتضح منه ما يلي:
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أفضلية العمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل ٤٧% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
 - أن متغيرات أفضلية العمل بمستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يمكن أن تفسر حوالي ٢٢% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تسعة متغيرات تعكس أفضلية العمل في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف وتتمتع بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - أن متغيرات أفضلية العمل الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف - مرتبة حسب درجة أهميتها- تشمل على أنه من السهل أن يتناسى الفرد ما يتعلق بعمله في المستشفى عندما يكون في إجازة. (٠,٢٤)، وإن الفرد كثير التعيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٤).

جدول رقم (١٤)

وع ودرجة العلاقة بين أفضلية العمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف

(Multiple Regression Analysis) (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد)

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات أفضلية العمل (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,٠٢	٠,١٥	٠,٠٨	١. إن العمل الذي يستغرق ساعات عمل متواصلة أفضل من العمل الذي يتخلله فترات توقف.
٠,٠٠٤	٠,٠٢	٠,٠٨	٢. لو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي فإنه يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء.
٠,٠٠٠١	٠,٠١	٠,٠٣	٣. إن أفضل الأعمال هي التي تستنفذ قديراً ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية.
٠,٠٩	٠,٣٠	٠,٢٠ ***	٤. إن الفرد كثير التعب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء.
٠,٠٧	٠,٢٦	٠,١٦ **	٥. قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف عمله، وقد يصبح أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهداً شاقاً.
٠,٠٤	٠,١٩	٠,١٧ ***	٦. أجد صعوبة في الاستمتاع بأجازاتي لأنني أفضل البقاء في العمل بالمستشفى.
٠,٠٦	٠,٢٥	٠,١٩ ***	٧. يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله الناس عندما يكون مشغولاً بعمله.
٠,٠٠٨	٠,٠٩	٠,٢٤ ***	٨. من السهل أن اتناسى ما يتعلق بعملتي في المستشفى عندما أكون في إجازة.
٠,٠٠٠١	٠,٠١	٠,٠١	٩. عادة ما يختار الفرد العمل الذي يتطلب أقل قدر ممكن من الجهد.
	٠,٤٧		
	٠,٢٢		
	٨,٨٣		
	٢٧٩,٩		
	٢,٤١		
	٠,٠٠٠		
			<ul style="list-style-type: none"> • معامل الارتباط في النموذج R • معامل التحديد في النموذج R^٢ • قيمة F المحسوبة • درجات الحرية • قيمة F الجدولية • مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

٤- القيمة الاقتصادية للعمل

- تتلخص نتائج العلاقة بين القيمة الاقتصادية للعمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في جدول رقم (١٤) والذي يتضح منه ما يلي:
- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيمة الاقتصادية للعمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل ٤١% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
 - ٢- أن متغيرات القيمة الاقتصادية للعمل بمستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يمكن أن تفسر حوالي ١٧% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تسعة متغيرات تعكس القيمة الاقتصادية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف وتتمتع بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - ٤- أن متغيرات القيمة الاقتصادية للعمل الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف - مرتبة حسب درجة أهميتها - تشمل على أن الفرد يفضل العمل بالمستشفى التي بها ترقية وعلوات أفضل (٠,٣١)، ويفضل الفرد الأعمال التي تتيح لي ساعات عمل إضافية (٠,٢٠) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٥).

جدول رقم (١٥)

ع ودرجة العلاقة بين القيمة الاقتصادية للعمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيمة الاقتصادية للعمل (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,٠٠٠١	٠,٠١	٠,٠٥	١. ينبغي على الفرد أن يمارس عملاً إضافياً كي يزيد من دخله.
٠,٠٠٢	٠,١٣	٠,١٦	٢. من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي.
٠,٠٠٣	٠,١٧	٠,٢٠	٣. أفضل الأعمال التي تتيح لي ساعات عمل إضافية في المستشفى.
٠,٠٠٠٩	٠,٠٣	٠,١٦	٤. يجب أن يفضل الفرد بين عمل وآخر بحيث يختار أعلاهم دخلاً.
٠,٠٠١	٠,١٠	٠,١٢	٥. إن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب.
٠,٠٠١	٠,١٠	٠,١١	٦. غالباً ما يضع الفرد العائد المالي في مقدمة الاعتبارات التي تهتم لشغل هذا العمل.
٠,٠٠٠١	٠,٠١	٠,٠٦	٧. غالباً ما يكون العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً.
٠,٠٠٨	٠,٢٧	٠,٣١	٨. أفضل العمل بالمستشفى التي بها ترقية أسرع وعلوات أفضل.
٠,٠٠١	٠,١٠	٠,١١	٩. أفضل العمل ذا الدخل العالي بصرف النظر عن مدى تقبلي أو رضائي لهذا العمل.
	٠,٤١		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠,١٧		• معامل التحديد في النموذج R ^٢
	٦,١٥		• قيمة F المحسوبة
	٢٨٠,٩		• درجات الحرية
	٢,٤١		• قيمة F الجدولية
	٠,٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

٥- القيمة الاجتماعية للعمل

- تتلخص نتائج العلاقة بين القيمة الاجتماعية للعمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في جدول رقم (١٤) والذي يتضح منه ما يلي:
- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيمة الاجتماعية للعمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل ٣٤% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
 - ٢- أن متغيرات القيمة الاجتماعية للعمل بمستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يمكن أن تفسر حوالي ١١% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تسعة متغيرات تعكس القيمة الاجتماعية للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف وتتمتع بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - ٤- أن متغيرات القيمة الاجتماعية للعمل الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف - مرتبة حسب درجة أهميتها- تشمل على أن المكانة الاجتماعية للعمل لا تعتبر شرطاً أساسياً لاختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد (٠,٢١) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٦).

جدول رقم (١٦)

جاءت العلاقة بين القيمة الاجتماعية للعمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيمة الاجتماعية للعمل (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,٠٤	٠,٢٠	٠,١٢	١. أحد أسباب رغبتني في العمل هو أن أكسب احترام أسرتي لي.
٠,٠٠٠٩	٠,٠٣	٠,٠٤	٢. إن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً.
٠,٠٠٢٥	٠,٠٥	٠,٠٢	٣. إن العمل الذي يتصف بالمكانة الاجتماعية العالية لا يكون أفضل من الأعمال الأخرى.
٠,٠٦٧٦	٠,٢٦	٠,٢١	٤. لا تعتبر المكانة الاجتماعية العالية للعمل شرطاً أساسياً لاختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد.
٠,٠٠١٦	٠,٠٤	٠,٠٥	٥. عندما يمارس الفرد عملاً جيداً يكون أكثر احتراماً بين الآخرين.
٠,٠١٦٩	٠,١٣	٠,٠٢	٦. عندما يحصل الفرد على العمل المرموق، فإنه ينال تقدير أصدقائه وأسرته.
٠,٠٥	٠,٢١	٠,١٣	٧. إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء ويجعله محبوباً.
٠,٠٠٠٤	٠,٠٢	٠,٠٢	٨. إن الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة لها تكون أكثر أهمية من الأعمال الأخرى.
٠,٠١٩٦	٠,١٤	٠,٠٤	٩. إن العمل الذي أقوم به يساهم في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل لأسرتي.
	٠,٣٤		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠,١١		• معامل التحديد في النموذج R ²
	٣,٩٧		• قيمة F المحسوبة
	٢٨٠,٩٠		• درجات الحرية
	٢,٤١		• قيمة F الجدولية
	٠,٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبارات T-Test

٦/٩- العلاقة بين قيم العمل الخارجية والالتزام التنظيمي

يسعى هذا الجزء إلى الإجابة على السؤال الخامس لهذه الدراسة والخاص بنوع ودرجة العلاقة بين قيم العمل الخارجية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. واختبار صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة والذي ينص على:

"ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية Statistically Significant Relation بين أبعاد القيم الخارجية للعمل (الحاجة إلى الترقى، والدافعية للإنجاز، والالتزام للعمل) والالتزام التنظيمي للفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية مأخوذة بصورة إجمالية ولكل متغير على حدة".

وقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من نوع وقوة العلاقة بين قيم العمل الخارجية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. ويمكن توضيح نوع ودرجة العلاقة، وكذلك الأهمية النسبية لقيم العمل الخارجية بها وذلك على النحو التالي:

تتلخص نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في الجدول التالي:

جدول رقم (١٧)

نوع ودرجة العلاقة بين قيم العمل الخارجية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	أبعاد قيم العمل الخارجية (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,٠٢	٠,١٦	*** ٠,٠٥	• الحاجة إلى الترقى
٠,٢٥	٠,٥٠	*** ٠,٣٠	• الدافعية للإنجاز
٠,٢٦	٠,٥١	*** ٠,٣٣	• الانتماء للعمل
	٠,٥٦		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٣١		• معامل التحديد في النموذج R ^٢
	٤٢,٨٣		• قيمة F المحسوبة
	٢٨٥,٣		• درجات الحرية
	٣,٧٨		• قيمة F الجدولية
	٠,٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- (١) أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل الخارجية والالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف (مأخوذة بصورة إجمالية). وأن هذه العلاقة تمثل ٥٦% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- (٢) أن قيم العمل الخارجية يمكن أن تفسر حوالي ٣١% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف.

(ب) الأهمية النسبية لقيم العمل الخارجية

أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك ثلاثة أبعاد تمثل قيم العمل الخارجية (الحاجة إلى الترقى، والدافعية للإنجاز، والانتماء للعمل) وتتمتع بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. هذا ويجب الإشارة إلى أن هذه المتغيرات - مرتبة حسب درجة أهميتها - تشتمل على الانتماء للعمل (٠,٣٣)، والدافعية للإنجاز (٠,٣٠)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٧).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ (وفقاً لاختبار F) بين قيم العمل الخارجية ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لثلاثة متغيرات مستقلة في نموذج تحليل الانحدار، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١. وذلك وفقاً لاختبار T-Test (أنظر جدول رقم ١٧).

ويعد التحقق من نوع ودرجة العلاقة بين قيم العمل الخارجية وبين الالتزام التنظيمي في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بصورة إجمالية، فسوف نتناول بالتحليل في هذا الجزء التحقق من نوع ودرجة العلاقة بين كل بعد من أبعاد لقيم الخارجية للعمل وبين الالتزام التنظيمي بصورة تفصيلية. ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من نوع وقوة العلاقة بين كل بعد من أبعاد القيم الخارجية وبين الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف. ويمكن توضيح نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك على النحو التالي:

١- الحاجة إلى الترقى

تتلخص نتائج العلاقة بين الحاجة إلى الترقى ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (١٨)

علاقة ودرجة العلاقة بين الحاجة إلى الترقى والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات الحاجة إلى الترقى (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,٠٠٢	٠,٠٥	٠,٠١	١. حتى لو أتيح للفرد عمل جيد ليقوم به، فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل.
٠,٠٠٠٦	٠,٠٨	**٠,١٨	٢. إن أول ما يهتم به الفرد هو فرص الترقى التي تتاح له بالمستشفى.
٠,٠٠٠٨	٠,٠٩	**٠,١٨	٣. يجب على الفرد أن يفكر دوماً في كيفية الترقى بنفسه داخل العمل.
٠,٠٢٣	٠,١٥	٠,٠٦	٤. يجب على الفرد أن يبذل أقصى طاقته لضمان استمرار الترقى حتى يصل إلى أعلى المناصب.
٠,٠٠٠١	٠,٠١	٠,٠١	٥. عندما لا يحظى الفرد بالترقى في المستشفى، فإنه غالباً ما يرتكب أخطاء في عمله.
٠,٠٠٠٩	٠,٠٣	٠,٠٨	٦. إن الأعمال ذات الرواتب العالية تتيح للفرد فرصاً محدودة للترقى.
٠,٠٥٢٩	٠,٢٣	***٠,١٧	٧. يكفي أن يكون العمل مرضياً للفرد، ومن ثم فإنه لا يترك عمله حتى لو انتقل بترقية لعمل آخر.
٠,٠١٩٦	٠,١٤	٠,٠٨	٨. أنغمس في عملي إلى درجة أحاول عندها تحسين وضعي فيه.
٠,٠٥٧٦	٠,٢٤	***٠,١٩	٩. ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل بالمستشفى.
	٠,٣٨		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠,١٤		• معامل التحديد في النموذج R ^٢
	٥,١١		• قيمة F المحسوبة
	٢٧٩,٩		• درجات الحرية
	٢,٤١		• قيمة F الجدولية
	٠,٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

من خلال الجدول السابق والذي يتعلق بتحليل نوع وقوة العلاقة بين الحاجة إلى الترقى ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يتضح النتائج التالية:

- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحاجة إلى الترقى والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل ٣٨% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- ٢- أن متغيرات الحاجة إلى الترقى في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يمكن أن تفسر حوالي ١٤% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تسعة متغيرات تعكس الحاجة إلى الترقى في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف تتمتع دون غيرها بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
- ٤- أن متغيرات الحاجة إلى الترقى الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف - مرتبة حسب درجة أهميتها- تشتمل على أن الفرد ينبغي أن يسعى لتحسين وضعه في العمل بالمستشفى (٠,١٩)، وإن أول ما يهتم به الفرد هو فرص الترقى التي تتاح له بالمستشفى (٠,١٨)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٨).

٢- الدافعية للإنجاز

تتلخص نتائج العلاقة بين الدافعية للإنجاز ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (١٩)

نوع ودرجة العلاقة بين الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات الدافعية للإنجاز (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,٠٤	٠,٢١	٠,٠٦	١. يجب على الفرد أن يعتمد على العمل لتحقيق ذاته أكثر من اعتماده على أسرته.
٠,٠٢	٠,٣٧	٠,١٩	٢. لا يجب أن يبذل الفرد في تقديم المشورة والمعاونة للزملاء في مجال العمل.
٠,١٢	٠,٣٤	٠,١٧	٣. ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيداً دون انتظار تقدير أو مقابل من رؤسائه.
٠,٠٧	٠,٢٧	٠,٠٢	٤. إن أهم ما يحققه عملي بالنسبة لي هو تحقيق ذاتي.
٠,١٦	٠,٤٠	٠,٣٠	٥. لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع.
٠,٠٢	٠,١٢	٠,٠٥	٦. إن النجاح في العمل يكون هو أفضل أنواع النجاح.
٠,٠٤	٠,٢٠	٠,٠٢	٧. لا يجب أن تقلل مشكلات العمل من متابرة الفرد على الأداء.
٠,١٥	٠,٣٩	٠,٢٣	٨. ينبغي أن يكرس الفرد قدراً كبيراً من طاقته لتحقيق أسهاماً خلاقاً في العمل.
	٠,٥٨		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٣٤		• معامل التحديد في النموذج R ^٢
	١٧,٨٩		• قيمة F المحسوبة
	٢٨١,٨		• درجات الحرية
	٢,٥١		• قيمة F الجدولية
	٠,٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية

من خلال الجدول السابق والذي يتعلق بتحليل نوع وقوة العلاقة بين الدافعية للإنجاز ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يتضح النتائج التالية:

- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل ٥٨% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- ٢- أن متغيرات الدافعية للإنجاز في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يمكن أن تفسر حوالي ٣٤% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك ثمانية متغيرات تعكس الدافعية للإنجاز في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف وتتمتع دون غيرها بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
- ٤- أن متغيرات الدافعية للإنجاز الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف - مرتبة حسب درجة أهميتها- تشتمل على أنه لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته في المجتمع (٠,٣٠)، وينبغي أن يكرس الفرد قدراً كبيراً من طاقته لتحقيق أسهاماً خلاقاً في العمل. (٠,٢٣)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٩).

٣- الانتماء للعمل

تتلخص نتائج العلاقة بين الانتماء للعمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٠)

نوع ودرجة العلاقة بين الانتماء للعمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات الانتماء للعمل (الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي)
٠,٠٤	٠,٢٠	٠,٠٢	١. يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا واختياراً وليس خوفاً وإجباراً.
٠,٢٠	٠,٤٥	٠,٣٣***	٢. أشعر بسعادة غامرة عندما أقضي ساعات طويلة في عملي.
٠,٠٦	٠,٢٤	٠,٠٥	٣. اعتقد أن أهم شيء في العمل هو حب الفرد لعمله.
٠,٠٨	٠,٢٩	٠,٠٣	٤. أشعر بعدم السعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل.
٠,١٥	٠,٣٩	٠,٠٧	٥. استمتع بعملتي بصورة أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ.
٠,٠٧	٠,٢٦	٠,٠٧	٦. إن الأمور التي تخص زملائي في العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية.
٠,٠٩	٠,٣١	٠,١٢	٧. يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بالوقت المحدد لهذا العمل.
٠,١٥	٠,٣٩	٠,١٨**	٨. يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة لهذا العمل.
٠,٠٥	٠,٢٣	٠,٠٥	٩. ينبغي أن يخاطب الفرد في عمله الأشخاص الذين يستطيعون مساعدته في بلوغ أهدافه.
	٠,٥٦		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٣١		• معامل التحديد في النموذج R
	١٣,٩٦		• قيمة F المحسوبة
	٢٨٠,٩		• درجات الحرية
	٢,٤١		• قيمة F الجدولية
	٠,٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

- من خلال الجدول السابق والذي يتعلق بتحليل نوع وقوة العلاقة بين الانتماء للعمل ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يتضح النتائج التالية:
- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء للعمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل ٥٦% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
 - ٢- أن متغيرات الانتماء للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف يمكن أن تفسر حوالي ٣١% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تسعة متغيرات تعكس الانتماء للعمل في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف وتتمتع دون غيرها بعلاقات ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الالتزام التنظيمي للعاملين بها.
 - ٤- أن متغيرات الانتماء للعمل الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف - مرتبة حسب درجة أهميتها- تشمل على أن الفرد يشعر بسعادة غامرة عندما يقضى ساعات طويلة في عمله (٠,٣٣)، ويجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة للعمل بالمستشفى (٠,١٨)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٢٠).

١٠- نتائج الدراسة

أظهرت الدراسة الحالية والخاصة بقيم العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية عن مجموعة من النتائج التي تستحق الدراسة والاهتمام من جانب الإدارة في هذه المستشفى، ويمكن تصنيف النتائج التي تم التوصل إليها إلى النتائج الخاصة بتحليل قيم العمل، والنتائج الخاصة بالالتزام التنظيمي، وأخيراً النتائج الخاصة بالعلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي، وتتلخص أهم النتائج التي تم التوصل إليها وذلك على النحو التالي:

١٠/١- نتائج تحليل قيم العمل

- أظهرت الدراسة الحالية عن مجموعة من النتائج التي تتعلق بقيم العمل في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وتتلخص أهم هذه النتائج في الآتي:
- ١- ليس هناك تمييز بدرجة كبيرة بين الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز في محافظة الطائف وذلك من حيث اتجاهاتهم التقييمية نحو القيم الداخلية للعمل بها، وتتمثل أهم أبعاد قيم العمل الداخلية الأكثر قدرة على التمييز بين العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف في أن العاملين يفضلون العمل بالمستشفى التي بها ترقية أسرع وعلاوات أفضل، وأن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً، ولا يملك الفرد وقتاً للحديث مع أصدقائه أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة أثناء عمله، وإن أفضل الأعمال هي التي تستنفذ قديراً ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية، وأن الفرد يركز كل جهده في المستشفى وينسى التزاماته تجاه الآخرين أثناء أدائي للعمل، وأن الفرد كثيراً ما يسعى عن وسائل عديدة لتحسين ما يقوم به من عمل في المستشفى، وإن الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة لها تكون أكثر أهمية من الأعمال الأخرى، وأن الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء، وأن أفضل الأعمال هي التي تتيح للفرد ساعات عمل إضافية في المستشفى، وكثيراً ما يشعر الفرد بالفخر بالعمل الذي يمارسه في المستشفى، وإن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب. وبالإضافة إلى ما سبق فإنه عند حدوث خطأ ما في مجال العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ، وكثيراً ما يتحدث الفرد عن عمله مع أصدقائه خارج ساعات العمل بالمستشفى، ومن الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي.

ليس هناك تمييز بدرجة كبيرة بين الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز في محافظة الطائف وذلك من حيث اتجاهاتهم التقويمية نحو القيم الخارجية للعمل بها، وتتمثل أهم أبعاد قيم العمل الخارجية الأكثر قدرة على التمييز بين العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف في أن النجاح في العمل داخل المستشفى يكون هو أفضل أنواع النجاح، وكذلك أيضاً أن الفرد يشعر بعدم السعادة إذا كان أدائه لعمله ليس على الوجه الأكمل، وأن الأعمال ذات الرواتب العالية تتيح للفرد فرصاً محدودة للترقي، ولا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة والمعاونة للزملاء في مجال العمل، ويجب على الفرد أن يؤدي عمله حياً واختياراً وليس خوفاً وإجباراً، ولم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع. وأن أول ما يهتم به الفرد هو فرص الترقى التي تتاح له بالمستشفى، وحتى لو أُتيح للفرد عمل جيد ليقوم به، فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل. وبكفي أن يكون العمل مرضياً للفرد، ومن ثم فإنه لا يترك عمله حتى لو انتقل بترقية لعمل آخر.

٢/١- نتائج تحليل الالتزام التنظيمي

أظهرت الدراسة الحالية عدم وجود تمييز بدرجة كبيرة بين الفئات المختلفة من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز في محافظة الطائف وذلك من حيث اتجاهاتهم التقويمية نحو الالتزام التنظيمي للعاملين بها، وتتمثل أهم أبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر قدرة على التمييز بين العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بالطائف في أن هذه المستشفى تعنى الشيء الكثير بالنسبة للعاملين بها، ومن أهم أسباب استمرارهم للعمل بهذه المستشفى هو قلة الفرص المتاحة، ويتمنون أن يقضوا بقية حياتهم المهنية بهذه المستشفى، ويشعر العاملون أن مشكلات المستشفى هي مشكلاتهم الشخصية بالفعل، ومن الصعب جداً عليهم ترك العمل بالمستشفى، وأنهم لن يتركوا العمل بالمستشفى لأن لديهم إحساس بالواجب نحو أعضائها، ويدينون بالفضل الكبير لمعظم أعضاء العاملين بالمستشفى، وأنه سوف تضطرب أمور كثيرة في حياتهم إذا ما قرروا تركوا العمل في هذه المستشفى.

٣/١- نتائج تحليل العلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي

١- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الداخلية للعمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وتتمثل أهم عناصر الفخر بالعمل (كأحد أبعاد قيم العمل الداخلية) والأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في أن الفرد يشعر بالفخر عندما يبذل أقصى طاقة لإنجاز عمله بالمستشفى، وإن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من عمل لا يحبه، وكثيراً ما يتحدث الفرد عن عمله مع أصدقائه خارج ساعات العمل بالمستشفى. بينما تتمثل أهم عناصر الاندماج في العمل (كأحد أبعاد قيم العمل الداخلية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في أنه يجب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل داخل المستشفى، ولا يملك الفرد وقتاً للحديث مع أصدقائه أثناء عمله. وعند حدوث خطأ ما في العمل، فقد يقوم أي فرد بإبلاغ المسؤولين عن هذا الخطأ. وكذلك أيضاً نجد أن عناصر أفضلية العمل (كأحد أبعاد قيم العمل الداخلية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في أنه من السهل أن يتناسى الفرد ما يتعلق بعمله في المستشفى عندما يكون في إجازة، وإن الفرد كثير النسيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء. هذا بالإضافة إلى أن متغيرات القيمة الاقتصادية للعمل (كأحد أبعاد قيم العمل الداخلية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في أن الفرد يفضل العمل بالمستشفى التي بها ترقية وعلوات أفضل، ويفضل الفرد الأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية. وأخيراً نجد أن عناصر القيمة الاجتماعية للعمل (كأحد أبعاد قيم العمل الداخلية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في أن المكانة الاجتماعية للعمل لا تعتبر شرطاً أساسياً لاختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد.

٢- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الخارجية للعمل والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، وتتمثل أهم عناصر الحاجة إلى الترقى (كأحد أبعاد قيم العمل الخارجية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في أن الفرد ينبغي أن يسعى لتحسين وضعه في العمل بالمستشفى، وإن أول ما يهتم به الفرد هو فرص الترقى التي تتاح له بالمستشفى. وكذلك أيضاً نجد أن عناصر الدافعية للإنجاز (كأحد أبعاد قيم العمل الخارجية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في أنه لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته في المجتمع، وينبغي أن يكرس الفرد قدراً كبيراً من طاقته لتحقيق أسهاماً خلاقاً في العمل، هذا بالإضافة إلى أن عناصر الانتماء للعمل (كأحد أبعاد قيم العمل الخارجية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في أنه يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة للعمل بالمستشفى، وأن الفرد يشعر بسعادة غامرة عندما يقضى ساعات طويلة في عمله بالمستشفى.

١١- التوصيات

في ضوء النتائج السابقة، انتهى الباحث إلى مجموعة من التوصيات والتي يمكن تصنيفها إلى توصيات تتعلق بقيم العمل، وأخرى تتعلق بالالتزام التنظيمي، وأخيراً التوصيات الخاصة بالعلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي، ويمكن تلخيص أهم التوصيات في كل مجال على حدة وذلك على النحو التالي:

١/١١- التوصيات الخاصة بقيم العمل

- ١/١/١١- يجب على المسؤولين ومتخذي القرارات في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية توجيه مزيد من الاهتمام نحو تأصيل قيم العمل الداخلية والخارجية وتكوين اتجاهات إيجابية لدى الفئات المختلفة من العاملين بها.
- ٢/١/١١- اهتمام المسؤولين في المستشفى نحو تعزيز الشعور بالفخر لدى العاملين بالعمل في المستشفى، والانتماء للعمل، وتوفير العائد المالي المناسب، نظراً لما لهذه المتغيرات من دور كبير في المساهمة في زيادة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بها.
- ٣/١/١١- ضرورة القيام ببعض الدراسات المقارنة في قيم العمل بين العديد من الأقطار العربية وبعض الدول النامية وذلك بغرض معرفة الفروق فيما بينها في قيم العمل من ناحية، والتعرف على مدى تأثير الثقافة على تلك القيم من ناحية أخرى.
- ٤/١/١١- اختبار العلاقة بين قيم العمل وبعض المتغيرات الأخرى التي لم تتضمنها هذه الدراسة مثل الرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي، وترك العمل، والتأخير والتغيب عن العمل، والدافعية وغيرها من المتغيرات الأخرى.

٢/١١- التوصيات الخاصة بالالتزام التنظيمي

- ١/٢/١١- يمكن للمسؤولين ومتخذي القرارات الخاصة بالخدمة الصحية في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية بصفة عامة، ومستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بصفة خاصة الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في العمل على توفير بيئة تنظيمية مناسبة تسمح ببناء وتدعيم علاقات عمل إيجابية بين كافة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة بالمستشفى، وتحفيزهم بمختلف صور التحفيز المادي والمعنوي، وذلك بغرض تنمية الاتجاهات الإيجابية السلوكية المؤثرة على عملية الالتزام التنظيمي للعاملين في مختلف الوحدات والأقسام الإدارية بالمستشفى.

٢/٢/١١- ضرورة استفادة المسؤولين في المستشفى من ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى بعض الفئات المختلفة من العاملين دون البعض الآخر، والسعي نحو تقصي أسباب انخفاض الالتزام التنظيمي لدى بعض الفئات الأخرى من العاملين والعمل على تلافيها. والعمل على توجيه الاهتمام نحو تصميم وتنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية الكفيلة برفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الفئات المختلفة من العاملين، حيث أن هذا يمكن أن يساهم في تحسين مستوى أداء الخدمة المقدمة من العاملين في المستشفى.

٣/٢/١١- توجيه اهتمام المسؤولين في المستشفى نحو ضرورة تكثيف الاعتماد على الأساليب التنظيمية والإدارية التي ترفع من مستوى ارتباط العاملين بالمستشفى التي يعملون بها وذلك من خلال زيادة الحوافز المادية والمعنوية التي يحصلون عليها، هذا بالإضافة إلى ضرورة فتح خطوط اتصال في مختلف الاتجاهات وذلك بغرض الوقوف على مشاكلهم ورتباتهم واحتياجاتهم.

٤/٢/١١- حرص المسؤولين في المستشفى على تحقيق الاستثمار الأمثل لوقت العمل بحيث يتحقق ما يسمى بتبادل المنافع بين الأفراد والمستشفى التي يعملون بها، وتحقيق أهداف الفرد في إطار تحقيق أهداف المستشفى وبما يرفع من مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.

٥/٢/١١- ضرورة قيام إدارة الأفراد في المستشفى بإجراء استقصاءات دورية للوقوف على مستوى الالتزام التنظيمي، والتعرف على أسباب هذا المستوى، واتخاذ نتائج هذه الاستقصاءات كأساس لبرامج رفع مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بها.

٦/٢/١١- توفير المناخ النفسي والمادي المناسبين في بيئة العمل، وذلك بالقضاء على الرتابة والروتين اللذين يؤثران سلباً على نفسيات العاملين ومعنوياتهم، الأمر الذي يزيد من دافعيتهم، حيث أثبتت دراسة Meyer, et al., ٢٠٠٤ علاقة الدافعية بالالتزام التنظيمي، وكذلك لأن الالتزام التنظيمي للأفراد العاملين في المنظمة يعتبر حالة نفسية كما أظهرته دراسة Meyer & Allan, ١٩٩٦.

٧/٢/١١- تكثيف اللقاءات والاجتماعات التوجيهية بين القادة الإداريين والمرؤوسين، وفتح المجال للمرؤوسين لإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية، نظراً لأن هذا الإجراء يؤدي إلى زيادة دافعيتهم والتزامهم التنظيمي.

٨/٢/١١- العمل على إكساب القادة الإداريين والمرؤوسين مفاهيم الالتزام التنظيمي ومكوناته المختلفة وذلك من خلال التدريب على خبرات حقيقية ومتنوعة في مجال الالتزام التنظيمي، وتعميق الإيمان برسالة المستشفى والإحساس بأهميتها ودورها في توفير الأمن الصحي للعاملين في الدولة، وزيادة الوعي بأهمية الالتزام التنظيمي ودوره في تحقيق أهداف المستشفى، والإطلاع على تجارب الدول الأجنبية في هذا المجال.

٣/١١- التوصيات الخاصة بالعلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي

١/٣/١١- إن الجهود التنظيمية لتحسين مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية يجب أن تأخذ في اعتبارها قيم العمل نظراً لما لها من تأثير على مستوى التزام العاملين نحو المستشفى التي يعملون بها. وهنا يجب على المسؤولين في المستشفى إيجاد نوع من التوافق بين الحوافز (المادية، والمعنوية) لتحسين عملية الالتزام بقيم العمل مع ضرورة التركيز على الحوافز التي تدعم قيم العمل الداخلية (الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل)، وكذلك قيم العمل الخارجية (السعي للترقي، والانتماء للعمل، والدافعية للإنجاز) لدى العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

٢/٣/١١- ضرورة قيام المسؤولين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية بتخطيط وتنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية التي تسعى إلى زيادة الالتزام بقيم العمل، وكذلك تحديد مستويات الالتزام التنظيمي بمتغيراته الثلاثة وهي العاطفي، والاستمراري، والأخلاقي.

٣/٣/١١- الحاجة إلى إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول تحليل العلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي، حيث تبين للباحث وجود نقص في الدراسات العربية في هذا المجال، كما يجب توجيه مزيد الاهتمام نحو دراسة الأبعاد المختلفة للالتزام التنظيمي (العاطفي، والاستمراري، والمعياري) في بيئات تنظيمية مختلفة.

٤/٣/١١- العمل على تعزيز وتشجيع العاملين للالتزام بقيم الانتماء للعمل في المستشفى، والمحافظة على أسرارها وممتلكاتها، والعمل على تشجيع العاملين لبذل قصارى جهودهم لتحقيق أهدافهم وذلك في إطار أهداف المستشفى، ويمكن أن يتم ذلك عن طريق إشاعة جو حسن النوايا بين الفئات المختلفة من العاملين وجعل قنوات الاتصال مفتوحة بين الرؤساء ومرءوسيههم داخل المستشفى.

١٢- البحوث المستقبلية المقترحة

بالرغم من أن الدراسة الحالية حاولت الكشف عن قيم العمل وأثرها على والالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف، إلا أن نطاق هذه الدراسة والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها تشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية لا تقل أهمية في هذا الصدد، ومن بين هذه المجالات البحثية ما يلي:

- ١- إمكانية التحقق من أثر قيم العمل على جودة الخدمات الصحية وإمكانية المقارنة فيما بينها وذلك من حيث قيم العمل الداخلية والخارجية وأثرها مدى رضا المستفيدين من الخدمة.
- ٢- إمكانية تحليل وتقييم قيم العمل في الشركات السياحية، وإمكانية المقارنة فيما بينها وذلك من حيث قيم العمل الداخلية من ناحية، وقيم العمل لخارجية من ناحية أخرى.
- ٣- إمكانية التحقق من مدى توافر قيم العمل الداخلية والخارجية في المؤسسات التعليمية المختلفة وأثرها على الالتزام التنظيمي للعاملين.
- ٤- إمكانية تحليل العلاقة بين قيم العمل وبعض المتغيرات التنظيمية مثل سلوك المواطننة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي، والتأخير والتغيب عن العمل، والدافعية وغيرها من المتغيرات الأخرى.

- إدريس، ثابت عبد الرحمن (١٩٩١)، إستراتيجية تقسيم السوق إلى قطاعات باستخدام تحليل المتغيرات المتعددة: دراسة تطبيقية لتقسيم سوق بعض منتجات الأكل السريع باستخدام أسلوب تحليل التمايز المتعدد، مجلة آفاق جديدة، كلية التجارة، جامعة المنوفية.
- _____ (١٩٩٢)، تحليل الضغوط التنظيمية لمديري التسويق في المنظمات الصناعية لقطاع الأعمال العام: دراسة تطبيقية لأساليب تحليل العوامل، وتحليل الانحدار المتعدد، وتحليل التمايز لمجموعتين في البحوث الإدارية، مجلة آفاق جديدة، كلية التجارة، جامعة المنوفية.
- _____ (١٩٩٦)، تحليل المحددات الرئيسية للتسويق الداخلي والتسويق الخارجي وأثرها على رضاه العملاء: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك الكويتية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد الأول، المجلد الثالث والثلاثون، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.
- _____ (١٩٩٦)، قياس جودة الخدمة باستخدام مقياس الفجوة بين الإدراكات والتوقعات: دراسة منهجية بالتطبيق علي الخدمة الصحية بدولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد الرابع، العدد الأول.
- _____ (١٩٩٨)، تحليل وقت التأخير الإجمالي في عملية اتخاذ قرارات شراء السلع الاستهلاكية مرتفعة الثمن: دراسة تطبيقية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد الخامس، العدد الثاني..
- _____ (١٩٩٩)، مدخل جديد لإستراتيجية تقسيم السوق إلي قطاعات: دراسة تطبيقية لنموذج كشف التفاعل التلقائي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد السادس، العدد الثالث.
- ١- البدرى، عبد القادر (٢٠٠٢)، دوافع العمل وعلاقتها بنظم القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة بنغازي في ليبيا، مجلة الإدارة العامة، المجلد (٢)، العدد (٢).
- ٨- تقي، عبد العزيز عبد المحسن (٢٠٠٢)، قياس مدى قدرة العوامل الديموغرافية وضغوط العمل في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي في المنظمات الصحية الكويتية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد الثلاثون، العدد الأول، ص ٤٥-٦٨.
- ٩- التويجر، أنس (٢٠٠٣)، القيم الشخصية والتنظيمية وأثرها في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن.
- ١٠- جاب الله، رفعت محمد (١٩٩٣)، تأثيرات قيم العمل الإسلامية ومركز التحكيم وقوة الحاجة للنمو وربط المكافآت بالأداء، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، العدد الرابع، ص ١٤٥-١٨٤.
- ١١- حمودة، عبد الناصر (١٩٩٣)، بناء نموذج انحداري متعدد المتغيرات والمراحل للتنبؤ بالالتزام التنظيمي وأثاره: دراسة ميدانية مطبقة على بعض التنظيمات المصرية، المجلة العلمية بكلية التجارة، السنة الثالثة عشر، العدد التاسع، جامعة أسبوط، ص ٦٤-١١٨.
- ١٢- حمودة، عبد الناصر، الدعيح، حمد صالح (١٩٩٦)، العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا وأثرها على الرغبة في ترك التنظيم: دراسة ميدانية مطبقة على طلبة جامعة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، ص ٢٥١-٢٩٦.
- ١٣- حيدر، معالي فهمي (١٩٩٨)، العلاقة بين قيم العمل والولاء التنظيمي: دراسة بالتطبيق على الشركات العاملة بمدينة السادات، مجلة آفاق جديدة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، العدد الثاني، ص ١٢١ - ١٤٦.
- ١٤- خشبه، ناجي محمد فوزي (١٩٨٦)، قيم العمل وأثرها في الاتجاهات نحو التقليدية أو الحداثة بالتطبيق على شركات القطاع العام الصناعية بمحافظة الدقهلية، المجلة العربية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ص ١٨٠-٢٤١.

- ١٥- رفاعي، رجب حسنين محمد (٢٠٠٤)، تأثير مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية، مجلة لآفاق جديدة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، السنة السادسة عشر، العدد الأول والثاني، ص ٦٠-١٠٩.
- ١٦- رفاعي، رفاعي محمد (١٩٨٥)، العلاقة بين نظام القيم الشخصية للمدير واتجاهاته بالنسبة للمسئولية الاجتماعية: دراسة تطبيقية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد التاسع، العدد الرابع، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ص ٣١٥-٣٦٥.
- ١٧- الزغبى، خالد يوسف محمد (٢٠٠٨)، أثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام بمحافظة الكرك، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، المجلد (٢٢)، العدد (١)، ص ٣-٥٩.
- ١٨- سليم، سلوى محمد (٢٠٠١)، المناخ المدرسي وعلاقته بمستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدرسة الثانوية العامة، ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنى سويف، جامعة القاهرة.
- ١٩- الشمري، منور (١٩٩٣)، فؤاد الشيخ، الالتزام التنظيمي والفعالية في قطاع البنوك في الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد التاسع، العدد الثاني، ص ٢١٣.
- ٢٠- الصباغ، شوقي محمد (٢٠٠٥)، أثر التسويق الداخلي والعوامل الشخصية على الالتزام التنظيمي بالتطبيق على مؤسسة الاتصالات بدولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة آفاق جديدة، السنة السابعة عشر، العدد الأول والثاني، ص ٢٤٢ - ٢٧٣.
- ٢١- صبرى، محمد نجيب (١٩٩٧)، اتجاهات المديرين نحو متغيرات الالتزام التنظيمي في قطاع الصحة بمحافظة الشرقية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، السنة التاسعة عشرة، المجلد التاسع عشر، العدد الأول، ص ٣٤٩-٣٩٤.
- ٢٢- الطجم، عبد الله عبد الغنى (١٩٩٦)، قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد الرابع، العدد الأول، ص ١٠٣ - ١٢٥.
- ٢٣- عبد الله، نجلاء (٢٠٠٠)، القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- ٢٤- العتيبي، آدم غازي (١٩٩٨)، أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، جامعة قطر، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، العدد التاسع، ص ٨١-١٢٦.
- ٢٥- عسكر، سمير أحمد (١٩٩٤)، عادل محمد زايد، المحددات الشخصية لقيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد الأول، العدد الثاني، ص ٢٠١-٢٤١.
- ٢٦- علام اعتماد، زايد، أحمد (١٩٩٢)، مقياس قيم العمل: الإطار النظري ودليل المقياس، الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية، ص ٩.
- ٢٧- على، فتحي محمد على، وآخرون (١٩٨٢)، الإحصاء التطبيقي، مكتبة كلية التجارة، القاهرة.
- ٢٨- الفضلى، فضل صباح (١٩٩٧)، علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، ص ٧٥ - ١٢٠.
- ٢٩- الكردي، محمد، وآل ناجي، محمد (١٩٩٦)، دراسة وتحليل القيم الشخصية للمدير السعودي في إطار مدخل ثقافة المنظمة، مجلة الإدارة العامة، المجلد (٣٦)، العدد (١)، ص ١-٥١.
- ٣٠- محمود، علاء الدين عبد الغنى (١٩٩١)، دراسة تحليلية لمحددات الالتزام التنظيمي وأثره على فاعلية التنظيم بالتطبيق على القطاعين العام والخاص، ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة.

المهدي، ياسر فتحي الهداوى (٢٠٠٢)، الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية، ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

-المير، عبد الرحيم على (١٩٩٥)، العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية - دراسة مقارنة، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد الخامس والثلاثون، العدد الثاني، ص ٢٠٧ - ٢٥٢.

-همام، عبد القادر (١٩٩٥)، دراسة القيم السائدة والقيم المرغوبة لدى عينة من المديرين الكويتيين والمديرين غير الكويتيين العائدين للعمل بالكويت بعد استرجاعها من الغزو، دراسة ميدانية بالتطبيق على القطاع المصرفي بدولة الكويت، المدير العربي، المجلد ١٣٣، ص ٤٦-٦٧.

ثانياً المراجع الأجنبية

- 1- Al-Ammaj, F., 2000, An Investigation of Leadership Style and Organizational Commitment among Saudi Public Employee, Diss. Abs. Int., Vol. 61, No. (4-A), October, P. 1605.
- 2- Allen, N., and Meyer, J., 1984, Testing the Side - Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, Journal of Applied Psychology, Vol. 69, No. 3, PP.327-378.
- 3- Allen, N., and Meyer, J., 1990, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, No. 1, PP.1-18.
- 4- Bello, T., 1994, Work Values of Males and Females: A Developing Country's Example, International Journal of Management, Vol. 11, No.2, PP.940-945.
- 5- Bhagat, R. S., et al., 1985, Total Life Stress: A Multimethod Validation of the Construct and its Effects on Organizationally Valued Outcomes and Withdrawal Behaviors, Journal of Applied Psychology, Vol. 70, No.1, PP.202-214.
- 6- Borg, M., and Riding, R., 1991, Occupational Stress and Satisfaction in Teacher in Teaching, British Educational Journal, Vol. 17, No3, P. P.263- 281.
- 7- Dubin, R., Champoux, J., and Porter, L., 1975, Central Life and Organizational Commitment of blue Collar and Clerical Workers, Administrative Science Quarterly, Vol.20, PP.411-421.
- 8- Dunham, D., et al, 1994, Organizational Commitment: The Utility of An Integrative Definition, Journal of Applied Psychology, Vol. 79, No. 3, PP.370-380.
- 9- Eby, L., et al., 1999, Motivational Bases of Affective Organizational Commitment: A Partial Test of An Integrative Theoretical Model, Journal of Occupational and Organizational Psychology, No.72, PP. 463-483.
- 10- Elangovan, A., 2001, Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment and intention to Quit: A structural Equations Analysis, Leadership and Organizational Developmental Journal, Vol. 22, No. 4, PP159-165.

- ૧૧-Elizur, D., ૧૯૯૬, Work Values and Commitment International, Journal of Manpower, Vol. ૧૫, No. ૩, PP. ૨૦-૩૦.
- ૧૨-Engle, J., ૧૯૯૮, Work Values of Japanese and American Men, Journal of Social Behavior and Personality, Vol. ૩, No. ૩, PP. ૧૯૧-૨૦૦.
- ૧૩-Farrell D., and Rusbult, C., ૧૯૮૧, Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover: The Impact of Rewards Cost, Alternatives and Investments, Organizational Behavior and Human Performance, Vol. ૨૮, PP. ૫૮-૯૦.
- ૧૪-Geartner, K., Nollen, S., ૧૯૮૯, Career Experiences, Perceptions of Employment Practice and Psychological Commitment to the Organization, Human Relations, Vol. ૪૫, No. ૧૧, PP. ૧૫૦-૧૯૧.
- ૧૫-Hackett, R., Bycio, P., and Hausdrof, P., ૧૯૯૫, Further Assessment of A Three Component Model of Organizational Commitment, Academy of Management, Best Paper Proceedings.
- ૧૬-Hart, D., and Willower, D., ૧૯૯૬, Principal's Organizational commitment and school Environmental Robustness, The Journal of Educational Research, Vol. ૮૫, No. ૩, PP. ૧૫૬-૧૫૯.
- ૧૭-Hofstade, G. et al., ૧૯૯૦, Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases, Administrative Science Quarterly, Vol. ૩૦, PP. ૨૮૬-૩૧૬.
- ૧૮-Huang, L., ૨૦૦૦, The Perceived Leadership Behavior and Organizational Commitment CPA Firms, Diss., Abs., Int., Vol. ૬૦, No. (૧૨ - A) June, P. ૬૬૯૯.
- ૧૯-Hult, C., ૨૦૦૬, International Commitment and Conflicting Values: Impact of Systems of Norms in Six Countries, International Journal of Comparative Sociology, Vol. ૬૬, No. ૦, PP. ૬૦૮-૬૬૩.
- ૨૦-Jamal, M., ૧૯૯૦, Relationship of Job Stress and Type A Behavior to Employees Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic health Problems and Turnover Motivation, Human Relation, Vol. ૬૩, No. ૮, PP. ૨૨૫-૨૩૮.
- ૨૧-Jaros, S., ૧૯૯૦, An Assessment of Meyer and Allen's (૧૯૯૧) Three Component Model of Organizational Commitment and Turnover intention, Academy of Management Journal, Vol. ૩૮, No. ૨, PP. ૩૧૫-૩૨૧.
- ૨૨-Jones, M., ૧૯૯૮, The Relationship of Organizational Commitment to the Organizational Culture of high School, Diss., Abs., Int., Vol. ૦૯, No. (૬ - A), October, P. ૧૦૨૬.
- ૨૩-Kabonoff, B. and Daly, J. ૨૦૦૦, Values Espoused by Australian and U.S Organization, Applied Psychology, Vol. ૬૯, No. ૨, PP. ૨૬૮-૩૧૦.
- ૨૪-Keller, L., et al., ૧૯૯૫, Work Values: Genetic and Environmental Influences, Journal of Applied Psychology, Vol. ૭૭, No. ૧, PP. ૫૯-૮૮.
- ૨૫-Keller, R., ૧૯૯૫, Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Performance: A Study of Scientists and Engineers, Journal of Applied Psychology, Vol. ૮૨, No. ૬, PP. ૦૩૯-૦૬૦.

- २७-Khaleque, A., १९९२, Work Value, Attitude and Performance of Industrial Workers in Ben Gladesh, Social Indicators Research, Vol.२७, PP.१८७-१९०.
- २८-Kidrom, A., १९७८, Work Value and Organizational Commitment, Academy of Management Journal, Vol.२१, PP.२३९-२४८.
- २९-Knoop, R., १९९०, Influence of Participative Decision Making on Job Satisfaction and Organizational Commitment of school Principals, Psychological Reports, Vol. ७६, No. २, PP३७९-३८२.
- ३०-Kushman, J., १९९२, The Organizational Dynamics of Teacher Workplace Commitment: A study of Urban Elementary and middle Schools", Educational Administration Quarterly, Vol. २८, No. १, PP.०-१५.
- ३१-Larsen, K., Groberg, D., and Simmons, D., १९९३, Authoritarianism Perspectives on the Environment and Work Values among Social Science Students in Former Socialist and Western Societies, Social Behavior and Personality, Vol. २१, No.३, PP.२०१-२६१.
- ३२-Larson, E., & Fukami, C., १९८१, Relationship between Worker Behavior and Commitment to the Organization and Union, Proceedings of the Academy of Management, PP.२२२-२२६.
- ३३-Leslo, R., et al., १९९०, Work Value Similarities among Students from Six Countries, Career Development Quarterly, June, PP.१८२-१९२.
- ३४-Lious, K., १९९०, Understanding Employee Commitment in Public Organization, International Journal of Public Administration, Vol.१८, PP.१२६९-१२९०.
- ३५-Locke, E., १९९१, The Nature and Causes of Job Satisfaction, १९७६ in: Mason, E. Sharon. Work Values: A Gender Comparison and Implications for Practice, Psychological Reports, Vol.७१, PP.११०-११८.
- ३६-Mannheim, B., १९९३, Gender and the Effects of Demographics and Work Values on Work Centrality, Work and Occupations, Vol.२०, No.१, PP.३-२२.
- ३७-McCaul, H., & Hinsz, S., १९९०, Assessing Organizational Commitment: An Employee's Global Attitude Toward the Organization, Journal of Applied Behavioral Science, Vol.३, PP.८०-९०.
- ३८-Meglino, B., Ravlin, E., and Adkins, C., १९८९, A Work Values Approach to Corporate Culture: A Field Test of the Value Congruence Process and its Relationship to Individual Outcomes, Journal of Applied Psychology, Vol.७९, No.३, PP.१२३-१२४.
- ३९-Merrens, M., and Garrwtt, J., १९७०, The Protesant Ethic Scale as a Predictor of Repetive Work Performance, Journal of Applied Psychology, Vol.६०, PP.१२०-१२७.
- ४०-Meyer, J., & Allen, N., १९८८, Links between Work Experiences and Organizational Commitment during the First Year of Employment: A Longitudinal Analysis, Journal of Occupational Psychology, Vol.६१, PP.१९०-२१०.

- ४०- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C., १९९३, Commitment to Organizations and Occupations: Extension and test of three Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, Vol. ७८, No. ४, PP. ०३८-००१.
- ४१- Meyer, J., et al., २००१, Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences, Unpublished Article: Personal Submitted, PP. १-४०.
- ४२- Moideekatty, U., Blau, G., Kumar, R., and Nalakath, A., १९९८, Perceived Organizational Support as Amodiator of the Relationship of Perceived Situational Factor to Affective Organizational Commitment, Paper Presented at Eastern Academy of Management Annual Meeting Philadelphia.
- ४३- Mottaz, C., १९८८, Determinants of Organizational Commitment, *Human Relation*, Vol. ४१, NO. १, PP. ४१७-४८२.
- ४४- Mowday, R. Porter, L., १९८२, Steers, R., *Employee-Organizations Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, New York.
- ४०- Mowday, R., Porter, L., & Dubin, R., १९८२, Unit Performance, Situational Factor, and Employee Attitudes in Specially Separated Work Units, *Organizational Behavior and human Performance*, Vol. १२, PP. २३१-२४८.
- ४६- Onne, J., २००४, The Barrier Effect of Conflict with Superior in the Relationship between Employee Empowerment and Organizational Commitment, *Work and Strees*, Vol. १८, No. १८, PP. ०६-१०.
- ४७- Orpen, C., १९८१, Work Values As A Moderator of the Effect of Participation in Budget-Setting on Employee Satisfaction and Performance, *Psychological Studies*, Vol. ३१, No. १, PP. ४२-४७.
- ४८- Perry, R., २००४, The Relationship of Affective Organizational Commitment with Supervisory Trust, *Review of Public Personnel Administration*, Vol. २४, No. २, PP. १४-१३३.
- ४९- Porter, L., et al., १९७४, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, Vol. ०९, No. ०.
- ००- Puttie, J., Aryee, S., Liang, T., १९८९, Work Values and Organizational Commitment: A Study in the Asian Context, *Human Relation*, Vol. ४२, No. ३, PP. ३-१०.
- ०१- Rahim, M., Magner, N., and Shapiro, D., २००१, Do Justice Perceptions Influence Style of Handling Conflict with Supervisors? What Justice Perceptions, Precisely? *International Journal of Conflict Management*, Vol. ११, PP. ०-२६.
- ०२- Ralvin, E., et al., १९८७, Effects of Values on Perception and Decision-Making: A Study of Alternative Work Values Measures, *Journal of Applied Psychology*, Vol. ७२, No. ४, PP. ११६-११३.

- ०३- Shapira, Z., and Griffith, 1990, T., Comparing the Work Values of Engineers with Managers, Production and Clerical Workers: Multivariate Analysis, Journal of Organizational Behavior, Vol. 11, PP. 281-292.
- ०४- Shore, L., and Wayne, S., 1993, Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support, Journal of Applied Psychology, Vol. 78, No. 5, PP. 774-780.
- ००- Singh, S., 1994, Gender Differences in Work Values and Personality Characteristics among Indian Executive, The Journal of Social Psychology, Vol. 134, No. 5, PP. 699-700.
- ०१- Somers, M., 1990, Organizational Commitment Turnover and Absenteeism, Journal of Organizational Behavior, Vol. 11, PP. 49-58.
- ०५- Stumpf, S., & Hartman, K., 1984, Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal, Academy of Management Journal, Vol. 27, PP. 308-327.
- ०८- Vandenberghe, C. and Pelro, M., 1999, Organizational and Individual Values, Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 8, No. 4, PP. 519-522.
- ०९- Veitenheimer, J., 1993, Employee - Organizational linkages: Teacher and Principal Organizational Commitment in High - performing and low performing Elementary, Diss, Abs., Int. Vol. 04, No. (4 - A), October, P. 1234.
- १०- Vondracek, F., Shimizu, K., Schulenberg, J., Hostetler, M., & Saka, Y., A 1990, Comparison between American and Japanese Students, Work Values, Journal of Vocational Behavior, Vol. 36, No. 3, PP. 274-286.
- ११- Wallace, J., Hant, J. and Richard, C., 1999, The Relationship between Organizational Value, Journal of Public Sector Management, Vol. 12, No. 7, PP. 748-764.
- १२- Wallace, J., 1990, Organizational and Non-Professional Commitment in Professional and Non-Professional Organizations, Administrative Science Quarterly, Vol. 35, PP. 228-230.
- १३- Werkmeister, W., 1977, Man and his Values, University of Nebraska Press, Lincoln, NE.
- १४- Wiener, Y., 1982, Commitment in Organization a Normative View, Academy of Management Review, Vol. 7, No. 3, PP. 418-428.
- १०- Wilson, P., 1990, The Effects of Politics and Power on the Organizational Commitment of Federal Executives, Journal of Management, Vol. 16, PP. 101-118.
- ११- Wollack, S., et al., 1991, Development of the Survey of Work Values, Journal of Applied Psychology, Vol. 76, No. 4, PP. 331-338.





