

الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة

التدريس بجامعة نجران (دراسة ميدانية) (1)

د. محمد ماهر الحمّار محمد

أستاذ الإدارة والتخطيط المساعد

كلية التربية جامعة نجران

مدرس الإدارة والتخطيط بمعاهد

القاهرة العليا بالمقطم

د. محمود مصطفى محمد إبراهيم

أستاذ أصول التربية المساعد بكلية

التربية جامعة نجران

مدرس أصول التربية بكلية التربية

جامعة الأزهر بالدقهلية

ملخص

استهدفت الدراسة الكشف عن مستوى كلٍ من الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، والتعرف على العلاقة بينهما، وهل يختلف ذلك المستوى باختلاف بعض المتغيرات، واستخدمت المنهج الوصفي، وأعد الباحثان استبانتي الالتزام التنظيمي وقيم العمل تم تطبيقهما على عينة قوامها (194) عضواً، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل، وارتفاع مستوى كلٍ من الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير النوع في جميع محاور الالتزام لصالح الذكور، وفي قيمتي الولاء للمؤسسة والإنجاز لصالح الإناث، كما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير تولي المنصب القيادي في محور الالتزام المستمر وقيمتي الابداع والإنجاز لصالح من يشغلون منصب قيادي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حسب متغير الجنسية في محور الالتزام

(1) هذا البحث مدعوم من عمادة البحث العلمي بجامعة نجران ضمن مشروعات المرحلة السادسة رقم (NU/SHED/14/110).

التنظيمي المستمر لصالح (سعودي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حسب متغير التخصص في محوري الالتزام العاطفي والمستمر لصالح النظري، وفي قيمة العمل الجماعي لصالح ذوي التخصص العملي. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في محور الالتزام المعياري لصالح (من 10 فأكثر)، وفي متغير الدرجة الوظيفية بين (أستاذ مشارك - أستاذ) وذلك في قيمة العمل الجماعي لصالح فئة (أستاذ مشارك).

Abstract

The study aimed to detecting the level both the organizational commitment and work values among faculty members at Najran University, identifying the relationship between them, and whether that level varies depending on certain variables. The descriptive approach was used. The researchers prepared two questionnaires: one for organizational commitment and the other for work values. They were applied to a sample of (194) members. The findings were: there was a positive relationship between organizational commitment and the work values, high level of both organizational commitment and work values among faculty members at Najran University. There was statistically significant differences (for gender variable) in all commitment domain in favor of males and in the values of loyalty to the institution and achievement in favor of females. There was statistically significant differences (for the job leadership variable) in the continuous commitment and values of creativity and accomplishment domain in favor of who hold a leadership position. There were also statistically significant differences (for nationality variable) in the continuous organizational commitment domain in favor of the (Saudi), for specialization variable domain in the emotional and continuous commitment in favor of the theoretical, in the value of collective work in favor of practical specialization, for normative commitment in favor of 10 years' experience or more, and for job position variable in favor of associated professors.

Keywords: Organizational Commitment - work values - faculty members.

الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة

التدريس بجامعة نجران (دراسة ميدانية)

الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة

نجران (دراسة ميدانية) (2)

د. محمود مصطفى محمد إبراهيم

د. محمد ماهر الحمّار محمد

أستاذ الإدارة والتخطيط المساعد

أستاذ أصول التربية المساعد بكلية

بكلية التربية جامعة نجران

التربية جامعة نجران

مدرس أصول التربية بكلية التربية

مدرس الإدارة والتخطيط بمعاهد

جامعة الأزهر بالدقهلية

القاهرة العليا بالمقطم

مقدمة

يمثل الالتزام التنظيمي Organizational Commitment عنصراً حيوياً يسهم في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الإبداع، والاستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل، لذا فإن موضوع الالتزام التنظيمي نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة منذ ثمانينيات القرن العشرين، لما له من تأثير كبير على سلوكيات وانعكاسات الفرد والمؤسسة على حد سواء (حنونة، 2006، ص 2)، حيث تسعى القيادات الإدارية في المنظمات المختلفة إلى تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين فيها، وتستخدم لذلك وسائل وإجراءات إدارية، تسهم في إعداد المناخ التنظيمي المناسب وإشباع الحاجات الشخصية للعاملين من أجل تحقيق أعلى

(2) هذا البحث مدعوم من عمادة البحث العلمي بجامعة نجران ضمن مشروعات المرحلة السادسة رقم (NU/SHED/14/110).

مستويات الأداء والإنتاجية والاستقرار الوظيفي وتقليل تكاليف الإنتاج إلى أدنى مستوياتها من أجل ضمان استمرار المنظمة وتطورها (الجميلي، 2012، ص 294-295).

ويعمل الالتزام التنظيمي على زيادة ارتباط الفرد بعمله، ويجعله يبذل جهوداً عالية لإنجاحه ويُبدى رغبةً قويةً في البقاء فيه، والاستمرار لفترة أطول، وتحقيق التميز في الأداء، كما يُقلل من السلوكيات السلبية كالإهمال والتقصير في العمل والغياب وترك العمل أو الشعور بالإحباط، ويتحقق الالتزام التنظيمي للأفراد تحقق المنظمات التعليمية أهدافها بكفاءة وفعالية (الزهراني، 1424، ص 35).

كما تمثل قيم العمل Work Values أحد عناصر ثقافة المؤسسة التعليمية والتي يُمكن أن تكون أحد نقاط القوة أو الضعف التي تدعم أو تعوق قدرتها على تحقيق أهدافها، وتُشكل مكانةً كبيرةً للإنسان بوجه عام، ولكل مهني بوجه خاص، وتزداد أهميتها لمن يتصدى لمهنة التعليم والبحث العلمي في المجال الجامعي، نظراً لما يتسم به -نسبياً- من حرية واستقلالية في العمل والتصرف، ولما يُنطأ به من مسئولية إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة المجتمع والحفاظ على هويته، ومن ثمّ إذا لم يكن هناك إطارٌ قيميّ يلتزم به أعضاء هيئة التدريس في أعمالهم وممارساتهم المختلفة سيكون محصلة ذلك ضعف وتفكك البنيان الجامعي، إضافةً إلي انعكاس ذلك سلباً على الفرد والمجتمع.

ومن هذا المنطلق تشكل دراسة قيم العمل التي تسود المؤسسة الجوهر الأساسي لثقافة المؤسسة، والتي تُعد في الوقت ذاته ثقافة فرعية منبثقة من الثقافة العامة للمجتمع، وغالباً ما تتكون الثقافة التنظيمية من مجموعة من القيم والمعتقدات والرموز وغيرها، ومن ثمّ فهي عادةً ما توصف بأنها القاسم المشترك

الذي يربط بين أجزاء المنظمة ويحقق تماسكها واستقرارها، وذلك من خلال سعيها نحو تحقيق سيادة القيم التنظيمية المرغوب فيها، وقد أشارت دراسة (Williamson, 2010, p. 21) أن القيم المشتركة بين العاملين والتفاعل الداخلي لأفراد المؤسسة يشكلان نظاماً قوياً وفعالاً يمكنها من تحقيق أهدافها بجودة وفعالية.

وقد تعددت الدراسات والبحوث التي تناولت كلاً من الالتزام التنظيمي وقيم العمل لما لهما من تأثير وأهمية كبيرة في أداء المؤسسة، وعليهما تتحدد مدى قدرتها على إحداث التطور والتقدم المرغوب، ودونهما يحدث خللاً كبيراً في أداء المؤسسات التعليمية ويعوق قدرتها على التقدم والتطور. وعلى الرغم من ذلك، فإن الدراسات التي تناولت ارتباط الالتزام التنظيمي بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة قليلة، بل نادرة.

ولعل من أبرز هذه الدراسات دراسة (يونس، 2015) والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى الأداء التدريسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المنوفية كمدخل لتطوير الأداء الأكاديمي بكليات التربية، وقد استخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بدرجة عالية من الأداء التدريسي، ومستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي تجاه كليتهم، وأنه كلما زاد مستوى الالتزام التنظيمي ارتفع مستوى الأداء التدريسي. وقد أجرى (Sharma & Sinha, 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر الرتبة المهنية على الالتزام التنظيمي، واستكشاف العلاقات الفردية بين الالتزام العاطفي والمعياري والمستمر، وتكونت عينة الدراسة من (250) من أعضاء هيئة التدريس من (28) معهدٍ فنيٍّ مملوكٍ للقطاع الخاص في ولاية هاريانا بالهند، وأظهرت النتائج أن الرتبة المهنية ذات تأثير إيجابي على الالتزام العاطفي والمستمر والمعياري، وكانت كليات الإناث أكثر التزاماً من نظائرها من كليات الذكور. أما دراسة ((Hsu & Chen, 2012) فقد هدفت

لاستكشاف الدافع الذاتي لأعضاء هيئة التدريس لمتابعة التعليم أثناء الخدمة، ثم دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ثم فهم درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من أعضاء هيئة التدريس الذين يشاركون في التعليم المستمر، وكذلك التحقق من دور الالتزام والرضا بين الذين يشاركون في مواصلة التعليم والمعلمين الذين يقومون بالمشاركة في التعليم المستمر، وتم إجراء الدراسة على (122) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكشفت النتائج عن أن الدوافع الذاتية كانت أكبر من الدوافع الخارجية، كما أن مستوى الرضا الوظيفي لا يصل لفروق كبيرة مع استمرار التعليم أثناء الخدمة، كما أن هيئة التدريس تمتلك درجة التزام مرتفعة.

أما دراسة (Awwad & Agti, 2012) فقد هدفت لتقييم المتغيرات الديموجرافية وعلاقة الصراع وغموض الدور بالالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الأردنية والجزائرية من خلال دراسة مقارنة، وطُبقت الدراسة على (469) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من ثمان جامعات، وبينت النتائج أن الالتزام العاطفي أقوى من الالتزام المستمر في الجامعات الجزائرية، كما أن غموض الدور هو العامل الرئيس الذي كان له تأثير على الالتزام لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والجزائرية، كما أظهرت النتائج أن التباين في مستوى التعليم ومستوى دخل أعضاء هيئة التدريس من الأسباب المهمة في الاختلاف في الالتزام التنظيمي بين المجموعتين، واقترحت محاولة تهيئة بيئة عمل إيجابية، وكذلك الدقة في تحديد الأهداف، ورعاية أعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق أهداف المنظمة. في حين هدفت دراسة (Moore & Moore, 2014) التعرف على تأثير المناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وطُبقت على أربع جامعات إقليمية، وأشارت النتائج إلى وجود اختلافات

كبيرة فيما يتعلق بمستوى الالتزام التنظيمي عند النظر إليها من ناحية المناخ الأخلاقي، وأن الاختلافات بين الجنسين تلعب دوراً كبيراً في مستوى الالتزام التنظيمي، وأن انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي سببٌ أساسي في انخفاض الإنتاجية والإبداع. أما دراسة (BinBakr & Ahmed, 2015) فقد هدفت الكشف عن الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية، واستخدمت نموذج ماير وألين (Allen and Meyer) الثلاثي لقياس الالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية، وتناولت متغيرات النوع، والرتبة الأكاديمية، والكلية، وسنوات الخبرة، والجنسية، وطُبق المقياس على (185) من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي الفعّال بين المشاركين من أعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية.

أما دراسة (Austin-Hickey, 2013) فقد أظهرت نتائجها أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي أسهم في تحسين الأداء والإنتاجية، وكان الغرض من الدراسة التعرف على العلاقة بين خصائص كلية تنمية الرياضيات في كليات المجتمع في ولاية فلوريدا والالتزام التنظيمي، وشملت فحص متغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والوضع الوظيفي، كما اتضح من نتائجها زيادة مستوى الالتزام العاطفي مع سنوات الخبرة ووضع أعضاء هيئة التدريس بدوام كامل، كما زاد الالتزام مع زيادة سنوات الخبرة. أما دراسة (الخشروم، 2011) فقد هدفت التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب، وأثر بعض المتغيرات الشخصية في الالتزام التنظيمي، وتحديد أثر متغير بيئة العمل في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين، واختبار أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين بيئة العمل والالتزام التنظيمي، أجريت الدراسة على (86) من العاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب، وتوصلت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين كان مرتفعاً، وأن هناك

فروق معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي تُعزى لمتغيري العمر وعدد سنوات الخبرة، وأن متغير النوع لم يكشف عن أية فروق معنوية مع الالتزام التنظيمي، وأن هناك أثراً معنوياً لمتغير بيئة العمل كما يدركه العاملون في مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وأن الرضا الوظيفي كمتغير وسيط أثر بشكل معنوي في علاقة بيئة العمل بالالتزام التنظيمي، وقد تضمنت الدراسة مجموعة من التوصيات الرامية إلى تحسين بيئة العمل في المعاهد التقانية، لما لذلك من انعكاس إيجابي في كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين. وقد أجرى (Farooq et al., 2011) دراسة تناولت قياس درجة الالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعات القطاع الخاص في مدينة بيشاور، وطُبقت على عينة من تسع جامعات في القطاع الخاص بلغ عددها (115) من أعضاء هيئة التدريس واختيرت عشوائياً، وتم جمع البيانات عن الخصائص الديموجرافية للعينة وشملت النوع، والعمر، ومستوى تأهيل أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن المستوى العام للالتزام التنظيمي كان متوسطاً، كما أنه كان مرتفعاً لدى الإناث عن الذكور، كما أن حاملي شهادات الماجستير والدكتوراه أكثر التزاماً من الأقل تأهيلاً، كما أن الأفراد ذوو الأعمار من (36) إلى (45) عاماً أكثر التزاماً من صغار العمر أو كبار العمر.

وقد تناولت دراسة (التركي، 1998) قيم العمل لدى كلٍ من الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر، وركزت على قيم الرقابة الذاتية، والعلاقات الاجتماعية، والاعتداد بالنفس، والنظام، وتكونت عينة الدراسة من (117) من أعضاء هيئة التدريس، و(258) من الإداريين العاملين بجامعة قطر، وتوصلت النتائج إلى توفر قيم العمل لدى الفريقين بدرجة متوسطة، عدا قيمة الاعتداد بالنفس فتوفرت بدرجة عالية، وأنها كانت بدرجة أكبر لدى أعضاء هيئة التدريس، بينما تفوق الإداريون في قيمة العلاقات الاجتماعية، كما تفوق غير القطريين في قيم الرقابة

والاعتداد بالنفس والنظام. وأفادت نتائج دراسة (عبد الفتاح، 2011) والتي طبقت على عينة بلغ عددها (350) عضواً، بوجود تأثير لقيم العمل على الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بمصر، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين قيم العمل التي يتمسكون بها ومدى قدرتهم على الإبداع في العمل وتحقيق التنافسية لمؤسساتهم الجامعية. ومما يؤكد ذلك ما توصلت إليه نتائج دراسة (أبو عميرة والسعودي، 2011) والتي تكونت عينتها من (576) عضو هيئة تدريس، حيث أشارت لوجود علاقة موجبة بين مستوى القيم الشخصية والتنظيمية وتحسن الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الخاصة، مما يؤكد على أهمية قيم العمل وانعكاسها على جودة الأداء الجامعي.

وقد أجرى (Aguado et al., 2015) دراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين قيم العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية البحرية الآسيوية، تكونت عينتها من (114) عضو هيئة تدريس، وتوصلت لوجود علاقة موجبة بين جودة الأداء التدريسي وقيم العمل، كما أظهرت النتائج توفر قيم العمل بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس، وأوصت بضرورة وضع برامج وتدريبات لتنمية قيم العمل لأعضاء هيئة التدريس. أما دراسة (Ohzono, 2012) فقد توصلت لوجود تأثير كبير لقيم العمل على الإنتاجية والإنجاز والعمل الجماعي، وفعاليتها في تحسين الأداء الوظيفي ومخرجات العمل لدى عينة من وظائف متباينة من بينهم أعضاء هيئة التدريس الذين بلغ عددهم (650) عضواً. ووفقاً لدراسة كلٍ من (Ribeiro & Sousa, 2015) فقد اتضح من نتائج دراستهما وجود علاقة موجبة بين قيم العمل والقيم التنظيمية، وقد جاءت قيم العلاقات الاجتماعية والإنجاز والابتكار في قمة الهرم القيمي حسبما أفادت العينة المكونة من (68) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وقد أفادت نتائج دراسة (Cervellati, 2010) تأثر قيم العمل بالمشاعر

الداخلية، وبمستوى الدخل المادي للفرد. وقد تناولت دراسة (الخباز وعيسى، 2014) قيم العمل في ضوء الثقافة التنظيمية لجامعة الأزهر بمصر، وتبين من نتائج الدراسة توفر تلك القيم بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس الذين بلغ عددهم (287) عضواً، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة العمل الجامعي ترجع لمتغير النوع لصالح الإناث، وفروق في ذات القيمة وفقاً لمتغير التخصص لصالح ذوي التخصص العملي.

ومن خلال تحليلٍ دقيقٍ للدراسات والأدبيات التي تناولت قيم العمل وفي ضوء التغيرات والتحديات التي تُحيط بالعمل الجامعي، ورغبة القائمين عليه في إحداث تطورات نوعية في منظومة التعليم الجامعي بهدف تحديثه وتطويره، أمكن للباحثين تحديد أهم القيم المرتبطة بالعمل لدى أعضاء هيئة التدريس، والتي يمكن من خلال التمسك والوصول إلى الأهداف والتطلعات المأمولة، وقد تم عرضها على مجموعة من المتخصصين لاستطلاع رأيهم حول ملاءمتها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وهذه القيم هي: العمل الجماعي، والإنجاز، والولاء للمؤسسة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والرقابة الذاتية، والإبداع.

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس

التالي:

ما العلاقة بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران؟
- ما درجة توفر قيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً للمتغيرات التالية:

- النوع (ذكر - أنثى)
- التخصص (عملي - نظري)
- المنصب القيادي (يشغل - لا يشغل)
- الجنسية (سعودي - غير سعودي)
- الرتبة العلمية (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ)
- سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات - من خمسة إلى عشرة - من عشرة فأكثر)

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى كلٍ من الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، والتعرف على العلاقة بينهما، وهل يختلف ذلك المستوى باختلاف بعض المتغيرات.

أهمية الدراسة

- ترجع أهمية الدراسة إلى ما يلي:
- كونها تتناول الالتزام التنظيمي الذي يؤثر على كفاءة وفعالية المنظمات، حيث يجنبها الكثير من التكاليف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية على مستوى الفرد والجماعة، وعلى الجانب الآخر فإن ضعف الالتزام التنظيمي يترتب عنه تحمل تكلفة الغياب، وفقدان الإبداع، وترك العمل، وانخفاض الدافعية، والالتزام بالعمل.

-
- أنها تتناول دراسة موضوع مهم وهو قيم العمل كونها تمثل عنصراً أساسياً من العناصر التي تشكل الإطار المرجعي لسلوك الفرد في منظمات العمل، ويمكن عن طريقها التعرف على الدوافع والموجهات التي تقف وراء هذا السلوك، الأمر الذي قد يُسهم في تفسيره وإعطاء المبرر لحدوثه بالكيفية التي حدث بها.
- يُمكن أن يستفيد من هذه الدراسة المسؤولون بجامعة نجران في وضع الآليات التي تُسهم في تنمية الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بها.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة، وذلك لجمع المادة العلمية المتعلقة بالالتزام التنظيمي وقيم العمل اللازمة لأعضاء هيئة التدريس وتحليلها وتفسيرها.

حدود الدراسة

وتشمل الحدود التالية:

- 1- حدود مكانية: يقتصر تطبيق أدوات الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس القائمين على رأس العمل بجامعة نجران.
- 2- حدود زمانية: يتم تطبيق أدوات الدراسة الميدانية في العام الجامعي (1436/ 1437 هـ).
- 3- حدود موضوعية: الالتزام التنظيمي وتشمل (الالتزام المعياري - الالتزام العاطفي - الالتزام المستمر) ، وقيم العمل وتشمل (العمل الجماعي -

الإجاز - الولاء للمؤسسة - المشاركة في اتخاذ القرار - الرقابة الذاتية
- الإبداع) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

الالتزام التنظيمي وقيم العمل الجامعي - إطار النظري

تمهيد:

أصبح الالتزام التنظيمي محور اهتمام الدراسات والبحوث لما له من علاقة بالأداء الوظيفي والاستعداد للعمل وتبادل المعارف وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Fedor et al., 2006, p. 1).
خطوات الدراسة: تسير الدراسة الحالية وفقاً للخطوات التالية:
الخطوة الأولى:

أولاً : الالتزام التنظيمي بالجامعات : وتشتمل:

1- مفهوم الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

يعني الالتزام في اللغة العهد، وبلزوم الشيء لا يفارقه، والملازم للشيء المداوم عليه (ابن منظور، 1956، باب الميم، فصل اللام)، وكذلك يعني العهد والقرب والنصرة والمحبة، وهو مفهوم قديم في العلوم الاجتماعية، وكان أول من بحث فيه علماء الاجتماع الذين يرون أن الإنسان بوصفه كائناً اجتماعياً يعيش مع أفراد آخرين في بيئة اجتماعية منظمة، وتربطه بهم علاقات اجتماعية دافعها الحاجة إلى التعاون والشعور بالالتزام لتلك البيئة الاجتماعية (فؤاد، 10429، ص24).

كما يعني التعلق النفسي مع المنظمة والتي يصعب على الموظف الانفصال عنها، فيؤثر على الحضور في الوقت المحدد وسلوك المواطنة والارتياح في العمل وأداء العمل (Chang & Choi, 2007, p. 300). وتُشير الدراسات إلى أن الالتزام التنظيمي هو النتيجة الحتمية للتفاعل التنظيمي، وهو

نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي: التوافق (Identification) أي تبني أهداف وقيم المنظمة، الانهماك (Involvement) ويقصد به الاستغراق النفسي للفرد في أنشطة المنظمة، والولاء (Loyalty) وهو شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة (يونس، 2015، ص512).

ويعرف الالتزام التنظيمي إجرائياً بأنه الرغبة الداخلية لعضو هيئة التدريس للبقاء في كليته وبذل المزيد من الجهد في العمل عن قناعة بتبني أهداف وقيم الكلية والانهماك النفسي لهم في أنشطة الكلية بهدف تطويرها وتحسين جودة الأداء فيها.

2- أهمية الالتزام التنظيمي

تعود هذه الأهمية لعدة أسباب منها: (خير الدين والنجار، 2010، ص

(12

أ- أنه يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يُفترض أن يكون الأفراد الملتزمون أطول بقاءً في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.

ب- إن مجاله قد جذب كلاً من المديرين وعلماء السلوك الإنساني؛ نظراً لكونه سلوكاً مرغوباً فيه من قبل المنظمات.

ج- أنه يمثل عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين فيها، لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق مستويات عالية من الأداء.

د- ان التزام الأفراد تجاه المنظمات يعتبر مؤشراً قوياً على رضاهم الوظيفي واستمرارهم مؤشراً أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم، كما أنه عاملاً هاماً في التزام الأفراد تجاه منظماتهم عاملاً هاماً في التنبؤ بفعالية المنظمة.

3- أبعاد الالتزام التنظيمي

يأخذ الالتزام التنظيمي عدة أبعاد ظهرت في العديد من الأدبيات النظرية والتي تركز عليها الدراسة الحالية وهي: (الشوابكة والطعاني، 2013، ص 184)، (Cho & Kwon, 2005, p. 143)، (Lawrence & Lawrence, 2010, p. 302).

أ- الالتزام المعياري Normative commitment

ويُشير إلى التزام العاملين للبقاء في المنظمة، وهو مستوى عالٍ من الالتزام يجعلهم لا يستطيعون مغادرة المنظمة، بمعنى تشبث العاملين بالبقاء للعمل بالمنظمة مع توفر فرص عمل في منظمات أخرى شبيهة.

ب- الالتزام العاطفي أو الوجداني Affective commitment

ويعبر عن الارتباط بالمؤسسة والانتماء المهني والشخصي لها، ووجود ارتباط عاطفي قوي للبقاء في المنظمة.

ج- الالتزام المستمر Continuous commitment

ويُشير إلى التكاليف المترتبة على ترك الفرد للخدمة في المؤسسة، أو هو تعبير عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار في العمل بمنظمة معينة، لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير، كما يُشير إلى التكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة.

ثانياً: قيم العمل : وتشمل

1- مفهوم قيم العمل

القيم في اللغة مفردتها قيمة وجمعها قيم، وقيمة الشيء قدره، وقيمة المتاع ثمنه (مجمع اللغة العربية، 1992، ص 521)، ومن ثمّ فهي في مجال العمل الجامعي قد تُشير إلى ذلك القدر وتلك الأهمية التي يُوليها أعضاء هيئة التدريس

لما يقومون به من أعمال أو ما يسلكونه من تصرفات، أو تلك المعايير التي يتوقعون أن يسلك الآخرون في ضوءها.

وقد تعددت الرؤى والاتجاهات والنظريات حول مفهوم قيم العمل لما تتسم به من قدم وحدائة واستمرارية ولأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحياة الإنسان وتفاعلاته المختلفة في منظومات العمل (أحمد مختار -2011- ص617).

ويُعرف (Zhang, 2013, p. 16) قيم العمل بأنها الميول العامة لدى الفرد لتفضيل خصائص العمل أو مخرجاته أو خصائص بيئة العمل، أو هي الأهداف التي يحاول الأفراد الوصول إليها من خلال عملهم، بينما يرى (Putti, 2009, p. 13) أن قيم العمل عبارة عن مجموعة من المعتقدات تمثل المقومات الأساسية التي تُبنى عليها مجموعة من الاتجاهات لتوجيه الأشخاص نحو العمل بما يحقق أهدافه وأهداف المؤسسة.

كما يُشير مفهوم قيم العمل إلى الموجّهات السلوكية (معتقدات، اتجاهات، تفضيلات، أولويات) للفرد أو الجماعة في كل الأنشطة التي تتصل بأي شكل من أشكال العمل، وليس قاصراً على نشاط مهني معين، وهذه الموجّهات تأخذ شكلاً ظاهراً أحياناً وضمنياً في أحيان أخرى، وهي عبارة عن الأهمية النسبية للعائدات الضمنية والصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارسته للعمل، ورؤيته الذاتية لهذا العمل، ومن ثم يصبح لكل نشاط أو سلوك مرتبط بالعمل قيمة توجهه (Ros et. al., 2015, p. 55).

وتعرف قيم العمل إجرائياً بأنها مجموعة من المعتقدات والموجهات التي تحدد سلوكيات أعضاء هيئة التدريس وتصرفاتهم تجاه الأعمال المنوطة بهم، وتؤثر في الأحكام التي يطلقونها على المواقف والأحداث والأشياء .

2- أهمية قيم العمل

حظيت قيم العمل باهتمام العلماء والباحثين بهدف استيعاب محتواها الفكري، وأبعادها وتأثيراتها وأدوات قياسها، حيث يُعد ترسيخ هذه القيم حدثاً محورياً في ظل ما يشهده العالم من تحولات وتغيرات علمية ومعرفية وتكنولوجية أَلقت بظلالها على المؤسسات التعليمية، وأثرت في منظومة القيم التي يمتلكها العاملون بهذه المؤسسات، فاهتزت الكثير من القيم المرتبطة بالعمل مثل الاتقان والرقابة الذاتية والإنجاز والإخلاص والابداع وحلت أخرى مكانها، وتُشكل قيم العمل إحدى التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية مما يتطلب ضرورة تقصي جذورها والتعرف على مستوى تحققها لدى العاملين بها، وبذل أقصى جهد لتنميتها بهدف تحقيق نجاح المؤسسة وضمان تقدمها وتطورها.

وثمة أهمية كبيرة لدراسة قيم العمل باعتبارها تكشف عن التناقضات الموجودة بين الفرد والمنظمة التي ينتمي لها، فهناك قيم عامة تشمل كل أفراد المنظمة، وقيم خاصة بكل فرد على حدة، ويقدر ما يسود المنظمة من قيم عامة يكون وحدتها وتماسكها، وكلما اشتد التفاوت والتناقض بين هذه القيم يتفكك مجتمع المنظمة وينشأ الصراع بين أفرادها، وتضعف بالتالي فرص النمو والتقدم والإنتاجية (Ros et. al., 2015, p. 59). وتعمل قيم العمل كضابط لأداء العاملين فهي التي توجه سلوكهم، وتعمل كدليل ومرشد للأفراد في تصرفاتهم، وتؤثر في الأحكام التي يُطلقونها على المواقف والأحداث والأشياء، وبالتالي فإن المؤسسات التي لديها قيم إيجابية وواضحة تكون هي القادرة على مواجهة التحديات والتغيرات في عصر أصبحت فيه ثقافة الجودة والتجديد هي الثقافة السائدة (Nicols, 2006, p. 446).

ويمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من القيم، أولها القيم الفردية /الشخصية Personal /Individual values وهي أنماط محددة من السلوك وأهداف غائية تكون مفضلة شخصياً واجتماعياً، وثانيها القيم التنظيمية Organization

values وهي القيم التي يؤمن بها العاملون في نطاق العمل، وثالثها قيم العمل Job-Work values وهي حصيلة القيم الشخصية والقيم التنظيمية (Rokeach, 2010, p. 13).

وفي ظل سعي الجامعات الدؤوب لتطبيق معايير الجودة والاعتماد في كافة عناصرها، ونيل مركز متقدم في التصنيف العالمي، وما تشهده من تنافسية عالمية، انعقد الإجماع بين المهتمين بالتعليم الجامعي على أن أعضاء هيئة التدريس يمثلون العامل الحاسم والرئيس في تحقيق أهداف الجامعات، وضمان جودة مخرجاتها، ومن هنا تظهر أهمية الكشف عن قيم العمل التي يتمسكون بها، باعتبارها المحدد الأساسي الذي يتوقف عليه مدى قدرتها على تحقيق الجودة في واقعها، ورسم وتخطيط خريطة مستقبلها، "فالاختيار الدقيق والتدريب المنظم لعضو هيئة التدريس ليسا كافيين لضمان فاعليته ونجاحه، ما لم يتم الكشف عن الجوانب الأخلاقية والقيمية التي تحكم سلوكياته وتصرفاته في علاقته مع طلابه وزملائه وإدارة الجامعة" (الغامدي، 2014، ص160)، حيث تُسهم قيم العمل في تسهيل اكتساب المعرفة وإنتاجها ونشرها في الإطار المؤسسي في ظل مبادئ ومفاهيم ومعايير وبيئة أخلاقية تنظر لقيم العمل كأداة لإدارة المعرفة، لذا فإن القيم تمثل الثقافة والميثاق الأخلاقي والسلوك والدوافع وأطر التعامل في البيئة المؤسسية بجانب التحرر من الأنا والضبط الداخلي والخارجي مما يعمل على أن تكون قيم العمل هي الأرضية الخصبة لإدارة المعرفة (الحريزي، 2005، ص119).

ثالثاً: العلاقة بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل:

تثبت الدراسات ضرورة تنمية الفرد بالالتزام نحو المؤسسة من خلال ترسيخ منهج الإدارة بالقيم والأخلاق وتجسيد ذلك ببناء أجواء صحية للعمل تمكن العاملين من العمل بصورة مريحة من خلال توفير الوسائل التكنولوجية

الحديثة والمتطورة والتي من شأنها تقليل الوقت والجهد، زرع الثقة والحث على التعاون وتوحيد العلاقات وإشاعة المثل والقيم الإنسانية والأخلاقية في العمل (سلمان، 2013، ص ص 140 - 141).

كما أثبتت إحدى الدراسات التي أجريت عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل أنه توجد علاقة ارتباطية بين قيم العمل السائدة والالتزام التنظيمي مما يستوجب ضرورة وضع عدد من الأسس والمعايير الفنية عند اختيار العاملين بحقل التعليم ممن توافر لديهم منظومة قيمية تتوافق مع قيم العمل السائدة في الوسط الجامعي، كذلك توفير جو مناسب للعمل يوفر الأمان والاطمئنان الوظيفي (ذيب ، 2012، ص ص 140 - 142).

من خلال ما سبق يتضح وجود علاقة ارتباطية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي في المؤسسة، ومن خلال دراسة الأدبيات المختلفة لموضوع قيم العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي فقد لوحظ عدم وجود أى دراسات سبق إجرائها حول متغيري الدراسة وهما قيم العمل والالتزام التنظيمي مما يزيد من أهمية الدراسة وذلك ما سوف تثبته الدراسة الميدانية.

الخطوة الثانية: الالتزام التنظيمي وقيم العمل بجامعة نجران - دراسة ميدانية:**1- الهدف من الدراسة:**

تهدف الدراسة الميدانية للكشف عن :

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.
- مستوى قيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.
- وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

2- عينة الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على استبانة يتم تطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وذلك في العام الدراسي 1437/1436 هـ، ويتضح ذلك من الجدول التالي:

جدول (1) خصائص أفراد عينة الدراسة

الجملة	الخصائص			المتغير
	أقل من 5 سنوات	من 5 - 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
194	80	52	62	الفئات
				العينة
194	144	30	20	الفئات
				العينة
194	56	138	138	الفئات
				العينة
194	102	92	92	الفئات
				العينة
194	176	18	18	الفئات
				العينة
194	172	22	22	الفئات
				العينة

ويتضح من الجدول السابق أن عينة الدراسة بلغ عددها (194) عضواً موزعين حسب خصائص العينة، وتمثل نسبة 25.16 % من المجتمع الأصلي الذي يبلغ عدده (771) (3)

3- أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة من (32) عبارة تقيس كلاً من الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، والجدول التالي يوضح توزيع عبارات الاستبانة على محاورها.

جدول (2) توزيع عبارات الاستبانة على المحاور

م	المحور	أرقام العبارات
1	الالتزام المعياري	1 : 6
2	الالتزام العاطفي	7 : 10
3	الالتزام المستمر	11 : 15
4	قيمة العمل الجماعي	16 ، 19
5	قيمة الإنجاز	18 ، 24
6	قيمة الولاء للمؤسسة	17 ، 20 ، 21
7	قيمة المشاركة في اتخاذ القرار	22 ، 23
8	قيمة الرقابة الذاتية	25 ، 27 ، 28 ، 29
9	قيمة الابداع	26 ، 30 ، 31 ، 32

(3) جامعة نجران: شؤون أعضاء هيئة التدريس، 2015.

ويتضح من الجدول السابق وجود نوع من التوازن بين عدد عبارات في كل محور إلى حد كبير حيث لم تتجاوز 4 عبارات ولم تقل عن عبارتين.

4- صدق الأداة :

أ-الصدق الظاهري: تم حساب صدق الاستبانة باستخدام الصدق

الظاهري

Face Validity من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة في مجال التربية للقيام بتحكيماها. وبعد أن اطلع هؤلاء المحكمون على عنوان الدراسة، وتساؤلاتها، وأهدافها، أبدوا آراءهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة من حيث مدى ملاءمة الفقرات لموضوع الدراسة، وصدقها في الكشف عن المعلومات المطلوبة للدراسة؛ وكذلك من حيث ترابط كل فقرة بالمحور الذي تندرج تحته، ومدى وضوح الفقرة وسلامة صياغتها؛ ثم تعديل الفقرات أو حذف غير المناسب منها أو إضافة ما رآه مناسباً منها، بالإضافة إلى النظر في تدرج الاستبانة، وغير ذلك مما رآه الخبراء مناسباً .

وجاءت آراء المحكمين تؤكد صلاحية معظم الأسئلة لقياس ما وضعت لقياسه ، وأن تعليمات الاستبانة واضحة ، وسلامة الصياغة اللفظية لأسئلة الاستبانة ومناسبتها لعينة الدراسة. ويوضح الجدول التالي النسبة المئوية لاتفاق المحكمين علي عناصر تحكيم مفردات الاستبانة.

جدول (3) النسبة المئوية لاتفاق المحكمين علي عناصر تحكيم مفردات الاستبانة

م	عناصر التحكيم	النسبة المئوية
1	صلاحية كل مفردة لقياس ما وضع لقياسه.	98%
2	سلامة الصياغة ومناسبتها لمستوى طلاب الجامعة	96%
3	مدى وضوح تعليمات الاستبانة.	95%

يتضح من الجدول السابق أن النسبة المئوية لاتفاق المحكمين علي عناصر تحكيم مفردات الاستبانة تتراوح بين (95%، 98%)، وقد أشار المحكمون إلي بعض المقترحات وأجريت التعديلات التي أشاروا بها ، و من ثم أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق .

ب- صدق الاتساق الداخلي :

قام الباحثان بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلي لعبارات كل بعد . ويبين الجدول التالي معاملات الصدق الداخلي لعبارات الاستبانة .

جدول (4) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وارتباط العبارات بالمحور الذي تنتمي إليه

الابداع	الرقابة	المشاركة	الولاء	الاتجاز	العمل	المستمر	العاطفي	المعياري	الاستبيان		
										Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	الاستبيان
									.746** .000	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	المعياري
							.550** .000 0	.820** .000 0		Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	العاطفي
							.724** .000	.520** .000	.796** .000	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	المستمر

الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (دراسة ميدانية)

الإبداع	الرقابة	المشاركة	الولاء	الانجاز	العمل	المستمر	العاطفي	المعياري	الاستبيان	
							0	0	0	N
						.197	.177	.025	.330*	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)
						غير دالة	غير دالة	غير دالة	0	N
					.209	.128	.306*	.470**	.490**	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)
					غير دالة	غير دالة	0	0	0	N
				.358**	.249	.393**	.439**	.509**	.680**	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)
				.006	.062	.003	.001	.000	.000	N
				0	غير دالة	0	0	0	0	
			-.140	-.257	-.291*	.053	.020	-.127	-.051	Pearson Correlation
										المشاركة

الابداع	الرقابة	المشاركة	الولاء	الانجاز	العمل	المستمر	العاطفي	المعياري	الاستبيان	
			.300	.054	.028	.698	.882	.348	.706	Sig. (2-tailed)
			غير دالة	غير دالة	0	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	
		.123	.164	-.029	.100	.021	.122	-.033	.250	Pearson Correlation
		.363	.223	.829	.461	.876	.364	.806	.061	Sig. (2-tailed) الرقابة
		غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	
	-.087	-.500**	.318*	.475**	.129	.243	.245	.400**	.497**	Pearson Correlation
	.522	.000	.016	.000	.339	.068	.066	.002	.000	Sig. (2-tailed) الابداع
	غير دالة	0	0	0	غير دالة	غير دالة	غير دالة	0	0	

يتضح من الجدول السابق اتساق عبارات المحاور مع الاستبانة ككل وهذا يؤكد على اتساق الفقرات (العبارات) مع المحور من جانب ومن ناحية أخرى مع مجمل الاستبانة .

5- حساب معامل الثبات

تم حساب معامل الثبات للاستبانة مجملة ولمحاورها الفرعية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ، كما يتضح من الجدول التالي
جدول (5) حساب معامل للاستبانة مجملة

ولمحاورها الفرعية

م	المحاور	عدد العبارات	الفاكرونباخ
1.	المعياري	6	0.75
2.	العاطفي	4	0.62
3.	المستمر	5	0.71
4.	الالتزام	15	0.79
5.	القيم	17	0.89
	الاستبانة	32	0.73

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات مجموع الاستبانة ككل مرتفعة (0,73)، وهي درجة ثبات عالية ومقبولة إحصائياً، وبالتالي يمكن الوثوق في صحة النتائج التي تسفر عنها.

ويستخلص من ذلك:

- صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه.

إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، قد يكون ذلك مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها على أفراد المجتمع الأصلي ككل.

6- نتائج الدراسة وتفسيرها

للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة الميدانية والذي مؤداه: هل توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، فقد تم حساب معامل الارتباط بينهما كما يتضح من الجدولين التاليين:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات

العدد	الانحرافات المعيارية	المتوسطات	المجال
194	.287	2.44	الالتزام التنظيمي
194	.188	2.38	قيم العمل

جدول (7) معامل الارتباط بين الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل

المجال	قيم العمل
الالتزام التنظيمي	Pearson Correlation .438**
	Sig. (2-tailed) .000
	N 194

يتضح من الجدولين السابقين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام التنظيمي وقيم العمل، حيث كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.438) وهي دالة إحصائياً عند كلٍ من (0.01) و(0.05)، وقد يرجع ذلك إلى أن الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة (المعياري والعاطفي والمستمر) يؤثر في قيم العمل باعتباره يُشير إلى ارتباط الفرد بمكان العمل ارتباطاً وثيقاً يؤدي إلى وجود الرغبة المستمرة في البقاء بذات العمل وعدم تركه مستقبلاً، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى إتقان العمل وتحسينه وتجويده والابداع فيه والحرص على المشاركة الفعالة في تطويره، ووجود رقابة داخلية وذاتية تحت الفرد على أداء عمله على أكمل وجه.

وللإجابة عن السؤالين الثاني والثالث والذي مؤداهما، ما مستوى كلٍ من الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران؟ تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والرتبة لكلٍ منهما، والتي تتضح من الجدول التالي:

جدول (8) مستوى الالتزام التنظيمي وقيم العمل

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	الالتزام التنظيمي	2.44	.287	كبيرة	1
2	قيم العمل	2.38	.188	كبيرة	2

يتضح من الجدول السابق أن البعد الأول الخاص بالالتزام التنظيمي قد جاء في المرتبة الأولى بمتوسط (2.44)، وانحراف (.287)، ودرجة التأثير (كبيرة)، مما يشير إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، وقد يرجع ذلك إلى تميز أعضاء هيئة التدريس بمهارات عليا تمكنهم من أداء مهام عملهم بطريقة متميزة، وأنهم مرتبطين بالعمل بطريقة تلزمهم بالانتماء لجامعتهم.

كما يتضح من الجدول السابق أن البعد الثاني الخاص بقيم العمل قد جاء في المرتبة الثانية بمتوسط (2.38)، وانحراف (.188)، ودرجة التأثير (كبيرة)، مما يشير إلى ارتفاع مستوى قيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى غلبة الثقافة الإسلامية بما تحويه من قيم وأخلاقيات تحث الفرد المسلم على ضرورة إتقان العمل وتجويده، بغض النظر عن العائد المادي من هذا العمل، كما يمكن أن يرجع إلى وجود وازع داخلي لدى أعضاء هيئة التدريس والالتزام أخلاقي تجاه عملهم بالجامعة، مما

يدفعهم لبذل الجهد في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم بالدقة المطلوبة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (تركي، 1998) ودراسة (Aguado et al., 2015) ودراسة (الخباز وعيسى، 2014) والتي أسفرت نتائجها عن توفر قيم العمل بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس.

وللإجابة عن السؤال الرابع والذي مؤداه: هل يختلف مستوى كلاً من الالتزام التنظيمي وقيم العمل باختلاف بعض المتغيرات، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدلالة حسب كل متغير، كما يتضح من الجداول التالية:

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاور استبانتي الالتزام والقيم حسب متغير النوع (ذكر - أنثى)

المتغيرات المحاور الاستبانة	ذكور		إناث		مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
الالتزام المعياري	17.47	0.81	16.35	2.14	0.001
الالتزام العاطفي	10.37	1.35	9.64	1.85	0.01
الالتزام المستمر	12.43	2.51	10.85	2.46	0.001
قيمة العمل الجماعي	4.53	0.89	4.50	0.91	0.25 غير دالة
قيمة الإنجاز	3.84	0.93	4.57	0.73	0.001 5.21
قيمة الولاء	7.27	0.97	7.78	1.02	0.001

الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (دراسة ميدانية)

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث		ذكور		المتغيرات المحاور الاستبانة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
	3.24					للمؤسسة
0.001	4.76	0.67	4.21	0.90	4.85	قيمة المشاركة في اتخاذ القرار
0.05	2.09	1.45	9.92	1.24	10.36	قيمة الرقابة الذاتية
غير دالة	1.70	1.52	8.46	1.63	8.89	قيمة الابداع
0.001	3.53	8.11	76.32	6	80.05	الاستبانة مجمل

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حسب متغير النوع (ذكر - أنثى) في جميع محاور الالتزام التنظيمي لصالح الذكور، وقد يرجع ذلك إلى تقلد العديد منهم للمناصب القيادية والأكاديمية، مما يجعلهم أكثر ارتباطاً بمؤسساتهم، وأكثر حرصاً على الالتزام بمعايير العمل باعتبار المسؤولية القيادية الملقاة على عاتقهم، ويختلف ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Sharma & Sinha, 2015) حيث أظهرت أن كليات الإناث أكثر التزاماً من كليات الذكور، وذلك حيث إن مجتمع الدراسة في الهند يسمح بنقل الإناث مناصب قيادية عليا مما يزيد التزامهم التنظيمي.

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حسب متغير النوع (ذكر - أنثى) في (قيمتي الإنجاز والولاء للمؤسسة) لصالح الإناث، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وجود رغبة ودافع لإثبات الوجود والتفوق في أداء العمل لدى الإناث مساواة بالذكور، وفي قيمة الولاء

للمؤسسة لغلبة الجانب العاطفي على الإناث وشعورهن بالارتباط بالمكان، مع الأخذ في الاعتبار صعوبة انتقال الإناث من جامعة لأخرى، ومما يؤكد تلك النتيجة ما أشارت إليه دراسة (Cervellati, 2010) من أن قيم العمل لدى الأفراد تتأثر بالعواطف والمشاعر الداخلية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (تركي، 1998) حيث توصلت لوجود فروق في قيم العمل ترجع لمتغير النوع لصالح الإناث في قيمتي النظام والإنجاز.

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيمتي (المشاركة في اتخاذ القرار، والرقابة الذاتية) لصالح الذكور، وقد يرجع ذلك إلى ما تتحملة هذه الفئة من مسؤوليات أكاديمية وإدارية ورقابية وتنفيذية تفرضها عليهم طبيعة عملهم وقربهم من دوائر صنع واتخاذ القرار بالكليات، نظراً لتولي العنصر الرجالي العديد من المناصب القيادية، ويتفق هذا مع ما جاء في نتيجة محاور الالتزام التنظيمي، وتختلف هذه النتيجة عن دراسة (عريب والسعودي، 2011) حيث توصلت لعدم وجود فروق في القيم لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير النوع، كما تختلف مع دراسة (الخباز وعيسى، 2014) حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في قيمتي العمل الجماعي والابداع لصالح الإناث.

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاو
استبانتى القيم والالتزام حسب متغير القيادة (يشغل - لا يشغل)

مستوي الدالة	قيمة "ت"	لا يشغل		يشغل		المتغيرات محاو الاستبانة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة	0.09	1.50	17.15	0.58	17.18	الالتزام المعياري
غير دالة	0.05	1.58	10.16	1.29	10.18	الالتزام العاطفي
0.05	2.15	2.52	11.83	2.94	13.9	الالتزام المستمر
غير دالة	0.61	0.87	4.51	1.09	4.63	قيمة العمل الجماعي
0.05	2.15	0.95	4	0.73	4.45	قيمة الإنجاز
غير دالة	0.15	1.04	7.41	0.80	7.45	قيمة الولاء للمؤسسة
غير دالة	- 0.69	0.89	4.68	0.91	4.54	قيمة المشاركة في اتخاذ القرار
غير دالة	1.16	1.34	10.19	1.10	10.54	قيمة الرقابة الذاتية
0.05	2.41	1.57	8.67	1.71	9.54	قيمة الابداع
غير دالة	1.93	6.82	78.63	6.80	81.63	الاستبانة مجمله

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حسب متغير القيادة (يشغل - لا يشغل) في محور الالتزام التنظيمي المستمر لصالح (يشغل)، وقد يرجع ذلك إلى ما يتيح المنصب القيادي من مركز متميز وعائد مادي مناسب مما يجعله أكثر رغبة في الاستمرار في العمل بالكلية.

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حسب متغير القيادة (يشغل - لا يشغل) في قيمتي (الإنجاز والإبداع) لصالح (يشغل) ، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن قدرة الفرد على الإنجاز تُعد من أهم متطلبات توليه المناصب القيادية ، بالإضافة إلى الرغبة والسعي المستمر لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم والمحددة بمواعيد محددة للإنجاز ومراقبة إلكترونيًا بواسطة نظام الاتصالات الإدارية، أما في قيمة الإبداع فتأتى من رغبتهم في المنافسة في تحقيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي وتحقيق التميز لكلياتهم مما يدفعهم إلى تشجيع العمل المبدع الذي يُسهم في تطوير مؤسساتهم والارتقاء بها.

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاور حسب متغير الجنسية (سعودي - غير سعودي)

مستوى الدلالة	قيمة ت	غير سعودي		سعودي		المتغيرات محاور الاستبانة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة	1.60	1.47	17.10	0.68	17.66	الالتزام المعياري
غير دالة	1.12	1.54	10.12	1.61	10.55	الالتزام العاطفي

الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (دراسة ميدانية)

مستوى الدلالة	قيمة ت	غير سعودي		سعودي		المتغيرات محاور الاستبانة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0.05	2.34	2.39	11.84	3.94	13.33	الالتزام المستمر
غير دالة	1.24	0.90	4.50	0.80	4.77	قيمة العمل الجماعي
غير دالة	76 -	0.98	4.06	0.32	3.88	قيمة الإنجاز
غير دالة	1.07	1.02	7.39	0.97	7.66	قيمة الولاء للمؤسسة
غير دالة	- 1.12	0.89	4.69	0.85	4.44	قيمة المشاركة في اتخاذ القرار
غير دالة	- 1.55	1.29	10.28	1.51	9.77	قيمة الرقابة الذاتية
غير دالة	1.55	1.55	8.71	2.08	9.33	قيمة الابداع
غير دالة	1.60	6.68	78.72	8.34	81.44	الاستبانة مجملية

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حسب متغير الجنسية (سعودي - غير سعودي) في محور الالتزام

التنظيمي المستمر لصالح (سعودي)، وقد يرجع ذلك إلى أن تولى المناصب القيادية بالجامعة يقتصر بنسبة كبيرة على السعوديين دون غيرهم من الجنسيات الأخرى، وفي ذات الوقت فإنه يحقق لهم عائد مادي متميز، مما يشجعهم على الالتزام المستمر، كما أن غير السعوديين عملهم مؤقت بمدة زمنية محددة مما يقلل من دافعيتهم للالتزام المستمر نحو مؤسساتهم، وتختلف هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (BinBakr & Ahmed, 2015) والتي أظهرت أن الالتزام التنظيمي أعلى عند غير السعوديين، وذلك بسبب أن 75 % من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدمام موضع الدراسة من غير السعوديين. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في جميع قيم العمل حسب متغير الجنسية (سعودي - غير سعودي)، وقد يرجع ذلك إلى أنهم تجمعهم وتضمهم الثقافة الإسلامية بما تحويه من قيم وأخلاقيات تشجع وتحث على ضرورة إتقان العمل وأدائه على أكمل وجه، وتختلف هذه النتيجة عن دراسة (عريب والسعودي: 2011) حيث توصلت لوجود فروق في القيم لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنسية (أردني - غير أردني) لصالح من يحملون الجنسية الأردنية، ودراسة (نورة تركي 1998) والتي توصلت لوجود فروق في القيم تعزى لمتغير الجنسية لصالح من يحملون الجنسية القطرية.

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاو

حسب متغير التخصص

مستوى الدلالة	قيمة ت	نظري		عملي		المتغيرات محاور الاستبانة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة	82 -	1.34	17.23	1.51	17.06	الالتزام المعياري
0.001	- 3.76	1.48	10.54	1.51	9.73	الالتزام العاطفي
0.05	- 2.24	2.79	12.37	2.30	11.54	الالتزام المستمر
0.05	2.19	0.79	4.39	0.98	4.67	قيمة العمل الجماعي
غير دالة	1.10	0.77	3.98	1.10	4.13	قيمة الإنجاز
غير دالة	69-	0.85	7.47	1.17	7.36	قيمة الولاء للمؤسسة
0.01	- 2.88	0.85	4.84	0.90	4.47	قيمة المشاركة في اتخاذ القرار
غير دالة	85 -	1.16	10.31	1.46	10.15	قيمة الرقابة الذاتية
غير دالة	63 -	1.77	8.84	1.41	8.69	قيمة الإبداع
0.05	- 2.19	6.33	80	7.29	77.84	الاستبانة مجملة

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حسب متغير التخصص (عملي - نظري) في (محموري الالتزام العاطفي والمستمر) لصالح المتغير (النظري)، قد يرجع ذلك إلى أن التخصصات العملية لديها فرص متعددة يتطلبها سوق العمل، بالتالي فإن الخيارات متاحة أمامهم

للبحث عن فرص عمل في أماكن أخرى، بعكس التخصصات النظرية فإن فرص العمل في أماكن أخرى قد تكون قليلة وبالتالي فإن خياراتهم لترك العمل في مؤسستهم قد تكون محدودة.

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة (العمل الجماعي) لصالح التخصص (عملي)، وقد يرجع ذلك إلى أن طبيعة الدراسة بالكليات العملية والتطبيقية تعتمد على العمل الفرقي والجماعي في المشروعات المختلفة، سواء بين أعضاء هيئة التدريس أو بينهم وبين الطلاب، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة (المشاركة في اتخاذ القرار) لصالح التخصص (نظري)، وقد يرجع ذلك إلى كثرة الأعباء الإدارية والمشاركة في اللجان المختلفة بالكليات النظرية، مما يسهم في مشاركتهم بصفة مستمرة في اتخاذ القرارات في كلياتهم، بينما تمثل الأعباء العملية والتطبيقية عائقاً أمام التخصصات العملية للمشاركة في اتخاذ القرارات، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الخباز وعيسى، 2014) بوجود فروق لصالح ذوي التخصص العملي في ذات القيمة، بينما تختلف عن دراسة (عريب والسعودي: 2011) حيث توصلت لعدم وجود فروق في القيم لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير التخصص.

جدول (13) تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لدلالة الفروق بين المجموعات

من عينة أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة (5 سنوات فيما أقل - من 5 إلى أقل من 10 - أكثر من 10) لمحاور الدراسة الرئيسية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الالتزام المعياري	بين المجموعات	18.846	2	9.423	4.806	0.009
	داخل المجموعات	374.515	191	1.961		
	التباين الكلي	393.361	193			
الالتزام العاطفي	بين المجموعات	0.217	2	0.09	0.045	0.956
	داخل المجموعات	462.504	191	2.421		
	التباين الكلي	462.722	193			
الالتزام المستمر	بين المجموعات	103.463	2	51.731	8.231	0.000
	داخل المجموعات	1200.455	191	6.285		
	التباين الكلي	1303.918	193			
قيمة العمل الجماعي	بين المجموعات	2.197	2	1.099	1.361	0.259

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	154.174	191	0.087		
	التباين الكلي	156.371	193			
قيمة الإنجاز	بين المجموعات	3.794	2	1.897	2.161	0.118
	داخل المجموعات	167.691	191	0.878		
	التباين الكلي	171.485	193			
قيمة الولاء للمؤسسة	بين المجموعات	3.612	2	1.806	1.762	0.174
	داخل المجموعات	195.729	191	1.025		
	التباين الكلي	199.340	193			
قيمة المشاركة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	4.356	2	2.178	2.763	0.066
	داخل المجموعات	150.531	191	0.788		
	التباين الكلي	154.887	193			
قيمة الرقابة الذاتية	بين المجموعات	12.382	2	6.191	3.664	0.027

الالتزام التنظيمي وعلاقته بقييم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (دراسة ميدانية)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	322.711	191	1.690		
	التباين الكلي	335.093	193			
قيمة الابداع	بين المجموعات	7.940	2	3.970	1.535	0.218
	داخل المجموعات	494.081	191	2.587		
	التباين الكلي	502.021	193			
الاستبانة مجملة	بين المجموعات	138.190	2	69.095	1.470	0.233
	داخل المجموعات	8979.727	191	47.014		
	التباين الكلي	9117.918	193			

اظهر الجدول أعلاه وجود فروق دالة احصائيا على كل من المحاور (المعياري والمستمر والرقابة) حسب متغير الخبرة (5 سنوات فيما أقل - من 5 إلى أقل من 10 - أكثر من 10) في حين لم تظهر فروق دالة احصائيا على الابعاد الاخرى ولبيان دلالة الفروق على المحاور الدالة احصائيا تم استخدام اختبار المقارنات البعدية بطريقة شيفيه والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (14) اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات في محور الالتزام المعياري والمستمر وقيمة الرقابة باستخدام معادلة (شيفيه)

المحاور	مستويات الخبرة	فرق المتوسطات	.
المعياري	1.00	2.00	.173
		3.00	.012
	2.00	1.00	.173
		3.00	.645
	3.00	1.00	.012
		2.00	.645
المستمر	1.00	2.00	.823
		3.00	.001
	2.00	1.00	.823
		3.00	.015
	3.00	1.00	.001
		2.00	.015
الرقابة	1.00	2.00	.060
		3.00	.987
	2.00	1.00	.060
		3.00	.057
	3.00	1.00	.987
		2.00	.057

يتضح من الجدول السابق أن اتجاه الفروق بين أفراد العينة حسب متغير الخبرة (5 سنوات فيما أقل - من 5 إلى أقل من 10 - أكثر من 10)، في محور الالتزام المعياري لصالح (من 10 فأكثر)، وهذه نتيجة طبيعية ترجع إلى تأثير سنوات الخبرة في العمل الجامعي على الالتزام التنظيمي. كذلك أن اتجاه الفروق بين أفراد العينة حسب متغير الخبرة في محور الالتزام المستمر بين (5 سنوات فيما أقل - من 5 إلى أقل من 10) لصالح

(من 5 إلى أقل من 10) وذلك يرجع إلى تأثير الخبرة على الالتزام لدى أعضاء هيئة التدريس كما سبق الإشارة في المحور السابق.

جدول (15) يُبين تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين المجموعات من عينة أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ) لمحاور الدراسة الرئيسية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الالتزام المعياري	بين المجموعات	11.189	2	5.594	2.796	0.064
	داخل المجموعات	382.172	191	2.001		
	التباين الكلي	393.361	193			
الالتزام العاطفي	بين المجموعات	1.233	2	0.616	0.255	0.775
	داخل المجموعات	461.489	191	2.416		
	التباين الكلي	462.722	193			
الالتزام المستمر	بين المجموعات	148.029	2	74.014	12.230	0.000
	داخل المجموعات	1155.889	191	6.052		
	التباين الكلي	1303.918	193			
قيمة العمل الجماعي	بين المجموعات	10.532	2	5.266	6.897	0.001
	داخل المجموعات	145.839	191	0.764		
	التباين الكلي	156.371	193			
قيمة الإنجاز	بين المجموعات	1.818	2	0.909	1.023	0.361

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	169.667	191	0.888		
	التباين الكلي	171.485	193			
قيمة الولاء للمؤسسة	بين المجموعات	6.340	2	3.170	3.137	0.046
	داخل المجموعات	193.000	191	1.010		
	التباين الكلي	199.340	193			
قيمة المشاركة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	1.248	2	0.624	0.776	0.462
	داخل المجموعات	153.639	191	0.804		
	التباين الكلي	154.887	193			
قيمة الرقابة الذاتية	بين المجموعات	5.054	2	2.527	1.462	0.234
	داخل المجموعات	330.039	191	1.728		
	التباين الكلي	335.093	193			
قيمة الابداع	بين المجموعات	2.532	2	1.266	0.484	0.617
	داخل المجموعات	499.489	191	2.615		
	التباين الكلي	502.021	193			
الاستبانة مجملة	بين المجموعات	376.718	2	188.359	4.116	0.018
	داخل المجموعات	8741.200	191	45.765		
	التباين الكلي	9117.918	193			

أظهر الجدول أعلاه وجود فروق دالة إحصائية على كل من المحاور (محور الالتزام المستمر وفي قيمتي العمل الجماعي والولاء للمؤسسة) حسب متغير الدرجة الوظيفية (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ) في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية على الأبعاد الأخرى ولبيان دلالة الفروق على المحاور الدالة إحصائياً تم استخدام اختبار المقارنات البعدية بطريقة شيفيه والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (16) اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات في محور الالتزام المعياري

وقيمتي العمل الجماعي والولاء للمؤسسة باستخدام معادلة (شيفيه)

Sig.	Std. Error	فرق المتوسطات	الدرجة الوظيفية		
.003	.49371	-1.72778*	مشارك	أ. مساعد	الالتزام المستمر
.001	.58704	-2.32778*	أستاذ		
.003	.49371	1.72778*	مساعد	أ. مشارك	
.700	.71015	-.60000	أستاذ		
.001	.58704	2.32778*	مساعد	أستاذ	
.700	.71015	.60000	مشارك		
.060	.17537	-.41944	مشارك	أ. مساعد	العمل الجماعي
.050	.20852	.51389	أستاذ		
.060	.17537	.41944	مساعد	أ. مشارك	
.001	.25225	.93333*	أستاذ		
.050	.20852	-.51389	مساعد	أستاذ	
.001	.25225	-.93333*	مشارك		
.049	.20174	.50000*	مشارك	أ. مساعد	الولاء للمؤسسة
1.000	.23988	0.00000	أستاذ		
.049	.20174	-.50000*	مساعد	أ. مشارك	
.229	.29018	-.50000	أستاذ		
1.000	.23988	0.00000	مساعد	أستاذ	
.229	.29018	.50000	مشارك		

يتضح من الجدول السابق أن اتجاه الفروق بين أفراد العينة حسب متغير الدرجة الوظيفية وذلك في محور الالتزام المعياري بين (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك) لصالح فئة (أستاذ مشارك)، وقد يرجع ذلك إلى أن أغلب أفراد هذه الفئة وصل لدرجة من الإتقان والخبرة في الأداء التدريسي ومشاركته في العديد من لجان الجودة والاعتماد بالكلية مما يزيد التزامه نحو العمل بالكلية، ويتفق ذلك مع دراسة (Austin-Hickey, 2013).

كما يتضح أن اتجاه الفروق بين أفراد العينة حسب متغير الدرجة الوظيفية بين (أستاذ مشارك - أستاذ) وذلك في قيمة العمل الجماعي لصالح فئة (أستاذ مشارك)، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئة تمثل الفئات الوسطى بالجامعة والتي تقود العديد من اللجان التطويرية، وبالتالي أصبح لديها اتجاهات إيجابية نحو ضرورة العمل الجماعي ومشاركة الجميع في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم. كما يتضح أن اتجاه الفروق بين أفراد العينة حسب متغير الدرجة الوظيفية (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك) وذلك في قيمة الولاء للمؤسسة لصالح فئة (أستاذ مساعد) وقد يعزى ذلك إلى أن الأستاذ المساعد حديث الالتحاق بالجامعة ولديه رغبة في اثبات الذات ولديه دافعية كبيرة تجاه العمل بالجامعة مما يزيد من رغبته في البقاء في المؤسسة.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة يمكن اقتراح بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تنمية الالتزام التنظيمي ودعم قيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس:

- 1- التخطيط المستمر لتحسين مستوى الالتزام التنظيمي ودعم قيم العمل الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس عن طريق دراسة العوامل المؤثرة على مستوى كل من الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 2- تهيئة المناخ الملائم مادياً ومعنوياً لتحسين مستوى الالتزام التنظيمي ودعم قيم العمل الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. ويتم ذلك عن طريق ما يلي:
 - أ- عقد عدد من اللقاءات لتوعية جميع الفئات التي لها صلة بالعمل الجامعي بأهمية الالتزام التنظيمي للعاملين بصفة عامة وأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة، وكذلك ضرورة ترسيخ قيم العمل لدى العاملين بالحقول الجامعي، يقوم بهذه اللقاءات عدد من أساتذة الجامعات وخبراء في الإدارة وتنمية الموارد البشرية .
 - ب- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتوعية السليمة بدور الالتزام التنظيمي وعلاقته بقييم العمل وأثره على تطوير وتحسين الخدمات التعليمية المقدمة للطلاب.
 - ج - إنشاء وحدة لدعم وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بقييم العمل تكون تابعة لعمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس، يرأس هذه الوحدة قائد أكاديمي وليس إداري ليتفهم المشكلات التي تؤثر بالسلب على مستوى الالتزام التنظيمي وقيم العمل.
- 3- تقديم دورات متخصصة للقيادات الأكاديمية للتوعية بطرق تحسين مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بقييم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 4- وضع الالتزام التنظيمي وقيم العمل لدى عضو هيئة التدريس كمعيار أساسي في عملية تقييم الأداء.

المراجع

- ابن منظور (1956)، لسان العرب، ج 6، دار المعارف، القاهرة.
- أبو عميرة، عريب؛ السعودي، موسى (2011)، "أثر القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الخاصة - دراسة ميدانية"، مجلة دراسات العلوم التربوية، مجلد (38)، عدد (1)، ص ص 45-75.
- التركي، نورة (1998)، "بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر"، مجلة مركز البحوث التربوي، جامعة قطر، عدد 13، السنة 7، ص ص 245-276.
- الجميلي، مخلص (2012)، "العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي - دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني الأنبار"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 4، عدد 9، ص ص 294-295.
- الحريزي، محمد (2005)، "قيم العمل كأداة لإدارة المعرفة"، المؤتمر السنوي العام السادس في الإدارة: الإبداع والتجديد من أجل التنمية الإنسانية، دور الإدارة العربية في إقامة مجتمع المعرفة، 10 إلى 14 سبتمبر، عمان، ص ص 111-144.
- حنون، سامي (2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الخباز، جمال؛ عيسى، ثروت (2014)، "قيم العمل المتحققة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في إطار مدخل الثقافة التنظيمية - دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، بنها، عدد 57، ص ص 111-178.

- الخشروم، محمد (2011)، "تأثير بيئة العمل في الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 27، عدد 3، ص ص 169 - 199.
- خير الدين، موسى؛ النجار، محمد (2010)، أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. المملكة عمان الأردنية الهاشمية.
- ذيب محمد رشدي أحمد، (2012)، قيم العمل التي يمارسها مديرو التربية والتعليم وعلاقتها بالروح المعنوية والالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية - كلية العلوم التربوية والنفسية، الاردن، ص ص 140 - 142.
- الزهراني، عبد الواحد (1424)، الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الشوابكة، يونس؛ الطعاني، حسن (2013)، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية"، دراسات العلوم التربوية، مجلد 40، عدد 1.
- عبد الفتاح، أحمد (2011)، "الاتجاهات النظرية لدراسة قيم العمل - رؤية تحليلية"، مجلة البحث العلمي في الآداب، العدد 12.
- الغامدي، حمدان (2014)، "إطار مقترح لميثاق أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية"، مجلة رسالة الخليج العربي، عدد (117).

-
- فؤاد، إيناس (1429)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
 - مجمع اللغة العربية (1992)، المعجم الوجيز، القاهرة.
 - محمد، مي (2014)، "أثر قيم العمل على الإبداع، دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة بالقاهرة الكبرى"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، القاهرة، ص ص 383 - 402.
 - هادي عذاب سلمان (2013)، دور الأنماط القيادية المعاصرة في تحقيق الالتزام التنظيمي، رسالة دكتوراه، جامعة سانت كليمنتس، ص ص 140 - 141.
 - يونس، مجدي (2015)، "مستوى الأداء التدريسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المنوفية"، المؤتمر التربوي الدولي الأول: تطوير الأداء الأكاديمي لكليات التربية - رؤية استشرافية، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية، 24-25/2، ص ص 496-537.
 - Aguado, Carlos L., Garcia, Olympio B., Laguador, Jake M., Deligero, Joseph (2015), "Teaching Performance and Extent of Work Values among Faculty Members in one Asian Maritime Academy", *International Journal of Management Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 805-816.
 - Austin-Hickey, Rachel, (2013), *Examination of Factors Affecting Organizational Commitment of Developmental Math Faculty at Florida Community Colleges*, Thesis (Ed. D., Educational Leadership and Management), Drexel University.

- Awwad, M., Agti, D. (2012), "The Organizational Commitment of Faculty Members of Jordanian and Algerian Universities: A Comparative Analysis", *Dirasat, Administrative Sciences*, Vol. 39, No. 2, pp. 307- 320.
- BinBakr, Maha B., Ahmed, Eman I. (2015), "An Empirical Investigation of Faculty Members' Organizational Commitment in the Kingdom of Saudi Arabia", *American Journal of Educational Research*, Vol. 3, No. 8, pp. 1020-1026.
- Cervellati, Matteo (2010), "Work Values, Endogenous Sentiments and Redistribution", *Journal of Public Economics*, 92(8), pp. 1811–1820.
- Chang, J., Choi, J. (2007), "The Dynamic Relation between Organizational and Professional Commitment of Highly Educated Research and Development (R&D) Professionals", *the Journal of Social Psychology*, Heldref Publications, 147(3), p. 301.
- Cho, DaeYeon & Kwon, Dae-Bong (2005), "Self-directed learning readiness as an antecedent of organizational commitment: a Korean study", *International Journal of Training and Development*, Oxford, UK, Blackwell Publishing Ltd., p. 143.
- Farooq, Naveed; Irfan, Muhammad; Farooq, Muhammad (2011), "Measurement of the Degree of Organizational Commitment among the Faculty Members of Private Sector Universities in Peshawar City", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Aug. 2011, Vol. 3, Issue 4. P. 151.
- Fedor, D., Caldwell, S., Herold, D. (2006), "The Effects of Organizational Changes on Employee Commitment: A Multilevel Investigation", *Personnel Psychology*, 59, Blackwell Publishing, Inc. p. 1.
- Hsu, Mong-Chien & Chen, Kao-Mao (2012), "A Study on the Relationship among Self-motivation, Organizational Commitment and Job Satisfaction of University Members in Taiwan", *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, Vol. 3, Issue 3, Article 07, pp. 74-81.

-
- Lawrence, A., Lawrence, P. (2010), “Values Congruence and Organizational Commitment: P—O Fit in Higher Education Institutions”, Published online, *Springer Science+ Business Media B.V.*, p. 302.
 - Moore, Heather L., Moore T. Winters (2014), “The Effect of Ethical Climate on the Organizational Commitment of Faculty Members”, *Journal of Academic and Business Ethics*, Vol. 9, pp. 1-15.
 - Nicols, Kay M. (2006), “Blending Personal Values and Organizational Decision-Making”, *Journal Business, Horizons*, Vol. 49, No. 6.
 - Ohzono, Yoko (2012), “Effect of Work Values on Work Outcomes: Investigating Differences between Job Categories”, *International Journal of Business Administration*, Vol. 3, No. 2, pp. 98-111.
 - Putti, J. M. (2009), “Work Values and Organization Commitment: A Study in the Asian Context”, *Human Relations*, Vol. 42, No. 3.
 - Ribeiro, J., Sousa, C. (2015), “Work-related Values and Organizational Values from the Perspective of University Professors: A Correlational Study”, pp. 259-268 <http://dx.doi.org/10.1590/0103-166X2015000200010>
 - Rokeach, Milton (2010), *Understanding Human Values Individual and Societal*, New York, Macmillan Publishing Co., Inc.
 - Ros, M., Schwartz, S. H., Surkiss, S. (2015), “Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work”, *Applied Psychology: An International Review*, 48(1).
 - Sharma, P., Sinha, V. (2015), “The Influence of Occupational Rank on Organizational Commitment of Faculty Members”, *Management*, Vol. 20, 2, pp. 71-91.
 - Williamson, P. (2010), *Organizational Theory from Chester Barnard to the Present and Beyond*, New York, Oxford, University Press.
-

- Zhang, D. (2013), “Do Personality Traits Predict Work Values of Chinese College Students?” *Social Behavior and Personality*, Vol. 35, No. 9.