

قياس سمات الشخصية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى عينة من تدريسي

وتدريسيات كلية التربية

م.م. أسماء صالح علي

م.م. إكثار خليل إبراهيم

كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة البصرة

الملخص: لتحقيق الاهداف المخطط لها في اي مؤسسة لابد من تميز افرادها بسمات شخصية وولاء تنظيمي لذا هدفت الدراسة الحالية الى قياس سمات الشخصية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، كذلك هدفت للتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين في السمات الشخصية والولاء. تم سحب عينة قوامها (٤٥) تدريسي وتدرسية في كلية التربية، جامعة البصرة للعام الدراسي (٢٠١٠-٢٠١١). خلصت الدراسة الى ان المسؤولية، والالتزان الانفعالي، والسيطرة، والسمة الاجتماعية، هي اهم السمات التي تميز افراد العينة، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في السمات والولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس، كما ان العلاقة ضعيفة بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي.

المقدمة: يرتبط تحقيق النجاح والتقدم في اي مؤسسة كانت بمدى الولاء التنظيمي لأعضائها الى جانب سماتهم وخصائصهم الشخصية وباعتبار التدريسي عضو منتمي للمؤسسة الجامعية، فان قضيتي الولاء التنظيمي للمؤسسة والسمات والخصائص الشخصية لعضو الهيئة التدريسية هي من العوامل المهمة والمؤثرة في عمل وانتاج التدريسي وباتجاهين يكمل احدهما الاخر فهو ابتداء عليه ان يبذل كل ما في وسعه في سبيل اوصول المعلومة الى طلبته الى جانب تحليه بالخصائص الشخصية التي تجعله قدوة حسنة يقتدي بها الطلبة.

على هذا الاساس فإن قضية ولاء التدريسي للمؤسسة التعليمية سوف ينعكس بشكل واضح وصريح على ادائه داخل هذه المؤسسة سلباً او ايجاباً، كما ان السمات والخصائص الشخصية التي يتحلّى بها سوف تكون لها تأثير كبير على الكيفية التي يؤدي بها عمله في عملية تفاعله مع اعضاء الهيئة التدريسية وطلبته ايضاً.

مشكلة البحث

إن الدور الذي يلعبه الأستاذ الجامعي يعد دوراً مهماً لأنه يمثل المحور الرئيسي في العملية التعليمية التربوية، بإعتباره القائد و الموجه و المربي لأجيال و قادة المستقبل، لهذا ينبغي أن يعد إعداداً كاملاً متكاملًا من النواحي (الدينية، والأخلاقية، والنفسية، والشخصية، والتربوية و العلمية).

و لكي ينجح هذا العضو في أداء دوره بشكل فعال لا بد أن يتمتع بدرجة عالية من الإندماج و الولاء للمنظمة التي ينتمي لها، حيث يدفعه هذا الولاء للسعي الدائم و الدؤوب لتحقيق أهداف المنظمة و العمل على إنجاحها و تقدمها و بما ينعكس بالفائدة على المؤسسة. إن قدرة عضو هيئة التدريس على تحقيق هذا الأمر يعتمد على شخصيته و ما يتمتع به من سمات و صفات و أنماط سلوكية و مهارات إدارية تؤثر على ولاءه التنظيمي، و إن هذه الحقيقة تتطلب من عضو الهيئة التدريسية أن تتوفر لديه السمات الشخصية التي يمكن أن تكون فعالة في تحقيق و خلق الولاء التنظيمي لديه .

بإعتبار ما سبق ذكره تظهر مشكلة هذا البحث و هي محاولة التعرف على الخصائص الشخصية الفاعلة و المؤثرة في الولاء للمؤسسة.

تمحور مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما هي ابرز السمات الشخصية التي يتمتع بها تدريسي و تدريسيات كلية التربية (للعلوم الصرفة - و العلوم الإنسانية) في جامعة البصرة.
٢. هل يتمتع تدريسي و تدريسيات كلية التربية (للعلوم الصرفة - و العلوم الإنسانية) بمستوى من الولاء التنظيمي.
٣. هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية بين أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.
٤. هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.
٥. هل توجد علاقة إرتباط بين سمات الشخصية لتدريسي و تدريسيات كلية التربية (للعلوم الصرفة - و العلوم الإنسانية) وولائهم التنظيمي.

أهمية البحث

ان الجامعة مؤسسة علمية اكااديمية مهنية اجتماعية ثقافية لا بد لها ان تخرج من اسوارها وتفتح ابوابها لتشارك المجتمع في جميع النشاطات والفعاليات التي تحدث فيه بصورة فاعله ومؤثرة، وان يكون لها الدور

الريادي في ذلك ومن العناصر الأساسية لتحقيق هذا الغرض هو الاستاذ الجامعي الذي يكون له الدور الكبير والمميز في تكوين شخصية الطالب المعرفية وتنمية مواهبه العلمية والثقافية بدرجة كبيرة ومؤثرة لان الطالب وخاصة وهو في مرحلة الشباب يكون متأثراً كثيراً بشخصية الاستاذ الجامعي الذي ينهل منه المعلومات العلمية.

وهنا يأتي دور الاستاذ الجامعي في تحقيق هذا الهدف من خلال استخدامه طرائق تدريسية كفؤ وفاعله مشوقه والاستفادة من التقنيات التربوية الحديثة واحداث الابتكارات العلمية لإيصال المادة العلمية الى ذهن الطالب منها في حل المشكلات المستقبلية التي تواجهه.(الحسناوي،٢٠١٠).

باعتبار مهنة التدريس الجامعي كمهنة تتطلب سمات شخصية معينة نظراً لطبيعة ضغوط العمل التي تصاحب كل مهنة و نظراً لتفاوت الناس في قدراتهم على تحمل الضغوط المهنية المختلفة، فإن مهنة التدريس تتطلب سمات شخصية معينة و قد شغلت الكثير الأسئلة المهتمين بشؤون التعليم تدور حول السمات الشخصية للتدريسي و التي تعتبر من أسباب نجاحه في التعليم (الراشد،٢٠٠١:ص٥٧-٦٨). إذ أشارت دراسة (الحكمي، ٢٠٠٠) إلى أن دور الأستاذ الجامعي لا يقف عند حدود التعليم و التثقيف الإيجابي فحسب بل يجب أن يشمل حتى السلبيات فيستخلص الإيجابيات التي تساهم في تشكيل الواقع مع التركيز على تدريب الطلبة على ممارسة النقد الذاتي (الحكمي، ٢٠٠٠، ص١٢٢).

أما السمات الشخصية فإن انعكاساتها على سلوك الفرد في تعامله مع الآخرين من حوله، فهي تختلف باختلاف العمل الذي يؤديه و الهدف المطلوب منه أداءه. كما أن للبيئة الإجتماعية و الثقافية السائدة تأثيراتها و انعكاساتها على الأستاذ الجامعي بغض النظر عن الزمان و المكان (صلاح كرميان،٢٠٠٨:ص١٥).

كما أكدت الدراسات مثل دراسة (العتيبي، ١٩٩٢) بأنه عندما تزداد سنوات خدمة الفرد في المنظمة تكون فرصته أكبر في الحصول على بعض الإمتيازات الوظيفية و المكافآت المعنوية و إزدياد الإهتمام و التقدير الشخصي، كما أن التفاعل الإجتماعي للفرد يعطيه الفرصة لتكوين العديد من العلاقات الإجتماعية بزملاءه و بذلك يزيد إرتباطه بالمنظمة و يزيد ولاءه لها.

كما يرى أن مارش و سايمون Marsh and Simon ان الولاء التنظيمي ينطوي على علاقة تبادلية تقوم على إرتباط الأفراد بالتنظيم مقابل ما يقدمه التنظيم لهؤلاء من مكاسب و رواتب و حوافز (علام، ١٩٩٣، ص٢٥١-٢٥٦).

يمكن تلخيص أهمية البحث بالآتي:

١. يعد التدريسي الجامعي من الشخصيات المؤثرة و المسؤولة عن المساهمة في تشكيل شخصية الطالب والتأثير فيها.

٢. أن ولاء التدريسي للمؤسسة الجامعية تجعله قادراً على تقديم كل ما هو افضل في نطاق عمله الاكاديمي والاداري.

أهداف البحث

١. التعرف على أبرز السمات الشخصية التي تتمتع بها تدريسيي و تدريسييات كلية التربية (للعلوم الصرفة و الإنسانية).
٢. التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى تدريسي و تدريسييات كلية التربية (للعلوم الصرفة و الإنسانية).
٣. التعرف على الفروق الإحصائية في سمات الشخصية حسب متغير الجنس.
٤. التعرف على الفروق الإحصائية في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير الجنس.
٥. التعرف على العلاقة الإرتباطية بين السمات الشخصية و الولاء التنظيمي لدى تدريسي و تدريسييات كلية التربية (للعلوم الصرفة و الإنسانية).

حدود البحث

تحدد الدراسة الحالية بعينة من المجتمع الجامعي لتدريسي و تدريسييات جامعة البصرة - كلية التربية (للعلوم الصرفة و العلوم الإنسانية) للعام الدراسي ٢٠١١ - ٢٠١٢ و لكلا الجنسين.

مصطلحات البحث

١. السمة:

أولاً: السمة لغةً :

السمة: وهي السكينة و الوقار و الهيئة (مجمع اللغة العربية، ١٤٠٦، ٤٤٧) (العجمي، ١٤٢٠، ٢٠٢).

ثانياً: السمة إصطلاحاً:

- تعريف البورت

نظام عصبي نفسي خاص لديه القدرة على أن يصدر عدد من المنبهات و يثير و يوجه أشكال ثابتة من السلوك التكيفي و التعبيري. (خليفة ورضوان، ١٩٩٨:ص٦٥).

- سفيان ٢٠٠٤:

هو الصفة الجسمية أو العقلية أو الإنفعالية أو الإجتماعية القطرية و المكتسبة التي يتميز بها الشخص و هو إستعداد ثابت نسبياً لنوع معين (سفيان، ٢٠٠٤:ص٥٨).

- جيلفورد Giuford:

أي جانب يمكن تمييزه و ذو دوام نسبي و على أساسه يختلف الفرد عن غيره (عبد الخلق، ١٩٨٣، ٦٠٤).

ثالثاً: التعريف الإجرائي:

هي مجموعة السمات الشخصية التي تتوفر لدى المستجيب من خلال إجابته على أداة البحث.

٢. الولاء التنظيمي:

- عرفه بورت و ستيزر و مودي، ١٩٧٤

بأنه مدى قوة إندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل فيها. (غنام، ٢٠٠٥، ص٣٢).

عرفت كانتور Kantor ١٩٦٨ الولاء على أنه استعداد الأفراد لبذل الطاقة والوفاء (Kantor, 1968, p.499-517).

وعرف شيلدون Sheldon ١٩٧١ الولاء التنظيمي على أنه "التقييم الايجابي للتنظيم والعزم على العمل إزاء أهدافه (Sheldon, 1971, p.143-150).

- التعريف الإجرائي:

هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على أداة البحث المخصصة لقياس الولاء التنظيمي.

الخلفية النظرية

ترجع أصول نظرية السمات و العوامل إلى علم النفس الفارق و قياس الفروق الفردية و تستند هذه النظرية التي دأب علماء النفس و خاصة المهتمين بدراسة سيكولوجية الشخصية على تحديد سمات الشخصية و تحليل عواملها لتصنيف الناس و التعرف على السمات و العوامل التي تحدد السلوك و التي يمكن قياسها و تمكن من التنبؤ بالسلوك (هيكلم ، ٢٠١٠)

و المقصود بالسمة أي خاصية يختلف فيها الناس أو تتباين من فرد إلى آخر و قد تكون إستعداداً فطرياً و قد تكون السمة مكتسبة. و يمكن أن نفرق على أساسها بين فرد و آخر. كما إنها تعبر عن مظاهر السلوك الفردي الذي يبدو أكثر وضوحاً فيما يصدر من الإنسان في مختلف مواقفه (غانم، ٢٠٠٥، ص٢٣).

كما يعتبرها البورت الوحدة الطبيعية و عرفها على أنها منظومة عصبية تخص الفرد لها القدرة على نقل العديد من المنبهات المتعادلة، من الناحية الوظيفية و تهدف إلى التعبير عن السلوك التوافقي (العبيدي، ١٩٩٠، ١٣٠ - ١٣١).

و تعتبر السمات أنماط سلوكية عامة ثابتة نسبياً، حيث أكد جيلفورد في عام ١٩٧٥ و ذلك بقوله أن السمة أسلوب ثابت متميز يوضح ما بين الأفراد من فروق (عبد الخالق، ١٩٨٣، ص٦)، تصدر عن الفرد في مواقف كثيرة لتعبر عن توافقه للبيئة، لا يمكن ملاحظاتها مباشرة، و إنما يستدل عليها من سلوك الفرد. و يعتقد أصحاب نظريات السمات أن تحديد سمات فرد ما هي أحسن وسيلة لوصف و تقويم الشخصية (نجاتي، ١٤٠٨ هـ، ٣٣٩) (العجمي، ١٤٢٠ هـ، ٢٣).

١- نظرية البورت AI Port Theory

يرى البورت أن الشخصية تنمو و تتغير بديناميكية و تفرد خلال حياتها مكونة نمط منظم في التشخيص السوي و مكونة وحدة متسقة لكل من الوظائف العقلية الفيزيائية و مكونة نظام معقد من العناصر المتفاعلة (عبد الرحمن، ١٩٩٨). كما يفترض أن سلوك أي فرد لا يكون مماثلاً أو صورة طبق الأصل عن سلوك شخص آخر بسبب الظروف البيئية و الصراعات الداخلية (السلعوس، ٢٠٠١، ص٩٧).

كما طرح البورت أكثر من مستوى للسمات حيث صنفها حسب أهميتها إلى سمات المستوى الأول: السمات القلبية المتصفة بالشمولية و العمومية. و المستوى الثاني: السمات المركزية و هي سمات ثابتة في الشخصية و المستوى الثالث: السمات الثانوية و هي هامشية أو ضعيفة قليلة الأهمية نسبياً في تحديد الشخص و اسلوب حياته (العبيدي، ١٩٩٠، ص١٣٢).

أما القسم الآخر للسمات على أساس عموميتها و فرديتها فهي:

١. السمات العامة المشتركة، نجدها في مجموعة كبيرة من أفراد المجتمع و على درجات متفاوتة.

٢. السمات الفردية يمتلكها الفرد ولا يشاركه فيها الآخرين (غباري، ٢٠٠٨، ص٢٤ - ١٢٥).

و يعتبر البورت السمات الفردية هي السمات الحقيقية التي تصف الشخصية بدقة، أما السمات العامة فهي شبه حقيقية و هي مظاهر للشخصية يمكن على ضوءها مقارنة الأفراد بعضهم ببعض (نجاتي، ١٤٠٨ هـ، ص ٣٣٩ - ٣٤٠). بالإضافة إلى مجموعة من السمات المصنفة الأخرى السطحية، المصدرية، الديناميكية، المكتسبة، الفريدة، المشتركة، الوراثة و غيرها (سفيان، ٢٠٠٤، ص٦٢).

٢- نظرية كاتل Cattle Theory

السمات التي تحدث عنها كاتل هي الوحدات البنائية للشخصية، فخصوية الفرد تتضح من خلال المواقف التي يتعرض لها، فبناءات الشخصية التي تحدث عنها كاتل هي مجموعة من السمات و التي كان يرى من خلالها أنها موروثه كما في الذكاء و لكنها تنمو و تتطور مع الخبرات التي يتعرض لها الفرد في حياته (العباسي، ٢٠١١).

كما أكد كاتل على أن لهذه السمات مستويات مختلفة و هي مسؤولة عن إنتظام و ثبات و ثبات السلوك و قسم كاتل السمات إلى سطحية و ظاهرة متمثلة بالسلوكيات العلنية كالعدوانية مثلاً، و سمات مركزية أو مرجعية و هي تلك التي ينتج عنها السمات السطحية كحب السيطرة (البخاري، ٢٠٠٦).

و تقسم السمات المشتركة إلى ما يأتي:

حيث قسمها كاتل إلى وحداتها الأولية وهي: السمات المعرفية و السمات الدينامية و السمات المزاجية، حيث ميّز كاتل بين هذه الأنواع الأساسية ثلاث من السمات:

١. السمات المعرفية: و هي القدرات و طريقة الإستجابة للموقف.

٢. السمات الدينامية: تتصف بإصدار الأفعال السلوكية، و هي التي تختص بالإتجاهات العقلية أو بالدافعية و الميول كقولنا شخص شغوف أو طموح بالرياضة.

٣. السمات المزاجية: تختص بالإيقاع و الشكل و المثابرة و غيرها، فقد يتسم الفرد مزاجياً بالبطء أو المرح أو التهيج أو الجرأة و غير ذلك (الديب، ١٩٩٤، ص١١٦).

٣- نظرية آيزنك

لقد نحى آيزنك نحو (البورت و كاتل) و إستخدام إجراءات التحليل العاملي في الكثير من الدراسات، محاولاً تنظيم دليل يوفي بالقدرة على تحليل الشخصية إلى بعدين أساسيين هما ((الإنطواء والإنبساط)) و بعد ((الإتزان و الإنفعال)) و إمكانية تحديد أنماط الشخصية الأربعة بنقاطع هذين البعدين. و هكذا إقترح آيزنك (١٩٧٤) نموذج ثلاثي الأبعاد للشخصية هي:

١) الإنبساط مقابل الإنطواء فالشخص على هذا البعد قد يكون منبسطاً و آخر أقل إنبساطاً و هكذا بالنسبة للإنطواء يكون الإختلاف كمي و ليس كيفي.

٢) العصابية مقابل الإتزان الوجداني فقد يكون الشخص عصابي و يختلف بعصابيته عن شخص آخر بالدرجة.

٣) الذهانية أو الاستعداد للمرض العقلي مقابل السواء. (الوقفي، ٢٠٠٣، ص٥٩٢).

الولاء التنظيمي

١/ مفهوم الولاء التنظيمي و طبيعته

تعد دراسة الولاء التنظيمي جزءاً من دراسة الإتجاهات التي هي موضع إهتمام الباحثين في مجال العلوم الإنسانية و ذلك منذ أمد بعيد، فقد وجد موضوع الولاء التنظيمي جذوره في كتابات أميل دوركايم و ذلك في كتابه ((تقسيم العمل الإجتماعي)) (هيجان، ١٩٩٨، ص ٣٠).

إن مسألة تحديد التعاريف أو المفاهيم في العلوم السلوكية يكتنفها نوع من الصعوبة، خاصة في بحث موضوع الولاء التنظيمي، نظراً لتعدد العوامل و المتغيرات المؤثرة فيه و الناتجة عنه و إختلاف مداخل دراسته و نتائج الدراسات التي تناولته كونه ظاهرة نفسية لم تدخل حيز إهتمام الباحثين إلا في نهاية الستينات و أوائل السبعينات (Cuur et al., 1986).

يعتبر بورتر و ستيرز و مودي من أهم الباحثين الذين إهتموا بموضوع الولاء التنظيمي و ماهيته، حيث عرفه بأنه ((مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل فيها)) و أوضحوا أن الفرد الذي يمتلك إلتزاماً للتنظيم الذي يعمل به يتمتع بحالة من الإنسجام و الرضا و التفاعل مع مؤسسته و العاملين بها، و أشاروا إلى صفات محددة يتصف بها هؤلاء الأفراد لها أثر في تحديد مدى ولاء الفرد التنظيمي و من هذه الصفات:

- ١- إعتقاد قوي بقبول أهداف المؤسسة و قيمها.
- ٢- إستعداد و رغبة قوية لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة.
- ٣- الرغبة الجادة في المحافظة على إستمرار عضويته في المؤسسة.

(العمرى، ١٩٩٩:ص١١١-١٣٤)

و نرى أن هذا الكلام مفهوم ركز على الفرد الذي تظهر لديه حالة وجدانية داخلية تفاعلية من الاتفاق و الإنسجام مع مؤسسته و تترجم لتظهر على سلوكيته. وهناك من يحاول تفسير مفهوم الولاء التنظيمي بلغة معرفية إدراكية، فحين يشعر الفرد بالولاء التنظيمي لمؤسسته، فإنه يكرس كل طاقاته من أجل أهدافها و ليرقى بها لأعلى تقدير و يميل للبقاء بالمنظمة و هذه صورة إيجابية لمن يتمتع بالولاء التنظيمي (الفهداوي و القطاونة، ٢٠٠٤:ص٢٤). أما أورلي و كلادويليعتبران الولاء التنظيمي عبارة عن سلوك (أي إختيار الوظيفة) و ليس مفهوماً إدراكياً معرفياً كما في حالة بورتر، فإنه من غير المحتمل أن وجهة نظر معرفية أو إدراكية مثل الولاء، تتسم عقلنتها من قبل المواقف اللاحقة المتعلقة بالرضا الوظيفي، حيث أن الرضا الوظيفي يأتي نتيجة للولاء التنظيمي و لا يأتي الولاء التنظيمي نتيجة للرضا الوظيفي، كما يراه بورتر و يتضح من هذا المفهوم أنه قد ركز على تصرف الفرد في إختياره لعمله في منظمة ما، و ليس للفرد قرار حازم بشأن هذه الوظيفة في بداية إختياره لها، و لكن بعد فترة نتيجة لمواقف عدة يجري من خلالها الفرد مقارنة عقلانية بين ولاءه للمنظمة أولاً (الأحمدي، ٢٠٠٤، ص ١٠).

طبيعة الولاء التنظيمي

يمكن عزو الاهتمام بالولاء التنظيمي إلى إرتباطه الوثيق بعدد من الظاهر السلوكية ذات العلاقة بإتجاه الموظف و سلوكياته سواءً منها ما كان يخص الفرد أو منظمة أو المجتمع ككل، فالولاء كأبي متغير سلوكي آخر لا يمثل واقعاً ملموساً بل يمثل إصطلاحاً مطلقاً غير محسوس في ذاته و يستدل عليه من خلال الظواهر أو الآثار الناتجة عنه، ثم أنه لا يمكن الحصول على الولاء جاهزاً كما أنه لا يمكن أن يفرض بوسائل الإكراه المختلفة بل أنه نتيجة التفاعلات الكثيرة و العديد من العوامل و المتغيرات فهو ليس عاملاً أو نظاماً بل هو نتيجة للعديد من النظم و السياسات و السلوكيات المتفاعلة و يؤثر على العديد من المتغيرات (الفهداوي و القطارنة، ٢٠٠٤:ص٩-١٨). و لكن أيّ من هذه المتغيرات لا يمكن أن يكون مساوياً لمفهوم الولاء وحده، فهناك سمات الشخصية (كالعمر و سنوات الخدة في المنظمة، و المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية و الحاجة للإنجاز) و هناك السمات الخاصة بالعمل (كتحديد المهام و درجة الإستقلالية إثناء العمل و المعلومات المرتدة عن الاداء. و هناك الأبعاد التنظيمية (كالأجر و السلوك القيادي للمشرف و حرية إختيار جماعة العمل)، ثم هناك العوامل الخارجية (مثل فرصة العمل المتوافرة خارج المنظمة) و كل من هذه المتغيرات و غيرها تؤثر في سلوك الولاء. إن الفرد لا يمنح ولاءه لمنظمة مالم يؤمن إيماناً قوياً بأهداف و قيم منظّمته و كذلك إستعداده لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة و رغبته القوية في المحافظة على إستمرار عضويته فيها (الأحمدي، ٢٠٠٤:ص١-٤٤).

مراحل الولاء التنظيمي

ليس هناك إجماع على هذه المراحل من قبل العلماء و الباحثين و لكن هناك إجماع على أن الفرد لكي يصل على درجة ما من الولاء يمر بمراحل مختلفة (غنام، ٢٠٠٥، ص٣٩). وقد حدد يوشنان على سبيل المثال مراحل تطور الولاء بثلاث هي:

المرحلة الأولى: مرحلة التجربة

تبدأ قبل دخول الموظف إلى العمل و تعتمد على مدى ما يتوفر لدى الموظف من خبرات مسابقة و توقعات و قيم و إتجاهات و أفكار و طبيعة البيئة الاجتماعية للموظف و تمتد لمدة عام يكون خلالها الموظف خاضعاً للتدريب و الإعداد و التجربة و يسعى الموظف إلى تحقيق الأمن و الحصول على القبول من التنظيم و بذل الجهد للتعلم و التعايش مع بيئة العمل الجديدة (العنزي، ٢٠٠٨، ص١٦). يرى يوشنان أن الخبرات التالية تظهر خلال هذه المرحلة.

١. تحديات العمل.

٢. تضارب الولاء.
٣. وضوح الدور.
٤. إدراك التوقعات.
٥. ظهور الجماعة المتلاحمة.
٦. الشعور بالصدمة.
٧. نمو إتجاهات الجماعة نحو التنظيم. (المعاني، ١٩٩٦، ص ٢١ - ٢٢)

المرحلة الثانية: مرحلة العمل و الإنجاز

و تلي المرحلة التجريبية و تمتد من سنتين إلى أربع سنوات و يسعى الفرد هنا لإثبات ذاته من خلال عمله و التأكيد على الإنجاز الذي حققه و تتميز هذه المرحلة ببعض الخبرات و التي منها الأهمية الشخصية و الخوف من العجز و ظهور قيم الولاء للتنظيم و العمل (غنام، ٢٠٠٥، ص ٤٠).

المرحلة الثالثة: مرحلة الثقة في التنظيم

حيث تعقد عملية دعم الولاء على إستثمارات الموظف في التنظيم و تقييم عملية التوازن بين الجهود و التكاليف و الإغراءات المعطاة للموظف، و تزداد في هذه المرحلة الإتجاهات التي تعبر عن زيادة مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظف حتى تصل مرحلة النضوج، حيث تبدأ تقريباً من العام الخامس و تمتد مع الموظف طوال فترة عمله في المنظمة (العنزي، ٢٠٠٨، ص ١٦). فيما يرى كل من موري Moudy و بورتر Porter في دراستهما عام ١٩٨٢ أن تكوين الولاء التنظيمي للعاملين في تنظيماهم و تطوره يمر بثلاثة مراحل أمنية متتابعة هي:

١. مرحلة ما قبل العمل:

و هي التي تمتاز بالمستويات المختلفة من الخبرات و الميول و الإستعدادات التي تؤهل الفرد الدخول للعمل في التنظيم، تلك المؤهلات الناجمة عن خصائص الفرد الشخصية و عن توقعاته بالنسبة للعمل و معرفته للظروف الأخرى التي تحكم قراره بقبول العمل (المعاني، ١٩٩٦، ص ٢٤).

٢. مرحلة البدء في العمل:

و تمثل هذه المرحلة فترة خبرات العمل المتعلقة ببداية العمل و المتمثلة بالأشهر الأولى منه حيث تلعب هذه الخبرات كما أشار هول Hall دوراً في تطوير الإتجاهات المتعلقة بالعمل و زيادة الولاء و العضوية المهنية (غنام، ٢٠٠٥، ص ٤١).

٣. مرحلة الترسخ:

و فيها تنمو إتجاهات الفرد و قيمه و ولاءه نحو التنظيم و تظهر لديه الأنماط السلوكية التي يكتسبها من تفاعله مع المنظمة و تدعم انتمائه الاجتماعي (الهدلول، ٢٠٠٢، ص ١٧).

العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي

لقد حاول الكثير من الباحثين وضع نماذج تبين العوامل التي تساهم في تكوين الولاء التنظيمي و توضح السلوك الذي يظهر نتيجة لهذا الولاء حيث قسم ستيرز (Steers, 1977) العوامل التي تؤثر في تكوين شعور الولاء التنظيمي لدى الموظفين إلى ثلاث مجموعات هي:

١. المجموعة الأولى: الصفات الشخصية و تشمل هذه الصفات العمر و مستوى التعليم و مدة الخدمة و الجنس و الحالة الاجتماعية.
٢. المجموعة الثانية: صفات العمل و تشمل درجة مسؤولية الشخص عن العمل الذي يقوم به و درجة إحساس الفرد بأهمية نتائج العمل و معرفة الفرد بمسؤوليته المباشرة عن تلك النتائج و الإستقلالية في أداء العمل و التحدي في العمل و غموض الدور و محتوى العمل.
٣. المجموعة الثالثة: الخبرة في العمل و تشمل هذه المجموعة توقعات و رغبات و أهداف الفرد التي يسعى لتحقيقها و خبرات الفرد التي يكتسبها أثناء عمله و المكافآت و الحوافز في العمل.

(العنزي، ٢٠٠٨، ص ٢٠)

٢/ مكونات الولاء التنظيمي

١. الولاء العاطفي أو المؤثر:

و يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمل من درجة إستقلاليته و أهميته و كيانه و المهارات المطلوبة و قرب المشرفين و توجيههم له، و كذلك درجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح بالمشاركة الفعالة، في مجريات عملية إتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه هو. (عطاري وزملائه، ٢٠٠٦:ص٢٣).

٢. الولاء الأخلاقي (المعياري):

و يقصد به و يقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء مع المنظمة، و غالباً ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنتسبيها و السماح لهم بالمشاركة و التفاعل الإيجابي ليس فقط في كيفية الإجراءات و تنفيذ العمل بل بالمساهمة في وضع الأهداف و التخطيط و رسم السياسات العامة للتنظيم. (الدوسري، ٢٠٠٥:ص٨٥)

٣. الولاء المستمر:

درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تحكم من خلال القيمة الإستشارية التي من الممكن أن يحققها لو إستمر مع التنظيم مقابل ما سيفقده لو قرر الإلتحاق بجهات أخرى.

(الهللول، ٢٠٠٢:ص١٢٢).

نماذج الولاء التنظيمي

هنالك عدة نماذج تناولها العلماء و الباحثون لتفسير الولاء التنظيمي و تحديد أبعاده، و كل وجهة من وجهات النظر هذه لها ما يبررها، و فيما يأتي عرض لأهم هذه النماذج:

١. نموذج ستاو وستالانك Staw and Satalinck Pattern

و قد أكد على ضرورة التفريق بين الولاء كما يراه باحثو السلوك التنظيمي Organizational Behavior و الولاء كما يراه علماء النفس الاجتماعي، فمن وجهة نظر باحثي السلوك التنظيمي، فإن الولاء يستخدم لوصف العمليات التي عن طريقها يتعرف الموظف على أهداف و قيم المنظمة التي ينتمي إليها، في نفس الوقت الذي يعمل فيه الموظف على التواجد مع هذه المنظمات و ذلك من خلال تكريس عضويته لمنظمتها. هذا المدخل في الولاء أشار إليه ستاو (Staw, 1977) و المسماة الولاء الموقفي أو الإتجاهي Attitudinal Commitment و كما تمثل أيضاً في أعمال يوشنان و ستيرز و مودي و زملائه. هذا النوع من

الولاء ينظر إليه من قبل المنظرين على أنه شيء شبيه (الصندوق الأسود) حيث تتضمن محتوياته بعضاً من العوامل التنظيمية الشخصية مثل السمات الشخصية و خصائص الدور التنظيمي و الخصائص التنظيمية و خبرات العمل. و أن مستوى الولاء الناجم عن هذه الخصائص يحدد سلوكيات الأفراد في المنظمة من حيث التسرب الوظيفي و الحضور و الغياب و مقدار المساندة التي يقدمها الأفراد لمنظماتهم. و في المقابل الولاء الموقفي الذي يمثل وجهة نظر علماء السلوك التنظيمي هناك ما يسمى بالولاء السلوكي Behavioral Commitment الذي يمثل وجهة نظر علماء النفس الاجتماعي. هذا النوع من الولاء جاء كنتيجة للدراسات التي توصل إليها كل من بيكر (Becker, 1964) و كيسلر (Kiesler, 1971) و ستاو (Staw, 1976) و سالانيك (Salanick, 1977). تقوم فكرة الولاء السلوكي على أساس أن العمليات التي يقوم عليها السلوك الفردي و بالذات و الخبرات الماضية في تطوير علاقة الفرد و ربطة بمنظمتها. و لوصف هذا السلوك تحدث بيكر عما أسماه (نظرية الأخذ و العطاء Side – Bets Theory)، و طبقاً لهذه النظرية يرى بيكر أن الأفراد يصبحون مقيدين بأنواع خاصة من السلوك أو التصرف داخل المنظمات ذلك لأنهم خبروا في الماضي بعض المزايا و المكافآت التي ترتبت على هذا السلوك و بالتالي فإنهم يخشون أن يفقدوا هذه المزايا إذ تخلوا عن هذا السلوك (هيجان، ١٩٩٨، ص ٣٧ - ٣٩).

٢. نموذج إنجل و بيرري Angel and Perry Pattern

و يعتقد هذان الباحثان أ، النماذج التي تقوم على أساس البحث عن أسباب الولاء التنظيمي يمكن تصنيفها في نموذجين رئيسيين:

أ. نموذج الفرد كأساس للولاء التنظيمي:

و يقترح هذا النموذج أن جوهر الولاء التنظيمي يبني على أساس خصائص و تصرفات الفرد باعتبار أنها مصدر للسلوك المؤدي إلى هذا الاتجاه و أن يكون هذا السلوك عاماً و واضحاً و ثابتاً و تطورياً. و في هذا النموذج ينظر إلى خصائص الفرد كالعمر و الجنس و التعليم و الخبرات السابقة باعتبارها محددات و مؤشرات في السلوك، لذا فإنه ركز على ما يحمله الأفراد من خصائص شخصية متعلقة بالعمل في المنظمة جانب ما يمارسونه فضلاً عن سلوك داخل المنظمة و على أساس هذين العاملين يتحدد على أساسها ولاء الأفراد لمنظماتهم.

ب. نموذج المنظمة كأساس للولاء التنظيمي:

يقترح أن العمليات التي تحدد الولاء تحدث في المنظمة، حيث يتم التفاعل بينها و بين الفرد نتيجة لعمل الفرد فيها، حيث ينظر للفرد هنا على أساس امتلاكه بعض الحاجات و الأهداف التي يحضرها معه إلى المنظمة، و في سبيل تحقيق هذه الأهداف و الحاجات لا يمانع الفرد أن يسخر مهاراته و طاقاته للمنظمة في مقابل أن تقوم المنظمة بتلبية حاجاته و أهدافه و بالتالي فإن العملية هنا تبادلية بين الفرد و المنظمة. و يسمى جوهر هذا التبادل بالعقد النفسي و الذي أشار إليه كوتر Kotter، و يتضمن هذا العقد مجموعة التزامات و تعهدات محدودة و غير محدودة للطرفين و تؤدي بالنتيجة إلى رضا الفرد عن العمل في المنظمة و هي التي تقرر ولاء الفرد للمنظمة من عدمه (الدوسري، ٢٠٠٥، ص ٨٢ - ٨٣).

٣. نموذج كيدرون Kidron Pattern

أما كيدرون Kidron فإنه يحدد بعدين للولاء التنظيمي و على النحو الآتي:

أ. الولاء الأدبي (الأخلاقي) Moral Commitment:

و يقصد به تبني الفرد لأهداف و قيم المنظمة باعتبارها تمثل قيمه و أهدافه هو.

ب. الولاء المحسوب Calculative Commitment:

و يقصد به تبني الفرد لمبدأ الاستمرار في العمل داخل المنظمة برغم وجود عمل بديل في منظمة أخرى و بمزايا أفضل (الرواشدة، ٢٠٠٧، ص ٨٩).

الدراسات السابقة

١- فيما يلي بعض الدراسات التي تناولت السمات الشخصية

أ. الدراسات العربية:

(١) دراسة شيببي ٢٠٠٣

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الشعور بالوحدة النفسية و علاقتها بسمات الشخصية لدى طلبة الجامعة و خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١. وجود إرتباط سالب بين الوحدة النفسية و سمات الشخصية.
 ٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالوحدة النفسية وفقاً لمتغير المستوى الدراسي و التخصص لصالح الأقسام الأدبية.
 ٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة سمات الشخصية وفقاً لمتغير المستوى الدراسي و التخصص لصالح الأقسام الأدبية.
- (الجوهرة شيببي، ص ١، ٢٠٠٣).

٢) دراسة مصطفى ٢٠٠٥

هدفت الدراسة على التعرف على مستويات السمات الخمس الكبرى الشخصية و علاقتها ببعض المتغيرات لدى التدريسيين و كشفت الدراسة أن زيادة العمر لدى هؤلاء التدريسيين تقل لديهم العصابية و تزداد لديهم الانبساطية كما أظهرت النتائج فروق بين الجنسين في سمة العصابية لصالح الإناث و في سمة الانبساطية لصالح الذكور و لم تظهر النتائج للاختصاص علاقة بالسمات الخمس للشخصية لدى التدريسيين (محمد، ص ٣٢٩، ٢٠٠٩).

٣) دراسة العزاوي ٢٠٠٥

هدفت الدراسة إلى التعرف على سمات الشخصية و علاقتها بالسلوك المظهري لدى موظفات الدولة. و خلصت الدراسة إلى تمتع موظفات الدولة لسمات شخصية و ليس هنالك فروق ذات دلالة إحصائية لدى موظفات الدولة في السلوك المظهري على وفق متغير الدخل الاقتصادي و أن الحاصلات على شهادة البكالوريوس فأعلى هم أكثر ميلاً للسلوك المظهري من الحاصلات على شهادة الإعدادية فأدنى، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية على وفق متغير الدخل الاقتصادي و أن هناك علاقة بين متغيري البحث سمات الشخصية و السلوك المظهري (العزاوي، ص ١٠٣، ٢٠٠٥)

٤) دراسة رشاد ٢٠٠٧

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة السمات الشخصية بالإغتراب النفسي لدى الشباب الجامعيين و اسفرت النتائج إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة و ذات دلالة إحصائية بين درجات الإغتراب النفسي و بين درجات أفراد العينة، كما توجد فروق إحصائية بين الذكور و الإناث في الدرجة الكلية لمقياس الإغتراب لصالح الإناث (الرواشدة، ٢٠١١، ص ٢٧٣ - ٢٧٤).

ب. الدراسات الأجنبية:

(١) دراسة شيل دونكان 2000 Shell Duncan

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الإرتباطية بين التشابه في الخصائص الشخصية بين الرؤساء و المرؤوسين في الرضا عن العمل لدى المرؤوسين، و دعمت النتائج فرضية الدراسة القائلة بوجود تشابه كبير بين شخصية الرئيس و المرؤوس و الرضا العالي عن العمل للمرؤوسين و لذلك أظهرت النتائج إرتباطاً معتدلاً إشارة إلى وجود علاقة خطية مهمة بين المتغيرين (محمد، ص ٣٢٩، ٢٠٠٩).

(٢) دراسة إسفانديري و فيتروك 1999 Esfandiari & Wittrock

هدفت الدراسة إلى التعرف على التدريس المنتج و خصائص شخصية المعلم الطالب (أي طالب في المرحلة الأخيرة ليكون معلم) و أوضحت النتائج أن الطلبة المعلمون الأكثر فعالية كانوا أكثر إنتاجاً تدريسياً و أكثر نضجاً و أكثر تقديراً للأزمات و التعامل معها مع نظرائهم الأقل فعالية (Esfandiari and Wittrock, 1999) 355 – 363, 99.

(٣) دراسة موراي و آخرون 2002 Murray; Rashtar & Paunonon

هدفت الدراسة إلى التعرف على السمات الشخصية للمعلم و تقييم الطلبة في ستة أنواع من المساقات الجامعية في كندا و لندن، و خلصت النتائج إلى أن فعالية التدريس تنوعت حسب إختلاف المساق للمدرس نفسه و أن هذه الفعالية تختلف و يمكن التنبؤ بها من خلال تقدير سمات الشخصية، كما تساهم هذه السمات بفعالية في التدريس و تختلف حسب نوع المساق و ترتبط سمات الشخصية بإختلاف المساقات التي يدرسها المدرس، لذلك ينصح الدراسة بصورة تدريس مدرسي علم النفس لمساقات مختلفة (غَنَام، ص ٦٥ – ٦٦، ٢٠٠٥).

٢- الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي

أ. الدراسات العربية:

(١) دراسة المعيوف ٢٠٠٢

هدفت الدراسة إلى قياس درجة الولاء التنظيمي لموظف القطاع العام بالمملكة السعودية تبعاً للمتغيرات الشخصية و التنظيمية و قد أسفرت النتائج عن وجود درجة عالية من الولاء التنظيمي لدى موظفي القطاع السعودي (محمد، ص٤٨، ٢٠٠٩).

(٢) دراسة دبه، غولة ٢٠١٢

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية، و توصلت الدراسة إلى تمتع المعلمين مستوى متوسط من الولاء التنظيمي، وعدم وجود فروق إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير الجنس و السن و الحالة الاجتماعية و الاقتصادية في العمل (دبه، غولة، ص٧١، ٢٠١٢).

(٣) دراسة المحتسب و جلعود ٢٠٠٧

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل الديمقراطية و الولاء التنظيمي و مدى تأثيره بالمناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي و العوامل المؤثرة في تكوينه و زيادته و اسفرت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس و الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة، فالعاملون من الذكور أكثر ولاءً من الإناث، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر و الولاء التنظيم (المحتسب و جلعود، ص٩٨، ٢٠٠٧).

(٤) دراسة المعاني ١٩٩٩

هدفت الدراسة إلى قياس الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية فقد توصلت الدراسة إلى ظهور درجة جيدة من الولاء التنظيمي و وجود فروق ظاهرية في العلاقة بين الولاء التنظيمي و كل من المؤهل العلمي و مدة الخدمة و الراتب و العمر لصالح المتزوجين و الجنس لصالح الذكور و لكن هذه الفروق لم تكن دالة إحصائياً (المعاني، ص١٢، ١٩٩٩).

ب. الدراسات الأجنبية:

(١) دراسة Meyer 1993

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية و الإلتزام التنظيمي و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط سالبة بين المستوى التعليمي و الإلتزام التنظيمي و وجود علاقة إرتباط موجبة بين العمر و الإلتزام التنظيمي، و أن الأفراد ذوي المستويات التعليمية الأعلى قد يدركون فرصاً بديلة أكبر

للتوظيف مقارنة بزملائهم ذوي المستويات التعليمية الأقل مما يؤثر عكسياً على الإلتزام التنظيمي (Meyer, Vol (74), 1993).

٢) دراسة Valency *et al.*, 1996

هدفت الدراسة إلى تحليل الولاء التنظيمي للمحاسبين في المؤسسات المهنية و لكلا الجنسين و قد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية و هي وجود علاقة طردية بين العمر و المستوى الوظيفي و الولاء التنظيمي و هي وجود فروق في الولاء التنظيمي لصالح الذكور و وجود علاقة بين الرضا و الولاء التنظيمي (أبو العلا، ص٧٢، ٢٠٠٩).

٣) دراسة Applebaum *et al.*, 2004

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على الإنتاجية و الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي و ذلك في مجموعة من الشركات الكندية. و لقد توصلت الدراسة إلى إنخفاض هذه الإنتاجية نتيجة لعدة أسباب منها عدم العدالة في توزيع الموارد و مشاركة الموظفين في إنجاز المشاريع و كذلك نتيجة للإتصال و نمط القيادة و الهيكل التنظيمي (المحتسب و الجعود، ص١١٥، ٢٠٠٧).

٣- الدراسات التي تناولت العلاقة بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي

أ. الدراسات العربية:

١) دراسة العضيلة ١٩٩٥

هدفت الدراسة على قياس الولاء التنظيمي و علاقته بالعوامل الشخصية و التنظيمية. و توصلت الدراسة على أن مستوى الولاء التنظيمي للعينة متوسط، كما أنه توجد علاقة إيجابية بين الولاء و المركز التنظيمي و مستوى الأداء، كما توجد علاقة إيجابية بين أداء الشخص و ولاءه للمنظمة و كذلك بين العمر و الولاء و وجود علاقة سلبية بين الولاء و المؤهل العلمي (ابو ندا، ص٢٦، ٢٠٠٧).

٢) دراسة السلامة ٢٠٠٠

هدفت الدراسة إلى التعرف على الخصائص الشخصية و الوظيفية و أثرها على الولاء التنظيمي، و قد توصلت الدراسة على وجود علاقة طردية بين الولاء التنظيمي و كل من الحالة الاجتماعية و الخبرة و أهمية

الوظيفة و تعدد المهام و المكافآت و العلاقات الاجتماعية، كما توجد علاقة عكسية بين الولاء التنظيمي و المستوى الوظيفي و عدم وجود إرتباط ذي دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي و بقية المتغيرات الشخصية كالعمر و الراتب و سنوات العمل و التعليم (أبو ندا، ص ١٩، ٢٠٠٧).

٣) دراسة الخشالي ٢٠٠٣

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير إستخدام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة لأنماط القيادة على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس. و أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين نمط القيادة والأوتوقراطية و الولاء التنظيمي و أخرى إيجابية بين النمط الديمقراطي للقيادة و الولاء التنظيمي (أبو العلا، ص ٧٠، ٢٠٠٩).

٤) دراسة غنام ٢٠٠٥

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية و توصلت الدراسة إلى أن درجة الولاء التنظيمي لدى المدرسات الكبيرة جداً، و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي تعزى لمكان العمل و المؤهل و السكن و سنوات الخبرة و معدل الدخل (دبة، غولة، ص ٨، ٢٠١٢).

ب. الدراسات الأجنبية:

١- دراسة راجو وسريفاستافا 1994Raju and Srivastava

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر في درجة الولاء التنظيمي للمدرسين و إستخدام في الدراسة مقاييس الدافعية الداخلية، و وجدت الدراسة أن أفضل المؤشرات على الولاء التنظيمي هي إدراك المدرسين لمكان التدريس، الدعم الاجتماعي و توقعات الطلاب و أولياء الأمور و دعم المديرين و الزملاء.

٢- دراسة جون و تايلور John and Tylor, 1999

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين النمط القيادي للمدير و المناخ المدرسي و بين الولاء التنظيمي للمدرسين في المدارس الثانوية، و أظهرت النتائج على وجود ترابط وثيق بين النمط القيادي للمدير و المناخ المدرسي و الولاء التنظيمي.

٣- دراسة كانشانا شيوتاما 2002, Kanchana Chutima

هدفت الدراسة على بحث العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي و العوامل الشخصية التي تؤثر على مستوى الرضا متوسط و إنخفاض مستوى الولاء التنظيمي و مختلف مستوى الرضا و الولاء باختلاف السن، كما توجد علاقة معنوية عند مستوى إحصائية ٠,٠٥ بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي (دبة و غولة، ص١٠، ٢٠١٢).

إجراءات الدراسة

أولاً:مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من تدريسي و تدريسيات كلية التربية للعلوم الانسانية، وكلية التربية للعلوم الصرفة والبالغ عددهم (٣٨٢) تدريسي و تدريسية.

ثانياً: عينة الدراسة:

أجريت هذه الدراسة على عينة من تدريسي و تدريسيات كلية التربية (للعلوم الصرفة و العلوم الإنسانية) في جامعة البصرة للعام الدراسي ٢٠١١ - ٢٠١٢ و البالغة ٤٥ تدريسي و تدريسية و بنسبة ١٢,٣١% من المجتمع الأصلي والبالغ (٣٨٢) كما موضح في جدول (١) الذي يوضح توزيع أفراد العينة.

جدول (١)

يوضح توزيع أفراد العينة

المجموع	التربية للعلوم الصرفة			التربية للعلوم الإنسانية				القسم	
	علوم الحياة	فيزياء	رياضيات	E	عربي	تاريخ	علم نفس		إرشاد
٢٦	١	-	٥	٤	١	٥	٦	٤	الذكور
١٩	٢	١	٤	٤	٢	-	٦	-	الإناث
٤٥	٣	١	٩	٨	٣	٥	١٢	٤	المجموع

ثانياً: أدوات الدراسة:

إستخدمت الباحثان إستبانة سمات الشخصية و إستبانة الولاء التنظيمي من إعداد غنام (٢٠٠٥)، و فيما يأتي وصف للإستبانتين.

١. إستبانة سمات الشخصية: و المتكونة من ٣٩ فقرة موزعة حسب السمات الآتية:

- أ. سمة المسؤولية وهي (١٠) فقرات.
- ب. سمة الاتزان للإنفعالي وهي (٩) فقرات.
- ج. سمة السيطرة وهي (١٠) فقرات.
- د. السمة الاجتماعية وهي (١٠) فقرات.

كما أن جميع فقرات إستبانة سمات الشخصية موجبة ما عدا (٢، ٦، ٨، ٩، ١٠، ١٤، ١٦، ١٧، ٢٢، ٢٣، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٣١، ٣٤، ٣٥) فقرات سلبية و استخدمت غنام (٢٠٠٥) تدرج ليكرت في تصحيح الإجابات كالآتي: أوافق بشدة (٥)، أوافق (٤)، محايد (٣)، لا أوافق (٢)، لا أوافق بشدة (١) و يعكس هذا التدرج في الفقرات السلبية عند التصحيح.

٢. إستبانة الولاء التنظيمي: تتكون من ٢٨ فقرة جميعها إيجابية و تصحح أيضاً وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي. (غنام، ص٧٨، ٢٠٠٥).

و قد قامت الباحثان في الدراسة الحالية ببعض الإجراءات لجعل المقياس ملائماً على تدريسي و تدريسيات جامعة البصرة و ذلك بإستخراج الصدق و الثبات.

١- إستخراج الصدق الظاهري

تم عرض فقرات إستبانتي سمات الشخصية و الولاء التنظيمي المستخدمتان في الدراسة الحالية على عدد من الخبراء و المختصين في قسم العلوم التربوية و النفسية و قسم الإرشاد التربوي في جامعة البصرة لغرض ملائمة فقرات الإستبانتين لأهداف الدراسة حيث بلغت نسبة إتفاق المحكمين ١٠٠% مع إجراء بعض التعديلات الشكلية كونه مطبق على معلمات المدارس و جعل عباراته عامة لا تقتصر على فئة بعينها.

٢- إستخراج الثبات

أ. إستبانة سمات الشخصية

تم إستخراج معامل الثبات لفقرات إستبانة سمات الشخصية بطريقة التجزئة النصفية بعد تطبيق فقرات الإستبانة على عينة قوامها (١٥) تدريسي و تدريسية في كلية التربية و بعد تصحيح معامل الثبات بمعادلة هورست لعدم تساوي طرفي الإستبانة، بلغ ثبات الفقرات (٠,٨٦).

ب. إستبانة الولاء التنظيمي

إستخراج معامل ثبات الولاء التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية بعد تطبيق فقراته على عينة بواقع (١٥) تدريسي و تدريسية في كلية التربية و بعد تصحيح معامل الثبات بمعادلة سبيرمان بلغ الثبات (٠,٨٢).

إجراءات الدراسة

بعد تحديد عينة الدراسة على تدريسي و تدريسيات كلية التربية (للعلوم الصرفة و العلوم الإنسانية) في جامعة البصرة، بلغ عدد أفرادها ٤٥ تدريسي و تدريسية و وضح لهم كيفية الإجابة على المقياسين

الوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الوسائل الإحصائية: استخدمت الباحثة المعالج الإحصائي (SPSS 15.0).

نتائج البحث و مناقشتها

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي و مستوى سمات الشخصية لدى تدريسي و تدريسيات كلية التربية (للعلوم الصرفة و العلوم الإنسانية) في جامعة البصرة و بلغ عددهم ٤٥ تدريسي و تدريسية و بعد جمع البيانات و تحليلها توصلت الباحثتان إلى النتائج الآتية:

١. فيما يتعلق بالهدف الاول: تم إستخراج الأوساط الحسابية و الإنحرافات المعيارية لكل مجالات إستبانة سمات الشخصية المستخدم في الدراسة الحالية و الأوزان النسبية للتعرف على أبرز السمات الشخصية لدى عينة الدراسة و جدول (٢) يوضح الترتيب التالي.

جدول (٢)

ت	المجالات	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١.	المسؤولية	١٠	٤,٢٨١٣	٠,٨١٧٢٧	٨٥,٦٢٦	١
٢.	الإلتزان الإنفعالي	٩	٣,٧١١١	١,٠٤٥٠٣	٨٢,٤٦٨	٢
٣.	السيطرة	١٠	٣,٩٥١١	٠,٩٠١٥٣	٧٩,٠٢٢	٣
٤.	السمة الاجتماعية	١٠	٣,٨٥٣٣	١,٧٥٨٤٢	٧٧,٠٦٦	٤
	الدرجة الكلية	٣٩	١٥١,٥٧٧	٤,٥٢٢٢٥	٧٧,٧٥	

يتضح مما سبق أن عينة الدراسة تتمتع بمستوى جيد من سمات الشخصية و بوزن نسبي مقداره (٧٧,٧٣) و إحتلت سمة المسؤولية الترتيب الأول بوزن نسبي (٨٥,٦٢٦) تليها سمة الإلتزان الإنفعالي بوزن نسبي (٨٢,٤٦٨) ثم سمة السيطرة بوزن نسبي (٧٩,٠٢٢) و السمة الاجتماعية بوزن نسبي (٧٧,٠٦٦).

و تشير هذه النتيجة إلى أن تمتع تدريسيي و تدريسيات كلية التربية (للعلوم الصرفة و العلوم الإنسانية) بالمسؤولية بحكم طبيعة عملهم فأن التوجيه و التربية و التعليم من اهداف الجامعة وبالاخص كلية التربية كونها مؤسسة مسؤولة عن اعداد مدرسي ومدرسات وتوجيههم بما يحقق الاهداف التربوية المشهودة كما ان الاتزان الانفعالي للتدريسي يجعله نموذج للتحكم بالانفعالات والسيطرة على مختلف المواقف التعليمية و الاجتماعية هو سر نجاح العلاقات الاجتماعية المتمسة بالطابع الإنساني مع الطلبة أو زملائه من الهيئة التدريسية.

٢. فيما يتلق بالهدف الثاني: تم تطبيق الإختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على الولاء التنظيمي لتدريسيي و تدريسيات كلية التربية (للعلوم الصرفة و العلوم الإنسانية).

لقد أظهرت نتائج البحث أن متوسط درجة الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة و من كلا الجنسين هو (١١٩,٨٨٨) درجة و بإنحراف معياري مقداره (١٠,٩٢) درجة و عند مقارنة هذا المتوسط بالوسط الفرضي و البالغ (٨٤) درجة يلاحظ أنه أكبر من المتوسط الفرضي للولاء التنظيمي و عند إختبار الفرق بين المتوسطين بإستخدام الإختبار التائي لعينة واحدة تبين انه غير دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و الجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

يوضح القيمة الانية بين متوسط درجة الولاء التنظيمي والمتوسط الفرضي للمقياس لدى افراد عينة البحث

حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة المحسوبة	القيم الجدولية	مستوى الدلالة
٤٥	١١٩,٨٨٨	١٠,٩٢	٨٤	٠,٥١٦	٢,٠٢	٠,٠٥

و تشير هذه النتيجة إلى أن عينة الدراسة تتمتع بمستوى من الولاء التنظيمي وهذا طبيعي كون العينة تتمتع بدرجة عالية من سمة المسؤولية والالتزان الانفعالي والسيطرة والسمة الاجتماعية وهذه السمات واجب توفرها للاستدلال على مدى ولاء التدريسي لمؤسسته التربوية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين، وهذا يتفق مع دراسة المعيوف ٢٠٠٢ ودراسة دبه وغولة ٢٠١٢ ودراسة المعاني ١٩٩٩ .

٣. فيما يتعلق بالهدف الثالث: إستخدام الإختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين في سمات الشخصية.

و لتحقيق هذا الهدف تم إستخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات كل من الذكور و الإناث إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (١٥١,١٥٣) درجة و بانحراف معياري مقداره (٤,٨٦٩) درجة أما المتوسط الحسابي للإناث فقد بلغ (١٥٢,١٥٧) درجة و بانحراف معياري مقداره (٤,٩٣٨) درجة و بعد تطبيق الإختبار التائي لعينتين مستقلتين كانت القيمة التائية المحسوبة أصغر من القيمة الجدولية و كما مبين في الجدول (٤).

جدول (٤)

يوضح القيمة التائية للفروق بين درجات الذكور والإناث في سمات الشخصية

العينة	حجم العينة	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيم التائية الجدولية	مستوى الدلالة
ذكور	٢٦	١٥١,١٥٣	٤,٨٦٩	٠,١٠٥	٢,٠٢	٠,٠٥
إناث	١٩	١٥٢,١٥٧	٤,٩٣٨			

و تشير هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تدريسيي و تدريسيات كلية التربية في سمات الشخصية لكونهم يتعرضون نفس الخبرات الأكاديمية و الظروف الجامعية على الرغم من اختلافهم في التخصصات و سنوات الخدمة و الجنس إلى أن سماتهم الشخصية قد تكون متقاربة الى حدٍ ما .

٤. أما فيما يتعلق بالهدف الرابع: تم استخدام الإختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق الإحصائية بين الجنسين في الولاء التنظيمي.

و لتحقيق هذا الهدف، إستخرج الوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لدرجات كل من الذكور و الإناث إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (١١٨,٨٤٦) درجة و بإنحراف معياري مقداره (٣,٨٢٨) درجة، أما المتوسط الحسابي للإناث فقد بلغ (١١٩,٨٤٢) درجة و بإنحراف معياري مقداره (٣,٨٨٩) درجة، و بعد تطبيق الإختبار التائي لعينتين مستقلتين كانت القيمة التائية المحسوبة أصغر من الجدولية، و كما مبين في الجدول (٥)

جدول (٥)

يوضح القيمة التائية للفروق بين الذكور والإناث في الولاء التنظيمي

العينة	حجم العينة	متوسط العينة	الإنحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيم التائية الجدولية	مستوى الدلالة
ذكور	٢٦	١١٨,٨٤٦	٣,٨٢٨	٠,٣٥٧	٢,٠٢	٠,٠٥
إناث	١٩	١١٩,٨٤٢	٣,٨٨٩			

و تشير هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تدريسيي و تدريسيات كلية التربية في الولاء التنظيمي تبعا للجنس.

٥. فيما يتعلق بالهدف الخامس: التعرف على العلاقة الإرتباطية بين سمات الشخصية و الولاء التنظيمي لدى تدريسيي و تدريسيات كلية التربية.

و لتحقيق هذا الهدف تم استخدام معامل الإرتباط بيرسون و البالغ (٠,١٨٣) و تشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة طردية ضعيفة و غير دالة بين سمات الشخصية و الولاء التنظيمي لدى تدريسيي و تدريسيات كلية التربية (للعلوم الصرفة و العلوم الإنسانية)، و تعتبر هذه النتيجة أن العلاقة ضعيفة بين الولاء التنظيمي و

سمات الشخصية ترجع لعدة أسباب. منها وجود سمات وخصائص شخصية اخرى قد تؤثر على الفرد ولكون السمات ثابتة نسبيا فانها تتغير بتغير الظروف المكانية والزمانية وتغير اهداف وفلسفة المؤسسة (الجامعة) مما يؤثر على مستوى الولاء التنظيمي بالاضافة الى سنوات الخدمة والتخصص والمناصب الادارية والحالة الاجتماعية والسكن كلها عوامل مؤثرة تتحكم بطبيعة العلاقة بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي .

الاستنتاجات

١. يتعرض التدريسي الجامعي بحكم عمله لضغوط ومتغيرات مختلفة تؤثر في خصائصه الشخصية ومدى ولاءه لمؤسسته التربوية والتعليمية وخصوصا في ظل التطورات التي يشهدها مجتمعنا السياسية منها و الاجتماعية والقيمية والاقتصادية.
٢. كما تختلف اهداف وفلسفة كل مؤسسة باختلاف اهداف المجتمع الذي تنتمي اليه والفروق الفردية من تدريسي الى اخر ومدى اشباعها لحاجات التدريسي مقابل ما يقدمه لها من خدمات تجعل من الولاء التنظيمي عاملا متغيرا عبر الزمن ومؤثرا ومتأثرا بكل من ينتمي للمؤسسة التعليمية.
٣. ان شعور التدريسي بالمسؤولية والالتزام الانفعالي والسيطرة والسمة الاجتماعية تجعله اكثر عطاء ونشاطا وولاء لمؤسسته .

التوصيات

في ضوء اهداف الدراسات و نتائجها توصي الباحثان بالآتي:

١. عمل دورات تربوية تعنى بخلق و إكساب الشعور بالولاء التنظيمي للأساتذة و الطلبة في المؤسسات الجامعية.
٢. إبراز هوية التدريسي الجامعي و ما يتمتع به من خصائص شخصية من خلال عقد الندوات و المؤتمرات للنهوض بواقع شريحة التدريسيين في مختلف الجامعات.

٣. إعداد برامج تأهيلية من قبل وزارة التعليم العالي و البحث العلمي لرفد الكليات بكوادر تدريسية تتمتع بالولاء التنظيمي و الخصائص الشخصية الإيجابية.
٤. سد إحتياجات الكوادر التدريسية المادية و العلمية من خلال توفير المساكن و المكتبات العلمية و توفر المصادر و رصد الأموال للقيام بالبحوث العلمية للنهوض بالواقع التعليمي و الاقتصادي و التربوي على مختلف الأصعدة.

المقترحات

١. تصميم برنامج إرشادي لتنمية الولاء التنظيمي لدى تدريسيي الجامعات المختلفة.
٢. القيام بدراسة تتناول علاقة الولاء التنظيمي بالثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام و المراكز التربوية المختلفة في الجامعات.
٣. القيام بدراسة مقارنة تتناول مفهوم سمات الشخصية لدى تدريسيي الجامعة و معلمي الدراسة الأولية.
٤. تصميم برنامج تدريبي لتطوير خصائص الشخصية للتدريسي الجامعي.

المصادر العربية

- أبو العلا، محمد صلاح الدين(٢٠٠٩). ضغوط العمل و أثرها على الولاء التنظيمي، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية. قطاع غزة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو العلا، محمد صلاح الدين. ضغوط العمل و اثرها على الولاء التنظيمي. رسالة ماجستير، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٩.
- أبو صويح، مروان و الصفدي، عصام. مدخل إلى الصحة النفسية. دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٨.
- أبو نداء، سامية خميس (٢٠٠٧). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية و أنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الأحمدي، طلال بن عايد. الولاء التنظيمي و علاقته بالخصائص الشخصية و الرغبة في ترك المنظمة و المهنة. المجلة العربية للإدارة، مجلد ٢٤، العدد (١)، ٢٠٠٤.

البخاري، الأمين إسماعيل. مقالة نفسية عن مفهوم الشخصية عن موقع العيادة النفسية (٢٠٠٥/٢٠٠٦).

الجريسي، بدر محمد. الروح المعنوية و علاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠١٠.

الحسناوي، موفق، ٢٠١٠، دور الجامعة في بناء شخصية الطالب، مؤسسة النور للثقافة والاعلام
www.alnoor.se،

حمدان، روان الساكت و ياسمين. التحفيز و أثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية. كلية الاقتصاد، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١١.

الخشالي، شاكرا جاد الله. أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، ٢٠٠٣، ص ٤٠٦.

خليفة، عبد اللطيف ورضوان، شعبان جار الله (١٩٩٨)، بعض سمات الشخصية المصرية وابعادها، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، في محمد، محمد عباس (ب،ت)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (٣٠).

الدوسري، سعد عميقان. ضغوط العمل و علاقتها بالولاء التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٥.

الديب، علي محمد. بحوث في علم النفس على عينات مصرية و سعودية و عمانية. الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٤.

الرواشدة، خلف سليمان. صناعة القرار المدرسي و الشعور بالأمن و الولاء التنظيمي. دار الحامد للنشر، عمان، ٢٠٠٧.

السلعوس، رنا. سمات الشخصية لدى المرأة العاملة في القطاعين الحكومي و الخاص في مدينة نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠٠١.

العباسي، نورس شاكرا هادي. محاضرة ألقاها الدكتور في قسم التربية و علم النفس. كلية التربية صفى الدين الحلي، جامعة بابل، ٢٠١١/٣/٥.

العجمي، سعيد رفحان و مقدم، عبد الحفيظ سعيد. علاقة بعض سمات الشخصية بإنحراف الأحداث في مدينة الرياض، دراسة مقارنة. قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٦ هـ.

الختيلة، الحكمي و إبراهيم الحكم. الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه و علاقتها ببعض المتغيرات. جامعة أم القرى فرع الطائف، كلية التربية.

العبيدي، ناظم هاشم و داوود، عزيز حسن. علم نفس الشخصية. جامعة بغداد، ١٩٩٠.

العتيبي، آدم غازي. الولاء التنظيمي و العوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية و العمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد الأول، العدد الرابع: ص ١٠٩ - ١٣٤، ١٩٩٣.

الرواشدة، علاء زهير. الإغتراب السياسي لدى الشباب الجامعي. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد ٤، العدد ٣، الأردن، ٢٠١١.

العزاوي، ميسرة نبيل إبراهيم. سمات الشخصية و علاقتها بالسلوك المظهري لدى المرأة العراقية. رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بغداد، ٢٠٠٥.

العنزي، فياض أحمد. مستوى الولاء التنظيمي للموظفين المدنيين و العسكريين في كلية الملك خالد العسكرية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٨.

الفهداوي، فهمي خليفة صالح و القطاونة، نشأت أحمد. تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية. المجلة العربية للإدارة، مجلد ٢٤، العدد ٢، ٢٠٠٤.

المحتسب، لينة حسام و جلعود، مروان سعيد. أبعاد الولاء التنظيمي و العوامل المؤثرة عليه لدى موظفي البنوك في محافظة تحليل فلسطين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات، العدد (١١)، ٢٠٠٧.

المعاني، أيمن. الولاء التنظيمي لسلوك منضبط و إنجاز مبدع. عمان، مؤسسة الوراق، ١٩٩٦.

الهدلول، هذلول صالح. الولاء التنظيمي و أثره على مستوى الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٢.

الوقفي، راضي. مقدمة في علم النفس. عمان، دار الشروق، ١٩٩٨.

دبة، سمية و غولة، سمير. الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية، دراسة إستكشافية ميدانية بمدينة ورقلة. كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة صاحي مرياح، ورقلة، ٢٠١٢.

سفيان، نبيل. (٢٠٠٤). المختصر في الشخصية و الإرشاد النفسي. القاهرة، مصر.

شبيبي، الجوهرة عبد القادر طه. الشعور بالوحدة النفسية و علاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلبة جامعة أم القرى. رسالة ماجستير، كلية المكرمة، ٢٠٠٣.

صالح، قاسم حسين. الشخصية بين التنظير و القياس. دار النشر للجامعات، صنعاء، اليمن، ١٩٩٧.

طبيبة، زهري. سمات الشخصية للقائمين بالمرضى و الممرضات على مراكز العناية بمرض السرطان في الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس فلسطين، ٢٠٠٣.

عبد الخالق، أحمد. الأبعاد الأساسية للشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧.

عبد الرحمن، سعد. السلوك الإنساني (تحليل و قياس المتغيرات). مكتبة الفلاح، الكويت، ١٩٩٨.

عطاري، عارف و آخرون. الولاء التنظيمي للهيئة الإدارية التدريسية بمدارس وزارة التربية و التعليم بسلطنة عمان. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية و الاجتماعية و الإنسانية، المجلد ١٨، العدد (٢)، ص ١٣ - ٨٢، ٢٠٠٦.

علام، إعتقاد محمد. الإنتماء التنظيمي لدى العاملين في الصناعات التحويلية، حولية كلية الإنسانيات و العلوم الاجتماعية، العدد ١٦، جامعة قطر، قطر، ١٩٩٣.

عيدان، روعي. العلاقة بين سمات الشخصية و الروح المعنوية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠٠٢.

غباري، ثائر محمد. سيكولوجية الشخصية. ٢٠٠٨.

غانم، ختام عبد الله علي. السمات الشخصية و الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. رسالة ماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، ٢٠٠٥.

كرميان، صلاح (٢٠٠٧)، سمات الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى العاملين بصورة وقتية من الجالية العراقية في استراليا، اطروحة دكتوراه كلية الاداب والتربية، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.

مذكور، إبراهيم. المعجم الوسيط. الطبعة الثانية، إسطنبول، تركيا، ١٩٨٩.

محمد، شريط الشريف، ٢٠٠٩، الإتصال التنظيمي و علاقته بالولاء التنظيمي و دراسة ميدانية. رسالة ماجستير، جامعة منتوري محمد قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية.

محمد، محمد عباس. العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. جامعة بغداد، مركز الدراسات للأبحاث النفسية، مجلة البحوث التربوية و النفسية، العدد ٣٠، ٢٠٠٩.

نجاتي، محمد عثمان. علم النفس في حياتنا اليومية. دار العلم، الكويت، ١٤٠٨ هـ.

هيجان، عبد الرحمان أحمد. الولاء التنظيمي للمدير السعودي. مطبوعات أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٩٩٨.

هيكل، إبراهيم فاروق عبد الحميد. حكمة فلسفة الفاروق. الفاروق علم النفس، ٢٠١٠.

المصادر الأجنبية

Esfandiari, M. and Witterock, M. (1999). Generative teaching and personality characteristic of student teachers. *Teaching and Teacher Education*, 2 (4): pp. 355 – 363.

Guifard, J. P. (1975). Factors and factors of personality. *Psychological Bulletin*, 82 (5): pp. 802 – 814.

<http://www.afaweag.com>

John, M. and Tylor, J. (1999). Leadership style school climate and the institutional commitment of teacher. *International Forum*, 2 (1): pp 2557.

Meyer, J. P.; Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment organization and occupations: Extension and test of three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77.

Raju, P and Strivastava, R. (1994). “Factors contribution to commitment to the teaching profession”. *International Journal of educational Management*, 8 (5): pp. 7 – 13.

Abstract

To achieve the goals planned in any institution has to be marked by its members personal traits and organizational loyalty. So the current study aimed to measure personality traits and their relationship to organizational loyalty, as well as aimed to learn about the significance of gender differences in personality traits and loyalty. Sample of (45) teachers was withdrawn from the Faculty of Education, University of Basra for the academic year (2010-2011).

The result of the shows that the responsibility, emotional balance, control, and social character, are the most important features of the sample, as there were no statistically significant differences in these characteristics and organizational loyalty variable depending on the sex, and weak relationship between personality traits and organizational loyalty.