



دور حاجات ماكلياند (McClelland) على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة دهوك

م.م. هرمان محمد صالح محمد مهدي المفتي
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة دهوك - كردستان العراق
البريد الإلكتروني: harman.mohammedmahdi@uod.ac

المخلص

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى حاجات ماكلياند (McClelland) والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة دهوك ، وكذلك التعرف على معنوية الفروق بين أعضاء الهيئة التدريسية إزاء حاجات ماكلياند (McClelland) والولاء التنظيمي تبعاً لمتغيرات الشخصية كالجنس (ذكر - أنثى)، المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه)، سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات ، من 5-10 سنوات ، أكثر من 10 سنوات). استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة هذا البحث، اجري البحث على عينة تم اختيارها بالطريقة العمدية من أعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك حيث بلغ حجم العينة (43) عضواً تدريسياً ، قام الباحث الاستعانة بدراسة (الحراشة والبشاشة 2006) واشتملت المقياس على (15) فقرة لقياس حاجات ماكلياند ودراسة (يوسف غنيم 2010) واشتملت المقياس على (17) فقرة لقياس الولاء التنظيمي، بعد التأكد من صدق وثبات المقياسين، تم تطبيق على عينة الدراسة ثم معالجة البيانات التي حصل عليها الباحث باستخدام برنامج الإحصائي. فأظهرت النتائج ان هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك. وقد يوصى الباحث الاعتماد الجدي على الأنظمة والقوانين بدلاً من الاعتماد على العلاقات الشخصية، إجراء دراسة مقارنة بين جامعات إقليم كردستان حول العلاقة بين حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: حاجات ماكلياند ، الولاء التنظيمي.



The Role of McClelland's Needs on Organizational Loyalty among Faculty Members in the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Duhok

Harman M.Salih M.Mahdi Al-Mufti

College of Physical Education and Sports Sciences - University of Duhok – Kurdistan of Iraq

Email: harman.mohammedmahdi@uod.ac

ABSTRACT

The article aims to identify the level of McClelland's needs and organizational loyalty among faculty members at the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Duhok as well as identifying the significance of differences between faculty members regarding McClelland's needs and organizational loyalty according to personality variables such as gender (male - female), educational qualification (Master's - PhD), years of experience (less than 5 years, 5-10 years, more than 10 years). The researcher used the descriptive survey method for its suitability to the nature of this research. The research was conducted on a deliberately selected sample of faculty members of the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Duhok, where the sample consisted of (43) faculty members. The researcher made use of the study (Al-Harasha and Al-Shababsha 2006), the scale included (15) items to measure McClelland's needs and the study of (Youssef Ghoneim 2010). The data obtained by the researcher using the statistical program. The results showed that there is a significant relationship between McClelland's needs and organizational loyalty from the viewpoint of faculty members in the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Duhok. The researcher might recommend a serious reliance on regulations and laws instead of relying on personal relationships, to conduct a comparative study between the universities of Kurdistan Region on the relationship between McClelland's needs and organizational loyalty.

Keywords: McClelland's needs, Organizational loyalty.



1-1 مقدمة وأهمية البحث:

تعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التربوية في العصر الحاضر، وتستند هذه الأهمية إلى أهمية الدور الذي يلعبه التعليم الجامعي في حياة الشعوب المتقدمة والنامية على السواء، ومسؤوليتها تكون أعظم في الدول، حيث يرى الجرباوي أن الجامعات في هذه الدول تعتبر ضمير الأمة، لأنها تقوم بإعداد القبايين في مختلف المجالات، وتوجيه المجتمع قيماً، مما يجعل دورها في التأثير على المجتمع محورياً، وعلى جانب كبير من الأهمية (الجرباوي، 1986، 16)، ويشير عمار بأنه تمثل الجامعة قمة الهرم التعليمي، ليس لمجرد كونها آخر مراحل النظام التعليمي الرسمي المعروفة وحسب، بل لأنها تقوم بمهمة خطيرة في صناعة الشباب - فكراً ووجداناً وفعالاً وانتماء - ومن خريجي الجامعات تبرز قيادات المجتمع في مختلف المجالات العلمية، والاقتصادية، والإدارية، والثقافية، والتي من خلالها يتابع المجتمع مسيرته تقدماً أو تتيبناً وانحساراً (عمار، 1996، 56).

ويعد موضوع الولاء التنظيمي المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم، مدى الانسجام القائم بين الأفراد ومنظمتهم، فالأفراد ذوو الولاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيداً من الجهد والتفاني في أعمالهم ويسعوا بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظمتهم (المخلافي، 2001، 145) قد أصبح الولاء مؤشراً مهماً في الدلالة على نجاح المنظمات، فالحماسة والإخلاص في العمل من صفات عضو هيئة التدريس الملتزم والمتفاني، فنرى بعض أعضاء هيئة التدريس يعترفون بانتمائهم لجامعاتهم ومهنتهم، ويعملون بجد ونشاط ويدأبون على تحقيق أهداف الجامعة، ونرى آخرين لا يترددون مما يؤثر سلباً في أداء الجامعة وأهدافها فالولاء التنظيمي حاجة ماسة لكل مؤسسة.

الرغبة في ممارسة عال من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية، شريطة أن يؤدي هذا الجهد إلى إشباع بعض حاجات الفرد كما يشير Luthans العملية التي تبدأ بالحاجة البيولوجية والنفسية التي تحرك السلوك نحو تحقيق هدف أو حافز لدى الفرد، وهو يرى أن عدم التوازن البيولوجي أو النفسي يؤدي إلى إثارة السلوك بقصد تلبية الحاجات للتحقيق من حالة عدم التوازن (Luthans, 1992, 147)، فعندما منح أعضاء هيئات التدريس الفرصة للمساهمة بأفكارهم ومعارفهم في العمل تحسن مستوى أدائهم، لقد تحفز الأفراد للعمل لمجرد شعورهم بأن الإدارة مهتمة بهم، وهذا شجعهم على التفاعل اجتماعياً وتربوياً والمساهمة في إعطاء الأفكار وعلى القيادات الإدارية في الجامعة بشكل عام والكلية بشكل خاص يجب يهتموا بمستخدميهم ويحترمون طبيعتهم البشرية ويراعون الاختلافات الفردية بينهم ولغاية الحصول على فهم أفضل للأفراد ومزاياهم وقيمهم المختلفة فان على قيادات الإدارات فهم خصائص هؤلاء الأفراد صنفهم وشخصياتهم وميولهم وبنيتهم واهتماماتهم لكي تتمكن من الوصول إلى فهم سليم لدوافعهم، كما يؤكد (Hunsakre and Cook) حاجة لكل فرد مجموعة من الدوافع كجزء من شخصية، وهذه الدوافع تمثل حقولاً من الحاجات التي تعملها أو اكتسبها من الخبرات المفضلة لدى ذلك الفرد، ربما اكتسب دافعاً لحب الإنجاز نتيجة لمكافأة حصل عليها نجاحه في إنجاز عمله (Hunsakre and Cook, 1986, 168).

نظراً لأهمية حاجات ماكيلاند والولاء التنظيمي باعتبارهم أهم الركائز التي يقوم عليها العمل الإداري، إلا أن البحوث التي تناولت هذا الموضوع قليلة سواء في المجال العام أو في مجال الرياضة بشكل خاص، كونها تجمع بين عنصرين مهمين من الضروري تواجدهما في أي مؤسسة ناجحة، أو أي مؤسسة تضع النجاح في سلم أولوياتها.

2-1 مشكلة البحث:

تتسلم الجامعات زمام التعليم العالي، كما تحمل على عاتقها مسؤولية إعداد الكوادر الفنية والأكاديمية وتزويد المجتمع بما يحتاج له من تلك الكوادر (معاينة، 1995، 25) ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك من تأثير في المجتمع، كان لا بد من الاهتمام بدراسة العوامل المتعلقة بحاجات ماكيلاند والمشاكل التي يواجهونها، من أجل ضمان عطائهم وإخلاصهم وتفانيهم في تحقيق أهداف المجتمع وخلق البيئة التربوية الفعالة التي تعتبر الهدف الأسمى للتعليم العالي، من هنا رأت الباحثة أن دراسة حاجات ماكيلاند (McClelland) والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة موضوعاً جديراً بالبحث، لذلك كان لا بد من إجراء دراسة علمية وفق منهجية واضحة، وبالتحديد فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة عن الأسئلة التالية:



- ما درجة حاجات ماكلياند (McClelland) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة؟

- ما درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حاجات ماكلياند (McClelland) والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة؟

3-1 أهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى حاجات ماكلياند (McClelland) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك.
- 2- التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك.
- 3- التعرف على معنوية الفروق بين أعضاء الهيئة التدريسية إزاء حاجات ماكلياند (McClelland) على بعض المتغيرات الشخصية.
- 4- التعرف على معنوية الفروق بين أعضاء الهيئة التدريسية إزاء الولاء التنظيمي على بعض المتغيرات الشخصية.
- 5- تحديد العلاقة بين حاجات ماكلياند (McClelland) والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك.

4-1 فرض البحث :

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى حاجات ماكلياند (McClelland) والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك.

5-1 مجالات البحث:

- 1-5-1 مجال البشري : أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- 2-5-1 مجال المكاني : كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة دهوك.
- 3-5-1 مجال الزماني : الفترة من 2021/7/11 لغاية 2021/9/15.

6-1 تحديد المصطلحات:

1-6-1 حاجات ماكلياند (McClelland): أنها تتعلق بمطالب الفرد الداخلية، وأن سلوكه ناتج عن حاجات ورغبات ومثيرات داخلية لديه (Organ, 1991, 59).

2-6-1 الولاء التنظيمي: استعداد ورغبة قوية لبذل أقصى جهود ممكنة لصالح المؤسسة نيابة عنها، الرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضويته في المؤسسة (العمرى، 1999، 125).

3-6-1 أعضاء الهيئة التدريسية: وهم أولئك الأشخاص حملة شهادات الماجستير والدكتوراه الذين يعملون في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك في مجال التدريس.

2- إجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الذي يتناول دراسة أحداث وظواهر هذه الدراسة نظراً لملائمته لطبيعة هذا البحث.

2-2 مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك والبالغ (48) عضو هيئة التدريس.

3-2 عينة البحث: تكونت عينة البحث من (43) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك وهم يشكلون (89,58%) من مجتمع البحث الأصلي والجدول رقم (1) يبين توزيع عينة البحث:



جدول (1) يبين توزيع افراد العينة حسب متغيرات البحث

المتغيرات	مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	33	76,74%
	أنثى	10	23,25%
	المجموع	43	100%
المؤهل العلمي	ماجستير	25	58,13%
	دكتوراه	18	41,86%
	المجموع	43	100%
سنوات الخبرة	أقل من (5) سنوات	7	16,27%
	من (5 - 10) سنوات	16	37,20%
	أكثر من (10) سنوات	20	46,51%
	المجموع	43	100%

4-2 أاداتا البحث: قام الباحث بتطوير أداة لقياس مستوى حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي ، وذلك بالاستعانة بالأدب التربوي والدراسات السابقة في هذا المجال، وبخاصة دراسة (الحراشة والبشاشة، 2006) واشتملت الاستبانة على (15) فقرة لقياس حاجات ماكلياند موزعة على ثلاثة محاور وهي: الانجاز (5 فقرة)، والقوة (5 فقرة)، والانتماء (5 فقرة) ودراسة (يوسف غنيم، 2010) واشتملت الاستبانة، على (17) فقرة لقياس الولاء التنظيمي.

5-2 صدق الأدوات: وهو " مدى انسجام فقرات المقياس مع موضوعها ومفهومها، أي مدى قياس المقياس لما وضع من أجله " (Aiken, 1979, p.361). ويشير Ebel إلى أن "عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها تعد أفضل طريقة في استخراج الصدق الظاهري" (Ebel, 1972, p.556). فقام الباحث بعرض المقياسين على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص ملحق رقم (2)، وذلك للاستفادة من خبرتهم ومقترحاتهم حول ملاءمة الأداة لأغراض الدراسة، ومدى صدقها. وقد سألت الباحث المحكمين الأسئلة التالية:

- مدى مناسبة الفقرات.

- مدى وضوح الفقرات.

- مدى دقة وسلامة الصياغة اللغوية.

- إضافة أية معلومات أو تعديل بعض الكلمات بالطريقة التي يرونها مناسبة، وقد أتفق المحكمين على جميع فقرات المقياس دون إضافة أو تعديل وبذلك استقر مقياس حاجات ماكلياند على (15 فقرة) ومقياس الولاء التنظيمي على (17 فقرة) ملحق رقم (1).

6-2 ثبات الأدوات: ويقصد بثبات الاختبار " ان علامة الافراد لا تتغير جوهرياً بتكرار إجراء الاختبار ويعبر عنه إحصائياً بأنه معامل الارتباط بين علاقة الافراد في مرات إجراء الاختبار المختلفة " (زكريا محمد الظاهر، 2002 ص140). ولأجل التأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، حيث تم تطبيق الاختبار على (5) تدريسي من عينة البحث، وبعد مرور (10 أيام) تم إعادة الاختبار على العينة نفسها، حيث يؤكد أن " لا تقل مدة تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه عن أسبوع " (فرحات، 2001، ص154) وتم حساب معامل الارتباط بين الاختبارين وبلغ معامل الارتباط (0,87) وتعد هذه القيمة قيمة مقبولة لأغراض الدراسة.



7-2 إجراءات القياس: بعد التأكد من صدق وثبات أداة البحث، قام الباحث بتوزيع الأداة، وهي (حاجات ماكيلاند ، الولاء التنظيمي) على عينة البحث المكونة من (43) عضو هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك، وطلب منهم تعبئتها بشكل دقيق وتم اعطائهم الوقت الكافي للإجابة على جميع فقرات المقياسين.

8-2 الأساليب الإحصائية: للحصول على إجابة تساؤلات البحث تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss) حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط البسيط (التكريري والعبيدي ، 1999 ، 42-218).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

1-3 عرض وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى لمحاور حاجات ماكيلاند عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك.

جدول رقم (2)

الرقم	المحاور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الحاجات
1	الإنجاز	3,92	0,90	78,4%	مرتفع
2	القوة	3,80	0,81	76%	مرتفع
3	الانتماء	3,77	0,94	75,4%	مرتفع

جدول (2) يوضح نتائج حاجات ماكيلاند من حيث حصول على مستوى (مرتفع) ناتج عن نسب مئوية (78,4 - 76 - 75,4) من خلال الاوساط الحسابية (3,92 - 3,80 - 3,77)، وتعزي هذه النتائج الايجابية الى وجود وعي عال لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك كما يشير العميان " رغبة الفرد ببناء علاقات صداقة وتفاعل مع الآخرين، ويتم إشباع هذه الحاجة من خلال تأسيس علاقات الصداقة والحب وسائر أنواع العلاقات الاجتماعية مع الآخرين (العميان، 2002، 293) واتفقت نتائج هذا البحث مع نتائج دراسة سلامة (2004) والتي أشارت إلى وجود علاقة بين مستويات حاجات ومستوى الانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الخاصة في جامعة فلسطين.

2-3 عرض تحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك.

جدول رقم (3)

الرقم	المحور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الولاء
1	الولاء التنظيمي	3,82	0,82	76,45%	مرتفع

جدول (3) يوضح نتائج مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً على جميع الفقرات ناتج عن نسب مئوية (76,45) وذلك بدلالة المتوسط الحسابي عليها، حيث بلغت (3,82) ومثل هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك مرتفع، وهذه النتيجة منطقية وطبيعية، حيث أن كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تقدم تسهيلات مختلفة لأعضاء هيئة التدريس وتوفر لهم كل الامكانيات المتاحة من اجل تنفيذ عملهم، وهذا بدوره ينعكس على انتماء عضو هيئة التدريس.



3-3 عرض وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد العينة حسب متغيرات البحث:

جدول رقم (4)

عرض وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد العينة حسب متغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
حاجات ماكلياند	ذكر	33	3,60	0,84	-2,23	0,40
	أنثى	10	3,98	0,72		
الولاء التنظيمي	ذكر	33	3,58	0,44	-0,80	0,016
	أنثى	10	3,66	0,45		

نلاحظ من الجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى حاجات عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تعزى لمتغير الجنس، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0,40) هذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0,05) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس، أي انه لا يوجد اختلاف في حاجات أو دافعية بين الذكور والإناث، وهذه النتيجة تعني أن الجنس لا يؤثر على مستوى حاجات أو دافعية عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك.

كما نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تعزى لمتغير الجنس، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0,016) هذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة (0,05) أي انه تم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس، أي أن هناك اختلافاً في مستوى الولاء التنظيمي عند الذكور والإناث في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك ولصالح الإناث، وقد يعود ذلك إلى طبيعة النظام المطبق في الكلية حيث أن نظام الكلية يفرق بين الذكور والإناث في المناصب الإدارية والأكاديمية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة دهوك.

جدول رقم (5)

عرض وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
حاجات ماكلياند	ماجستير	25	3,98	0,72	2,30	0,02
	دكتوراه	18	3,58	0,44		
الولاء التنظيمي	ماجستير	25	3,80	0,44	1,85	0,06
	دكتوراه	18	3,50	0,55		

نلاحظ من الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى حاجات ماكلياند عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تعزى لمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0,02) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0,05) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي أي انه لا يوجد اختلاف في حاجات ماكلياند بين حملة الماجستير وحملة الدكتوراه وهذا يعني انه لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي على



حاجات ماكلياندا، فحملة الماجستير والدكتوراه لديهم حاجات عن التدريس في الجامعة، وهذا مؤشر على قناعة أعضاء هيئة التدريس بمهنة التعليم في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، كما نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تعزى لمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0,06) هذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة (0,05) أي انه تم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي وتشير هذه النتيجة إلى وجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي عند حملة الماجستير والدكتوراه وأصحاب حملة الماجستير وتعني هذه النتيجة أن المؤهل العلمي لا يؤثر على الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك.

جدول رقم (6)

عرض وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد العينة حسب متغير الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
حاجات ماكلياندا	أقل من (5) سنوات	7	3,98	0,72	0,84	0,69
	من (5 - 10) سنوات	16	3,58	0,44		
	أكثر من (10) سنوات	20	3,78	0,48		
الولاء التنظيمي	أقل من (5) سنوات	7	3,80	0,44	1,15	0,26
	من (5 - 10) سنوات	16	3,50	0,55		
	أكثر من (10) سنوات	20	3,86	0,45		

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (6) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى حاجات ماكلياندا عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تعزى لمتغير الخبرة، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0,69) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0,05) أي انه تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الخبرة، وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود اختلاف في مستوى حاجات أو دافعية حسب متغير الخبرة.

كما نلاحظ من الجدول (6) أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تعزى لمتغير الخبرة، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0,26) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0,05) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الخبرة أي انه لا يوجد اختلاف في الولاء التنظيمي باختلاف الخبرة وهذا يعني انه لا يوجد تأثير للخبرة على الولاء التنظيمي.

4-3 عرض وتحليل نتائج العلاقة بين حاجات ماكلياندا والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس



جدول رقم (7) يبين العلاقة بين حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك

مستوى الدلالة	الولاء التنظيمي	محاور حاجات ماكلياند
0,000	**0,54	الانجاز
0,000	**0,53	القوة
0,000	**0,44	الانتماء

نلاحظ من خلال الجدول (7) أن هناك علاقة ايجابية بين جميع محاور حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (**0,54 - **0,53 - **0,44) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,000) وهذه النتيجة تشير إلى وجود علاقة بين حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك، وان وجود مثل هذه العلاقة يوجب العمل على تعزيزها والاهتمام بها، وهذه النتيجة طبيعية، حيث ان الشخص الذي لديه حب للمؤسسة التي يعمل بها والحاجة لها يتولد لديه الولاء عن العمل، وهذا بدوره ينعكس على الأداء.

5-3 مناقشة النتائج:

بعد عرض النتائج وتحليلها ظهر لنا إن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي من وجهة نظر التدريسيين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك، يعزو الباحث ذلك إلى أن سياسة إدارة الكلية هو أساس وركن رئيسي من الإدارة، وأركان العملية الإدارية وهو المسؤول عن اتخاذ القرار النهائي لذا يجب أن يكون القدوة الحسنة، ولده سعة الصدر والصبر والحكمة، كما يؤكد Gordon " أنه الرغبة في الأداء العالي وإظهار المقدرة على العمل وأن الفرد الذي يسعى باستمرار إلى ممارسة المهام الصعبة والتي تتصف بالتحدي تكون حاجة الانجاز لديه عالية (Gordon, 1993, 129) أيضاً أن أسلوب إدارة الكلية في تطبيق الأنظمة والقوانين يتم بشكل منطقي وعدل ويمارس إدارة كلية سياسة الفريق الواحد في تنظيم الشؤون الإدارية وقد يعود السبب في ذلك إلى إدراك إدارة الكلية ورؤساء الأقسام الالتزام وتبادل آراء والمعلومات ولغة التفاهم والحوار في حل المشكلات وروح التشجيع بين التدريسيين في العمل، والعمل على سعادته تمكن إلى أعلى مستويات الإنجاز مما ينعكس على المؤسسة ايجابياً، كما يشير مصطفى انه "مجموعة التغيرات والتصورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفاياتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم لتجعلهم قادرين على أداء اعمالهم على الوجه الأكمل" (مصطفى، 2005، 36).

4- الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات: توصل الباحث الى أهم الاستنتاجات بما يلي :

- 1- مستوى حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك مرتفع.
- 2- عدم وجود فروق في حاجات ماكلياند عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تعزى لمتغير الجنس.
- 3- عدم وجود فروق في مستوى حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تعزى إلى متغيرين المؤهل العلمي والخبرة.



- 4- وجود فروق في الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- 5- وجدت علاقة إيجابية بين حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك.

2-4 التوصيات:

- 1- إعادة النظر في النظام الإداري السائد بشكل عام في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك والاهتمام الأكثر بممارسة سياسة الفريق الواحد في تنظيم الشؤون الإدارية.
- 2- الاعتماد الجدي على الأنظمة والقوانين لتسيير أمور الكلية بدلاً من الاعتماد على العلاقات الشخصية.
- 3- تعزيز مقومات ظاهرة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 4- العمل على تطوير الأنظمة والتعليمات المطبقة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة دهوك نظام تقويم أعضاء هيئة التدريس.
- 5- إثراء العمل الوظيفي لكافة التدريسيين من خلال زيادة مسؤولياتهم، وتوسيع الأعباء الوظيفية لديهم، والعمل على تحسين محتوى الوظائف ونوعية المهام، وذلك لتهيئة المناخ الملائم لتنمية حاجات لدى التدريسيين.
- 6- إجراء دراسة مقارنة بين جامعات إقليم كردستان حول العلاقة بين حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي للعاملين فيها.

المصادر

1. التكريتي، وديع ياسين والعبدي، حسن محمد عبد (1999): التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
2. الحراشة، محمد أحمد، البشباشة سامر عبدالمجيد (2006): أثر حاجات ماكلياند على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، مجلد (3)، الأردن.
3. المخلافي، محمد (2001): أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء: رسالة ماجستير، مجلة في جامعة دمشق، مجلد (17)، عدد (2).
4. جرباوي، علي، (1986): الجامعات الفلسطينية بين الواقع والمتوقع، الإداريين في وزارات السلطة الوطنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح جمعيات الدراسات العربية، القدس، فلسطين.
5. معاينة، عادل سالم موسى (1995): أثر النمط القيادي عند عمداء الكليات في الجامعات الأردنية الحكومية كما يراه أعضاء الهيئات التدريسية فيها على الرضا الوظيفي لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
6. مصطفى، هاني محمود نبي (2005): بناء برنامج تدريب لمديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريسية، دار جرير للنشر، عمان.
7. عمار، حامد (1996): الجامعة بين الرسالة والمؤسسة، الدار العربية للكتاب، القاهرة، مصر.
8. فرحات، ليلي السيد (2001): القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط1، مركز الكتاب للطباعة والنشر، عمان.
9. العمري، عبيد عبدالله (1999): الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود، مجلد (11)، العلوم الإدارية (1) جامعة الملك سعود.
10. زكريا محمد الظاهر، وآخرون (2002): مبادئ القياس في التربية، ط2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.



11. العميان، محمود سليمان (2002): السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
12. سلامة، انتصار (2004): مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
13. يوسف غنيم (2010): العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية.
14. Gordon, J. R. A. (1993): Diagnostic Approach to Organizational Behavior 4th Edition, Allyn and Bacon, Boston.
15. Luthans, F. (1992): Organizational Behavior, 6th Edition, McGraw-Hill, Inc., N. Y.
16. Hunsaker, P. L. and Cook, C. W. (1986): Managing Organizational Behavior Addison-Wesley Publishing Co. Inc., Menlo Park, Ca.
17. Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1991): Organizational Behavior, 4th Edition, Richard D., IRWIN Inc., Boston, MA.
18. Aiken, Lewis, R (1979): Psychological Testing and assessment, Allyn
19. and Bacon, 3rd, London, Ine.Ebel, Robert, L (1972): Essentials of Educational Measurement, 2ed, New jersey, Englewood cliffs – prence – Hall.



الملحق (1)

مقياس حاجات ماكلياند والولاء التنظيمي

جامعة دهوك

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

السيد عضو هيئة التدريس المحترم

المستوى العلمي سنوات الخبرة الجنس

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة

في النية إجراء البحث الموسوم بـ (دور حاجات ماكلياند (McClelland) على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة دهوك) ولكونك عضواً في الهيئة التدريسية، يضع الباحث المقياسين المرفق طياً أمامكم، راجياً الاطلاع على فقراتها والإجابة عليها، على وفق ما ترونه مطبقاً في كلية على نحو فعلي من خلال وضع اشارة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل المناسب، علماً ان جميع المعلومات تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شكراً لجهودكم وتعاونكم مع التقدير

الباحث

أ- مقياس حاجات ماكلياند:

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	احاول جاهداً تطوير أدائي في العمل.					
2	أفضل الأعمال التي تتصف بالتحدي.					
3	أرغب بمعرفة نتائج الأعمال التي أقوم بها.					
4	أفضل وضع وتحقيق الأهداف الفعلية التي تحتاجها المنظمة.					
5	أرتاح كثيراً لتحقيق المهام الصعبة.					
6	أفضل القيام بالأعمال التي تعود بالفائدة على المنظمة.					
7	أفضل أن أكون مسؤولاً ولدى الكثير من الصلاحيات.					
8	أصطدم مع الأشخاص الذين يقومون بأعمال لا تتفق مع توجهاتي.					
9	أفضل فرض أسلوب في العمل من خلال التأثير على الآخرين.					
10	أبادر للحصول على سلطات إضافية للسيطرة أكثر في مجال عملي.					
11	أتحدث كثيراً مع زملائي في مواضيع لا تتعلق بالعمل.					
12	أرغب بان أكون محبوباً من قبل الآخرين.					
13	أميل الى بناء علاقات متينة مع زملائي في العمل.					
14	أرغب في الانتماء الى جماعات غير رسمية.					
15	أفضل العمل من خلال الجماعات وليس منفرداً.					



ب- مقياس الولاء التنظيمي :

ت	الفقرات	راضي تماماً	راضي نوعاً ما	محايد	غير راضي	غير راضي تماماً
1	أشعر بالانتماء لهذه الجامعة (جامعتك التي تدرس فيها).					
2	تعد هذه الجامعة من أفضل الجامعات التي يمكن أن أعمل فيها.					
3	أحافظ على ممتلكات الجامعة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية.					
4	تهمني سمعة الجامعة ومدى تحقيقها لأهدافها.					
5	أتجنب العواطف في التعامل مع الآخرين داخل الجامعة.					
6	لدي الاستعداد لبذل مجهود أكبر من المطلوب لإنجاح عملي في الجامعة التي أعمل فيها.					
7	إنني على استعداد للعمل في أية جامعة أخرى طالما أن نوعية العمل واحدة.					
8	أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني فرد في هذه الجامعة.					
9	يهمني جداً نجاح الجامعة التي أعمل فيها.					
10	أشعر بتفاوت كبير بين أهداف الجامعة التي أعمل فيها وأهدافي الخاصة.					
11	أتابع أية ملاحظات تخص الجامعة وأتحمس لمشكلاتها، فأبذل الجهد لدراستها وتقديم الاقتراحات والحلول بشأنها.					
12	أي تغيير على وضعي الوظيفي في الجامعة سيدفعني للتفكير بترك العمل فيها.					
13	إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل من راتبي الحالي، أفضل ترك العمل في الجامعة والذهاب إلى عمل جديد.					
14	أشعر بدرجة عالية من الفخر بسبب كوني أحد أعضاء هيئة التدريس هذه الجامعة.					
15	أوافق سياسات هذه الجامعة فيما يخص أعضاء هيئة التدريس فيها.					
16	أشعر باستنزاف طاقاتي مع نهاية الدوام في الجامعة.					
17	أشعر بأنني أكسب الكثير عند بقائي في هذه الجامعة على المدى البعيد.					



الملحق (2)

أسماء السادة الخبراء والمحكمين الذين عرض عليهم مقياس حاجات ماكيلاند والولاء التنظيمي

ت	الأسماء	اللقب العلمي	التخصص	الكلية	الجامعة
1	د. أوديد عوديشو اسي	أستاذ	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	دهوك
2	د. عظيمة عباس علي	أستاذ	علم النفس	التربية البدنية وعلوم الرياضة	صلاح الدين
3	د. أحمد قاسم محمد	أستاذ	علم النفس	التربية البدنية وعلوم الرياضة	دهوك
4	د. جلال كمال محمد	أستاذ مساعد	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	دهوك
5	د. سعيد نزار سعيد	أستاذ مساعد	علم النفس	التربية البدنية وعلوم الرياضة	صلاح الدين
6	د. سرتيب عمر عولا	أستاذ مساعد	الإدارة والتنظيم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	صلاح الدين
7	د. عوزير سعدي اسماعيل	أستاذ مساعد	الإدارة والتنظيم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	صلاح الدين
8	د. زهرة جميل صالح	مدرس	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	دهوك
9	د. جميل احمد حسين	مدرس	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	دهوك