

جمهورية السودان
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البحر الأحمر
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر البيئة التنظيمية علي الولاء التنظيمي
(دراسة حالة إدارة الحجر الصحي القومي . بورتسودان 2017-
2018)

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد الطالبة :دينا احمد علي بابكر
إشراف الدكتورة :ماريا أبيه يوسف محمد

2018

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر البيئة التنظيمية علي الولاء التنظيمي ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل علي تطوير وتحسين مستوى الولاء وذلك بالتطبيق علي دراسة حالة لإدارة الحجر الصحي القومي - بمدينة بور تسودان

واعتمدت الدراسة في جمع البيانات علي استمارة الاستبيان ووزعت علي مجتمع الحجر الصحي (المحاجر) والبالغ عددهم 77 عامل ؛ وتم تحليل هذا البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والارتباط لتحديد علاقة بين الولاء التنظيمي والبيئة التنظيمية ؛ وقد اشتملت الدراسة علي أربع فصول وقد احتوي الفصل الأول علي الإطار العام والفصل الثاني علي الإطار النظري وشمل (الولاء التنظيمي ، البيئة التنظيمية - إدارة الحجر الصحي القومي) والفصل الثالث شمل إجراءات الدراسة الميدانية - وعرض البيانات وتحليل ومناقشة الفرضيات) ، وأخيراً الفصل الرابع وشمل النتائج والتوصيات - المراجع والملاحق.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين البيئة المادية والولاء التنظيمي وكذلك بين الحوافز والولاء وعدم وجود علاقة بين الولاء ومدة الخدمة .

وتوصي الدراسة بضرورة قياس الولاء التنظيمي لدى العاملين من حين إلى آخر والاهتمام بالحوافز المعنوية ,إجراء مزيد من الدراسات حول الولاء التنظيمي .

Abstract

This study aimed to determine the impact of the regulatory environment on the organizational loyalty and try to come up with recommendations to develop and improve the loyalty level at National directorate of health quarantine - Port Sudan

The study relied on data collection on questionnaires, which are distributed on the directorate of Health and quarantine community contain of 77 employers. Data were analyzed using descriptive statistics and correlation to determine the relationship between organizational loyalty and organizational environment. the study included four chapters , the first one contains the general framework , the second one contains the theoretical framework(organizational loyalty, organizational environment and the national directorate of health and quarantine.).the third chapter contains field study procedures ,data view, analysis and discussion of hypotheses. Finally the fourth chapter contains results, recommendations, references and annexes.

The study found that, there is a positive relation between organizational loyalty and physical environment, incentives and inverse relation with Educational level. There is no relation between organizational loyalty and length of service.

The study recommended that: the organizational loyalty must be measured regularly; the organization should pay attention to the moral incentives. The study suggested further studies on the organizational loyalty

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية	أ
الإهداء	ب
شكر وتقدير	ج
المستخلص	د
Abstract	هـ
قائمة المحتويات	و - ز
قائمة الجداول	ح - ك
قائمة الاشكال	ل
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
المبحث الأول : الإطار المنهجي	4-1
المبحث الثاني : الدراسات السابقة	10-5
الفصل الثاني : الإطار النظري	
المبحث الأول : الولاء التنظيمي	33-11

43-34	المبحث الثاني : البيئة التنظيمية
46-44	المبحث الثالث : إدارة الحجر الصحي
	الفصل الثالث : الإطار الميداني
87-47	المبحث الأول : منهجية الدراسة + عرض البيانات
105-88	المبحث الثاني : تحليل ومناقشة الفرضيات
	الفصل الرابع :- النتائج والتوصيات
106	النتائج
107	التوصيات
118- 108	المراجع والملاحق

النتائج الخاصة :-

- 1- توجد علاقة طردية متوسطة بين بيئة العمل المادية والولاء التنظيمي
- 2- توجد علاقة طردية قوية بين الحوافز المادية والولاء التنظيمي .
- 3- توجد علاقة طردية ضعيفة بين الحوافز المعنوية والولاء التنظيمي .

- 4- توجد علاقة طردية متوسطة بين بيئة العمل الخارجية والولاء التنظيمي .
- 5- توجد علاقة عكسية متوسطة بين المستوى التعليمي والولاء التنظيمي .
- 6- لا توجد علاقة بين مدة الخدمة والولاء التنظيمي .

النتائج العامة :-

- 1- مستوى الولاء التنظيمي مرتفع لدي العاملين بالحجر الصحي .
- 2- تتميز المحاجر ببيئة عمل مادية جيدة .
- 3- تركز المحاجر علي الحوافز المادية أكثر من الحوافز المعنوية .
- 4- لا يرتبط نظام الحوافز بشكل مباشر مع نتائج الأداء

التوصيات :-

علي ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي

- 1- محاولة قياس الولاء التنظيمي لدى العاملين من حين إلى آخر ؛ وذلك لان الموظف المتصف بالولاء التنظيمي المرتفع سيكون له دوراً إيجابياً في تقدم المؤسسة .
- 2- العمل علي تنمية الولاء التنظيمي لدى العاملين وذلك عن طريق الاهتمام بأهم العوامل المؤثرة عليه منها (تطبيق أنظمة حوافز مناسبة ؛ الاهتمام ببيئة العمل ؛ والعلاقات الاجتماعية)
- 3- المحافظة علي بيئة العمل المادية .
- 4- الاهتمام بالحوافز المعنوية .
- 5- إجراء دراسات مشابهة وموسعة بحيث تشمل جميع الولايات .