

تمهيد:

إن الإجراءات المنهجية التي وظفناها في دراستنا تتسق مع بعضها أولاً الأسباب التي جعلتنا نلجأ لاختيار موضوعنا، تليها الأهداف العلمية والعملية، مع تحديد الإشكالية وفرضيات التي ينطلق بها موضوعنا، كذلك سنتناول الدراسات السابقة المشابهة لموضوع دراستنا ولها علاقة به ، ومن ثم سنقوم بتحديد المفاهيم المتعلقة بموضوعنا، مع ذكر الصعوبات التي واجهتنا في مشوار إعداد مذكرتنا.

1- بناء الإشكالية:

لقد أحدث التقدم الذي حصل في القرنين الماضيين تغيرات عميقة في طبيعة العمل، ففي ظل التخصص الدقيق والتعقيد الشديد أصبح العامل لا يرتبط إلا بجزء صغير من عمله مما أفقده الانسجام والتأقلم مع هذا العمل، وبالتالي برزت مظاهر الشعور بالوحدة والغربة عن محيط العمل، وهذه المشاعر تحمل بين طياتها عدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي واختفاء روح المبادرة والمسؤولية والشعور بالعجز وعدم القدرة على مواجهة المواقف الصعبة وغيرها من المظاهر السلبية التي تختلف بين العاملين وتؤثر سلبا على أدائهم ومستوى إنتاجيتهم، وكل هذا يرجع ربما إلى عدم حصول العامل على ناتج عمله وعدم وجود نظام عادل في توزيع الأجور، بالإضافة إلى فقدان الحرية والقدرة على التعبير عن الذات وممارسة الإمكانيات المتاحة للقيام بأعمال لا تتفق مع الميول والاستعدادات، أو يتم العمل تحت نظام استبدادي¹.

وقد بدأ اغتراب العمال عند كارل ماركس في صورتان: الاغتراب عن ناتج العمل واغتراب العمال عن العمل نفسه، وبتعبير آخر لا ينتمي الإنتاج للعامل، كما أن العمل نفسه لا ينتمي لماهيته الإنسانية، ومن ثم فإن ماركس يؤكد على أن الإنسان لم يعد يشعر بحرية في أفعاله المتعلقة بالعمل وعملية الإنتاج، وباعتباره العملية التي يفقد الفرد خلالها قدرته على التعبير عن ذاته التي تحولت إلى استقلال إنتاج العمل، ومن مخلفات هذه الحالة من الاغتراب ومؤثراتها الأكثر وضوحا عدم الرضا وفقدان الشعور بالانتماء وضعف الولاء التنظيمي، فبدل أن تكون أهداف المنظمة وأهداف الأفراد على توافق أصبح للأفراد أهداف أخرى هي تحسين وضعهم ومستوى إنتاجهم في العمل دون الاهتمام بمشاكل المنظمة وأهدافها مما اثر على مستوى ولائهم لها.

¹ الدمنهوري رشاد: الاغتراب وبعض متغيرات الشخصية، الشركة المتحدة للطباعة، مصر، 1996، ص11.

والولاء التنظيمي يعد من المفاهيم القديمة التي تطرق إليها علماء الاجتماع، حيث حاولوا إعطاء تفسيرات واجتهادات قائمة على أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش مع أفراد في بيئة اجتماعية منظمة تتطلب الحياة فيها والتعاون والانتماء للوصول إلى الغايات والأهداف، وقد أشار هؤلاء الباحثون في مجال العلوم الاجتماعية إلى أن الولاء التنظيمي هو امتداد للولاء الاجتماعي المتمثل في مشاعر الفرد وولائه وانتماءه للمجتمع الذي يعيش فيه، لذا تزداد حاجة المنظمات إلى ولاء العاملين بها، وهذا نتيجة لتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي تشهدها مختلف نواحي الحياة مما يؤدي إلى دوران العمل وكثرة التغيب وعدم الانضباط، وذلك يؤدي إلى نقص الفعالية والتنظيمية مما يجعل المؤسسة بحاجة إلى ذوي ولاء تنظيمي.

ونظرا لأهمية الموضوع لمثل هذه القضايا في مساعدة الأفراد والتحقيق من المشكلات التي تعرقل عمله التكيف مع محيطهم المهني فقد ارتأينا أن نتناول هذه المشكلة في دراستنا الحالية ومنه نطرح التساؤل التالي:

-هل الاغتراب الوظيفي للعاملين بصيغة الإدماج المهني له تأثير على الولاء التنظيمي

* انطلاقا من التساؤل العام نطرح التساؤلات الجزئية الآتية:

-هل يعاني الفاعلون الاجتماعيون بصيغة الإدماج المهني من العزلة الاجتماعية داخل المؤسسة (الوظيفة)؟

-هل الفاعلين الاجتماعيين بصيغة الإدماج المهني داخل مديرية التربية يشعرون بالعجز أي أنهم لا يستطيعون التأثير في المواقف وصنع القرارات الإدارية؟

2- الفرضيات:

-يعاني الفاعلون الاجتماعيون بصيغ الإدماج المهني من العزلة الاجتماعية داخل المؤسسة.

-لا يستطيع العمال بصيغ الإدماج المهني التأثير في المواقف ولا صنع القرارات الإدارية وبالتالي هم يشعرون بالعجز.

3- أهداف الدراسة:

يمكن تقسيم ما نهدف إلى تحقيقه من هذه الدراسة إلى نوعين من الأهداف:

• أهداف عملية:

-اكتشاف ظاهرة الاغتراب الوظيفي وتأثيرها الولاء التنظيمي لدى الموظفين في مديرية التربية لولاية الجلفة .

-تحليل وبيان آثار الظاهرة على الفرد والمؤسسة.

-التعرف على الأسباب المؤدية للاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي لدى الموظفين.

• أهداف علمية:

-معرفة أبعاد ومؤشرات الاغتراب الوظيفي.

-تهدف دراستنا ككل دراسة علمية إلى الوصول إلى الحقائق العلمية المتعلقة بظاهرة الاغتراب الوظيفي.

-المساهمة في تقديم مقترحات من شأنها المساهمة في مواجهة ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين بصيغ الإدماج المهني لدى مديرية التربية لولاية الجلفة.

- معرفة العوامل التي تؤدي إلى القضاء على ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين عمال مديرية التربية لولاية الجلفة.

4- تحديد المفاهيم:

4-1- الاغتراب الوظيفي:

يعرف "كارل ماركس" الاغتراب الوظيفي: بأن العامل المغترب في العمل لا يفقد نفسه فحسب بل يفقد نفسه بوصفه موجودا نوعيا له خصائص النوع الإنساني وهو إذ يغترب عن وجوده النوعي، وإنما يغترب عن إخوانه في الإنسانية ومن ثم يفقد تلقائيا ومعها مرح الحياة¹.

تعرف "سناء حامد زهران": الاغتراب الوظيفي هو شعور الفرد بعدم الانتماء وفقدان الثقة ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والمعاناة من الضغوط النفسية و تعرض وحدة الشخص للضعف والانهيار بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع².

التعريف الإجرائي: يشير الاغتراب الوظيفي إلى شعور الموظف داخل مديرية التربية بالانفصال عن الذات وعدم اندماجه وتفاعله مع الأصدقاء و جماعة العمل ويصبح لديه ضعف بالانتماء لهذه المؤسسة.

4-2- الولاء التنظيمي:

- قدم "مدحت محمد أبو النصر" التعاريف التالية للولاء وهي:
- ❖ شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء إلى شيء هام في حياته.
 - ❖ شعور الفرد بمسؤوليته اتجاه شيء هام في حياته.
 - ❖ حاجة من الحاجات الاجتماعية لدى أي إنسان.
 - ❖ الإخلاص و المحبة و الاندماج الذي يبديه الفرد نحو شيء يهمله.
 - ❖ خاصية سائدة للسلوك الإنساني تجاه شيء يهمل الإنسان³.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة: دراسات في سيكولوجية الاغتراب، دار غريب، القاهرة، 2003، ص19.

² سناء حامد زهران: إرشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2004، ص18.

³ مدحت محمد أبو النصر: بناء و تدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، دار إيتك، ط1، مصر، 2005، ص83-93.

ومنه يعرف "رونالد ريجيو" الولاء التنظيمي: بأنه مشاعر الفرد نحو المؤسسة التي بها واتجاهاته نحوها وترتبط بقبول الفرد لأهداف المؤسسة وقيمه واستعداده لبذل مجهود نيابة عنها ورغبته في البقاء عضواً فيها¹.

ويعرف أيضاً: بأنه اقتران فعال بين الفرد و المنظمة بشكل كبير رغم حصولهم على مردود أقل وبذلك يرغب الفرد بالمحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه².

التعريف الإجرائي: الولاء التنظيمي هو تفاعل الفرد وانسجامة مع مؤسسته والتي تظهر في والميل إلى البقاء فيها.

4-3- الاندماج الاجتماعي:

إنّ موضوع الإدماج أو الاندماج له أبعاد عديدة ودلالات متباينة. وسنحاول أن ندخل إلى الموضوع من ناحيتين: الناحية المعجمية والناحية الصرفية.

فالمعاني المعجمية لهاتين اللفظتين متعددة، والفعل الثلاثي : دمج دموجا في الشيء دخل فيه واستحكم . والفعل المزيد هو : أدمج يدمج الشيء في الثوب فيه . وتدمج القوم على فعل الشيء أو فعل مايمكن فعله، أي تعاونوا عليه، وتضافرت جهودهم من حيث القيام به . وأدمج الأمر أحكمه، وأدمج كلامه (أتى به محكما جيد السبك)

أمّا من الناحية اللغوية فإنّ أدمج على وزن أفعل يفيد التّعدية أي أن المدمج وقع عليه فعل الفاعل أو قل إنّه سيق إلى الإدماج سوقا، أي بقوة خارجة عن إرادته. أمّا فعل إندمج فهو على وزن إنفعل، وهو فيد قيام الفاعل بالفعل لنفسه، أي أنّ عملية الإدماج لم تكن بفعل دافع خارجي، إنّما هي حاصلة بفعل تفاعل الشّخص المدمج مع القانون، أو أنّ الطّرف المقابل طرح مسألة الإدماج فتجاوب الراغب في ذلك لعملية الدّمج. ففعل إندمج في هذه

¹ رونالد ريجيو، ترجمة فارس حلمي: المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار الشروق، عمان، 1999، ص276.

² نور دين حاروش: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة، الجزائر، 2011، ص239.

الحالة يفيد قيام الفاعل بالفعل لنفسه مثل: انكسر الإناء وانتحر السّجين، كما يفيد المطاوعة أي أدمجته فاندماج، بمعنى طاوعني فلان في هذا الفعل.

إن الاندماج: هو موقف تجاه عمل خارجي هو من جنس العمل الأصلي، مثل طويته فانطوى ودفعته و فاندفع أو دمجته فاندماج بفعل هوى في نفسه. فهناك في فعل اندماج تفاعل بين الفئة المدمجة بفتح الميم والفئة المندمجة بكسر الميم. وقد أقرت الأدبيات الكلاسيكية للعلوم الاجتماعية والإنسانية أنّ الإدماج هو بالأساس مجموعة من التفاعلات بين عناصر مختلفة داخل مجموعة ما وهو ما يؤدي إلى إحساسها بضرورة التماثل والانسجام فيما بينها بآليات وطرق مختلفة ومتنوعة. ولذلك فإنّ الإدماج يحيل على وضعية فرد أو جماعة أو شريحة اجتماعية هي في تفاعل مع أفراد آخرين أو مجموعات أخرى تتقاسم معها نفس القيم والمعايير داخل المجتمعات التي تنتمي إليها. ومن هذا المنطلق فإنّ ما يقابل مفهوم الإدماج هو التماثل والتواصل والانسجام والتفاعل. فهذه المفاهيم قد تمثل تكملة لمفهوم الإدماج في دراسة المسارات الاجتماعية كما أنها قد تسائله من خلال التركيز على الظواهر التي قد يغفلها مفهوم الإدماج أو التي قد لا يتعرض لها بالشكل الكافي، كما أن مفهوم الإدماج يستعمل من طرف الفاعلين الاجتماعيين المختلفين سواء أكانوا سياسيين أو رجال فكر أو اقتصاد أو منشطين أو ومتدخلين في الحقل التربوي الاجتماعي أو دارسين وباحثين في مجالات معرفية مختلفة.

بالاستناد إلى **بارسونز** فإنّ الإدماج هو أحد وظائف النسق الاجتماعي و هو يضمن التنسيق بين مختلف أجزائه من أجل أن يشتغل النسق بشكل جيد. ومن وجهة نظر علم النفس الاجتماعي فإنّ الإدماج يتم التعبير عنه من خلال مختلف التفاعلات بين مختلف عناصر مجموعة ما، الشيء الذي يؤدي إلى الإحساس بالتماثل مع هذه المجموعة والانتماء إليها. ويرتبط الإدماج بعناصر عديدة مثل العائلة كمؤسسة للتنشئة الاجتماعية، وبالشغل كعامل أساسي من عوامل الإدماج، وبالقانون كمجموعة من الحقوق والواجبات التي تربط الفرد بالآخرين وبالمجتمع ككل. أما مفهوم الاندماج فيتضمن معاني عديدة تدلّ على التوحّد

والانصهار وهي معاني تناقض العزلة والصراع والانقسام والتناقض. وعادة ما يحيل مفهوم الإدماج على الحرية واكتساب السيادة وهو ما يحيل بالضرورة إلى حرية الأفراد والجماعات في الانتماء بمنأى عن عمليات الإدماج القسري والتسلط. وهكذا يطرح مفهوم الإدماج في علاقة بالسيادة قاطعا كل احتمالات الإقصاء والتهميش لابتغاء الأفراد داخل المجموعة . أي أنه مفهوم ينشئه كل مجتمع وكل جماعة بهدف انتقال الأفراد والجماعات من حالة المواجهة والصراع إلى حالة العيش معا¹.

التعريف الإجرائي: هو التنسيق الذي يتبناها المجتمع والجماعة لقبول عضو جديد في صفوفه وتسهيل عملية القبول والاندماج الاجتماعي هو الانسجام بين العمال مع بعضهم البعض من خلال العلاقات التضامنية التي تنشأ بينهم من خلال تكوين علاقات صداقة وتشكيل جماعات يحس فيها بالراحة والاطمئنان وهذا الاندماج يساهم فيه العمال من خلال تعاونهم والإدارة من خلال توفير كل الظروف وطبيعة العمل.

4-4- الانفصال عن الذات:

يعرفه سيمان: هو عدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه وشعوره بالانفصال عما يرغب أن يكون عليه

التعريف الإجرائي: الاغتراب عن الذات هو شعور الفرد بعدم قدرته على التواصل مع نفسه وشعوره بالانفصال عما يرغب فيه ، واغتراب العامل عن وظيفته يجعله يشعر بان أعماله روتينية ليست لها قيمة وأصبح شيئا غريبا عنه.

5- المقاربة السوسولوجية:

تعتبر المقاربة النظرية أحد الركائز الهامة لكل دراسة سوسولوجية حيث يقترب الإطار النظري للدراسة من نظرية معينة تجعل الباحث يتحكم في موضوعه، فالتوجه النظري بمثابة مجموعة تعريف دالة البحث السوسولوجي إن صح القول، فأغلب النظريات

¹ احمد زكي بدوي: مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1997، ص51.

أشارت إلى هذه الظاهرة وحاولت تفسيرها من الجانب النفسي والاجتماعي وخطورتها على مستوى الفرد والمؤسسة، لذا سنعتمد في دراستنا هذه على المقاربة الماركسية كونها الأقرب لمحتوى الدراسة، "كارل ماركس" (1818-1883) يؤكد في نظريته الاقتصادية المتعلقة بالعمل والإنتاج، لأن "كارل ماركس" يرى ظاهرة الاغتراب متجذرة في القوانين الاجتماعية وبالنسبة له فإن العمل هو أهم فعالية لنا كبشر فمن خلال العمل تخلق عالمنا وأنفسنا ونتائج عملنا يعكس طبيعتنا ويشكل الأساس لتقييماتنا الذاتية.

ويعتبر "ماركس" من رواد البحث الهادف لتحليل مفهوم الاغتراب فقد استقى مفهوم الاغتراب من أعمال "هيجل" حيث كانت نقطة الانطلاق في تفكيره السياسي والاجتماعي، هي فكرة اغتراب الإنسان عن الدولة كمواطن، وقد تدرج حتى وصل إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب وهي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي.

وقد اهتم في دراسته للمجتمع بالواقعية والشمولية وأن الإنسان أهم محور للذات في

العمليات الإنتاجية التي تناولها من ثلاث زوايا هي:

1 + اغتراب العامل عن ناتج عمله.

2 + اغتراب العامل عن عمله.

3 + اغتراب العامل عن نفسه¹.

يقول "كارل ماركس" إن ظروف العمل التي أوجدها المجتمع تؤدي إلى اغتراب العامل، حيث لا تعطيه الفرص والإمكانيات الكافية لتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية التي يسعى من أجلها.

فالعامل هو شخص مغترب عن وسائل الإنتاج طالما أنه لا يحصل على القناعة والسعادة من عمله ولا يحصل على ثمرة جهوده وأتعبه ويحس بالتباعد فتحل علاقات الجفاء

¹ بهجت محمد عبد السميع: الاغتراب لدى المكفوفين (ظاهرة علاج)، دار الوفاء، ط1، الإسكندرية، 2007، ص44.

فشعور الأشخاص تجربة الاغتراب الذاتي يكمن حينما يشعرون بأنهم فقدوا السيطرة على المؤسسات الاجتماعية.

إذن العامل يوصف بأنه لا يعمل من أجل نفسه بل من أجل غيره ويقدر ما يضع نفسه وجهده في العمل، تكتسب منتجاته قوة في وجه ذاته وتصبح حياته ملكا لغيره.

6- الدراسات السابقة:

1-6- دراسات تخص الاغتراب الوظيفي

1-1-6- دراسات عربية:

الدراسة الأولى: "تمثلت في دراسة عمر بن متعب مبارك الدوسري" (2011): المناخ التنظيمي و علاقته بالاغتراب الوظيفي لدى الضباط العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض.

وقد طرح التساؤل التالي: ما العلاقة بين المناخ التنظيمي و الشعور بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر الضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود؟ وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الشعوب بالاغتراب الوظيفي لدى ضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود في مدينة الرياض، وكذا التعرف على أساليب تحسين المناخ التنظيمي للحد من الاغتراب الوظيفي. واستخدم الباحث المنهج الوصفي لدراسته.

اختيار الباحث عينة عشوائية بسيطة، حيث أن مجتمع كبير نسبيا و أيضا قلة الوقت.

وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

- إن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على خصائص المناخ التنظيمي في المديرية العامة لحرس الحدود في مدينة الرياض.

- إن أفراد مجتمع الدراسة غير موافقين على مستويات الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى الضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود في مدينة الرياض.
- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من خصائص المناخ التنظيمي ومستويات الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى الضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض، حيث كلما زادت موافقة العاملين على خصائص المناخ التنظيمي كلما قل شعورهم بالاعتراب الوظيفي.

الدراسة الثانية: التي تمثلت في دراسة "جلال إسماعيل شبات" (2012): الاعتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية.
وقد طرح تساؤله التالي:

- ما مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في فروع جامعة القدس المفتوحة و ما هي علاقته بالمتغيرات الشخصية؟.

تهدف الدراسة إلى التحقق من مستوى الاعتراب الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس مفتوحة (رؤساء الأقسام)، وكذا الكشف عن مصادر وأسباب الاعتراب الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، والتعرف على مدى تأثير وارتباط المتغيرات الشخصية بالاعتراب الوظيفي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية.
واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

تمثلت عينته بالمسح الكامل وبلغ عددهم (39) موظف.
وتمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

- هناك شعور إيجابي لدى رؤساء الأقسام فيما يخص المعلومات المحيطة بالوظيفة.
- كذلك تميز العلاقات الاجتماعية التي تسود بين زملاء العمل باحترام و تقدير فيما بينهم.
- أيضا لاحظ الباحث إن التطور التكنولوجي بالأدوات المستخدمة في جامعة القدس المفتوحة لم يؤثر سلبا على مشاعر و سلوك الموظفين العاملين بمديرية التربية إذا ما قورن في بعض المؤسسات الأخرى.

6-1-2- دراسات جزائرية:

دراسة "منصور بن زاهي" (2007): الشعور بالاغتراب وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسط لقطاع المحروقات ،في جامعة منتوري بقسنطينة .

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد حجم معاناة الإطارات الوسط لقطاع المحروقات من الاغتراب الوظيفي ثم محاولة التعرف على طبيعة العلاقات التي تربط الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز.

-التعرف على العوامل المكونة للاغتراب الوظيفي ومعرفة علاقة بعض المتغيرات الديمغرافية والوسيطية بالاغتراب الوظيفي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي.

توصل الباحث إلى النتائج التالية:

-توجد فروق ذات إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف نظام العمل.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالانعزالية وعجز باختلاف النظام العمل.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور تشاؤم والارضا باختلاف نظام العمل.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في انعدام معيار ومعنى العمل باختلاف نظام العمل.

6-2- دراسات تخص الولاء التنظيمي:

6-2-1- دراسات عربية:

الدراسة الأولى:

تمثلت في دراسة عبد الفتاح خليفات¹(2005): الولاء التنظيمي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

توصل الباحث إلى وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، وأيضاً وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في متغيرات الجنس والعمر ومدة الخدمة في الجامعة .

الدراسة الثانية: "تمثلت في دراسة عويضة" (2008) أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية في محافظات غزة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

قام الباحث بدراسة أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية في محافظات غزة، مستخدماً أسلوب العينة الطبقية من مجتمع الدراسة. توصل إلى النتائج التالية:

-وجود علاقة ايجابية بين عوامل الرضا الوظيفي المتعلقة بالعمل في المنظمة وبين العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي للعاملين في أعمالهم. وأوضحت الدراسة أن المستوى العام إجمالي الولاء التنظيمي للعاملين في المنظمات الأهلية بالمحافظات عالي نسبياً.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين حول أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى الباحثين¹.

6-2-2- دراسات جزئية:

دراسة "جمال كعبار"(2010): ضغوط العمل و علاقتها بالولاء التنظيمي,دراسة ميدانية في مصلحة الاستعجالات بمستشفى ولاية جيجل.

¹ منير إبراهيم أحمد طالب: علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، 2011

وطرح التساؤل التالي: ما هي العلاقة بين إجهاد العمل والولاء التنظيمي لدى العاملين؟ وانطلق الباحث من الفرضية العامة: هناك علاقة بين بعض مصادر الإجهاد، عبء العمل وطبيعة العمل والولاء التنظيمي لدى العاملين في مصلحة الاستعجالات بولاية جيجل.

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي و الذي يعدو أكثر استخداما في مثل هذه الدراسات.

توصل الباحث إلى النتائج التالية:- لضغوط العمل ارتباط ضعيف بالولاء التنظيمي لدى العاملين في مصلحة الاستعجالات الطبية في المستشفى بولاية جيجل، أي انه كلما كان إجهاد العمل مرتفعا نقص الولاء التنظيمي.

-التعقيب على الدراسات السابقة:

استعرضنا مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت الاغتراب الوظيفي من جميع جوانبها ،حيث نجد أن جميعها قد تمحورت حول موضوع الاغتراب الوظيفي من حيث تناولها لمتغيري الدراسة وعدم حصولنا على دراسات متطابقة تجمع بين المتغيرين فوجدنا كل دراسة حدا الاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي في حدود علم الباحث.

فقد أكدت الدراسات السابقة على أهمية الاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي الذي يكتسبه كل منهما، حيث انه كلما كان هناك اغتراب وظيفي لدى العاملين نقص ولائهم للمؤسسة.

-أما من حيث المجال الجغرافي فنلاحظ أن الدراسات السابقة المعروضة هي دراسات محلية وأجنبية.

-ومن حيث أهداف الدراسة فقد تباينت عن بعضها البعض من حيث دراسة الاغتراب الوظيفي على حدا والولاء التنظيمي على حدا، وقد ركزت دراسات الاغتراب الوظيفي على مستويات و أبعاد الاغتراب الوظيفي.

- أما من حيث الأدوات المستخدمة يلاحظ أن جل الدراسات المعروضة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي و هذه خاصية مشتركة بين البحوث السابقة و البحث الحالي.
- أما من حيث العينة فقد تنوعت في أحجامها و أنواعها.
- و قد تم الاستفادة من هذه الدراسات لإثراء الإطار النظري لهذه الدراسة.