

الحق الانتزاعي والاعتباري واثربها على الولاء

المنظمي من منظور اقتصادي اسلامي

أ.د. علي كريم الخفاجي

أ.م.د. كريم ضمء الفتلاوي

Abstract المستخلص

تناولت هذه الدراسة الحق الانتزاعي والاعتباري وأثرهما على الولاء المنظمي . وبغية تحقيق اهداف الدراسة تم اعتماد الاطر النظري لكل من الحق الانتزاعي والحق الاعتباري والولاء المنظمي . وقد حاولت الدراسة الاجابة عن جملة من التساؤلات جسدت المشكلة الحقيقية للدراسة ومنها :

- ١- الحق الاعتباري يمثل حق ثابت للفرد .
 - ٢-تعمل المنظمة على اعطاء الحق الاعتباري لمنتسبيها .
 - ٣-يمتلك العاملون ثقافة المطالبة بحقوقهم الانتزاعية .
 - ٤-لا تبادر المنظمة بمنح العاملين حقوقهم الانتزاعية الا بعد المطالبة بها من قبلهم.
 - ٥-قبول انتماء العاملين للمنظمة نوع من انواع الولاء المنظمي .
 - ٦-أستخدام المهارات اللينة (التعامل الانساني)من قبل الادارة يغني الولاء المنظمي .
 - ٧-تحرص المنظمة على اعطاء الحقوق النفعية وفق معايير ترضي الجميع.
 - ٨-يحصل العاملون على الحوافز بشكل عادل .
 - ٩-تلتزم المنظمة بتطوير القدرات الذهنية للعاملين بما يحقق الوعي والولاء .
 - ١٠-اشترك العاملون في رسم سياسة المنظمة يولد وعي عقلي في الانتماء للمنظمة .
- وتم اجراء الدراسة في عدد من كليات جامعة كربلاء : كلية العلوم السياحية والادارة والاقتصاد وكلية التربية .اذ تم الحصول على المعلومات اللازمة من خلال الاستبانة التي اعدت لهذا الغرض حيث جرى استطلاع اراء العينة التي تمثلت بعدد من التدريسين بمختلف المستويات العلمية وعدد من الموظفين . وقد تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية لقياس علاقات الارتباط والاثر بين متغيرات الدراسة وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات يأتي في مقدمتها :
- اظهرت نتائج التحليل الاحصائي حول متغيري(الحق الانتزاعي والحق الاعتباري)ان المنظمة تولي اهتمام كبير لكل من الحقين للعاملين فيها .
- ثم اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان ابرزها :
- ضرورة وضع استراتيجية لترسيخ مفهوم الحقين الاعتباري والانتزاعي واهميتها للعاملين من خلال برامج التوعية والتعليم .

يعد مفهوم الحق من المفاهيم القليلة والاساسية التي يمكن عدها في نطاق الفكر والفلسفة الانسانية ، والذي يندرج في عداد المقولات القيمية ، فهو يشكل محط انظار كل مفكر في هذا المجال لان على اساسه يبني ويشكل نظريته وهويته الفكرية. ومما لا شك فيه فان المفكر يستطيع من خلال التجربة والتحليل ان يضع يده على عناصر مفهومة واسئلة متسلسلة تشكل له شبكة ملائمة لاصطياد المفاهيم الكثيرة المتفرقة وترتيبها ومن ثم فهم الاسس والآراء المختلفة التي هي مورد البحث والاهتمام في هذا المجال ، ويمكن لهذه الشبكة ان تشكل أيضا ابجدية التوصيف والتعبير، ولأجل تسهيل نقل هذه المفاهيم للآخرين وترجمتها والتعبير عنها بحديثيات تتسجم مع الواقع ومنطق الاشياء.

وتأسيساً على ما تقدم فقد وجد الباحثان ،امام تحدي كبير يتجسد في كيفية نقل مثل هذه المفاهيم النظرية وذات الفهم المشترك الشمولي الواسع الى حيز الواقع الفعلي بشكل اكثر تحديدا وتشخيصا بما يخدم زيادة التراكم المعرفي وبلورة هذا التوجه بما يحقق النفع العام المشترك وذلك من خلال الخوض في المديات التي يمكن من خلالها التعرف على أوجه العلاقة والاثر المترتب على الربط المباشر بين متغيري البحث الرئيسي (الحق الانتزاعي والحق الاعتباري) باعتبارهما يمثلان المتغير المستقل في هذه الدراسة والولاء المنظمي باعتباره يمثل المتغير المعتمد وقد تضمنت الدراسة ثلاث مباحث رئيسية ، فقد تناول المبحث الاول المنهجية العلمية للدراسة فيما تناول المبحث الثاني عرضا للاطار النظري والمفاهيمي لمتغيرات الدراسة بينما تناول المبحث الثالث الجانب الميداني والتطبيقي وصولا للاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الاول : منهجية الدراسة study methodology

يتناول المبحث الاول المكونات الاساسية لمنهجية البحث وفي ضوء الفقرات الاتية :-

اولا:مشكلة الدراسة study problem

ويمكن النظر الى مشكلة الدراسة من خلال منظورين هما:

١-المشكلة الفكر Theoretical Ideological problem

يعد كل من مفهومي الحق الانتزاعي والحق الاعتباري من المفاهيم الحديثة الاستخدام في الادب الاداري والتنظيمي والحشد الاقتصادي المعاصر رغم كونها من المفاهيم المستخدمة كثيرا في مجالات الفقه والفكر الديني .

وما احوجنا لهما في منظمات الاعمال حاضرا ومستقبلا في حقل معرفي مستقل يمكن ان نسميه بالفقه الاداري والاقتصادي نظرا لأهميته التي تتبع من الموضوع الذي يتناوله ، حيث لا يزال يكتنف هذين المفهومين الكثير من الغموض على مستوى منظمات الاعمال فضلا على ان هذين المفهومين غير معروفين لأغلب الباحثين والمفكرين ورجال الاعمال اضافة الى الادارات المتخصصة لمنظمات الاعمال .

وعلى ضوء ذلك فان المشكلة الفكرية تتجسد في التعريف بهذين المفهومين الذين لايزال يكتنفهما الغموض والذي يحتاج الى المزيد من البحث المعمق والدراسات النظرية ، ولتحديد دور واثر كل منهما في

مجال الممارسة اليومية لعمل المنظمات خصوصا في مجال تامين مستوى مقبولا من الولاء المنظمي للعاملين وهو ما تناولته هذه الدراسة .

٢- المشكلة الميدانية Practical problem

تعاني المنظمات بشكل عام ومنها المنظمات المبحوثة في هذه الدراسة من ضعف ادراك اهمية تمكين العاملين في الحصول على الحقوق المكفولة لهم بموجب القانون وعدم جدية ادارات المنظمات بالوفاء بالتزاماتها القانونية والاخلاقية لضمان حصول جميع العاملين على حقوقهم . كما ان الكثير من المنظمات لا تبدي اهتماما كافيا بهذا الجانب مما جعل مثل هذه المفاهيم بعيدة عن اهتماماتها .

وتأسيساً على ما تقدم يمكن ايضاح كل من المنظورين الفكري والميداني لمشكلة الدراسة في ضوء التساؤلات التالية :

١- ما هو المدلول الفكري والفلسفي لكل من المفاهيم التالية (الحق والحق الانتزاعي والحق الاعتباري والولاء المنظمي).

ب- ما هو مدى اهتمام المنظمات المبحوثة بكل من الحق الانتزاعي والحق الاعتباري على مستوى التطبيق .

ج- هل توجد علاقة ارتباط بين كل من الحق الانتزاعي والحق الاعتباري من جهة والولاء المنظمي من جهة اخرى.

د- هل للحق الانتزاعي والحق الاعتباري اثر في الولاء المنظمي .

هـ- هل يسهم تبني المنظمات لهذين المفهومين في تطوير قدرات المنظمات .

ثانيا : اهمية الدراسة study importance

يمكن تقسيم اهمية الدراسة الى محورين هما :

١- الاهمية الاكاديمية للدراسة study Academic importance

تتجسد الاهمية الاكاديمية لهذه الدراسة في ضوء النقاط التالية :

١- تعد هذه الدراسة مساهمة متواضعة في اغناء المكتبة العربية والعراقية خصوصا وذلك عبر التواصل مع الجهود البحثية للباحثين الاخرين لزيادة الثراء الفكري والتراكم المعرفي تحديدا في مجال ميادين منظمات الاعمال .

ب- تعد هذه الدراسة على وفق علم الباحثين وفي ضوء الاطلاع على البحوث والدراسات

الاولى.

من نوعها خصوصا في تناولها لمفهومي الحق الانتزاعي والحق الاعتباري ضمن الادب الاداري والاقتصادي ، وهذا ما يمنحها الفريدة والتميز .

ج- تكتسب هذه الدراسة اهمية كونها تناولت بالوصف والتحليل العلاقة والاثر بين كل من الحق الانتزاعي والحق الاعتباري وبين الولاء المنظمي .

٢- الأهمية الميدانية للدراسة Study practical importance

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في محاولة إثارة اهتمام المنظمات بشكل عام والمنظمات المبحوثة بشكل خاص في استلهاهم الرؤى والطروحات الإسلامية لتناولها مثل هذه الموضوعات الحيوية وزيادة ادراك القيادات الادارية في هذه المنظمات لأهمية الدور الذي يمثله العنصر البشري في تحقيق القدرات التنافسية للمنظمة من خلال تحقيق الولاء المنظمي .

ثالثا : اهداف الدراسة study objectives

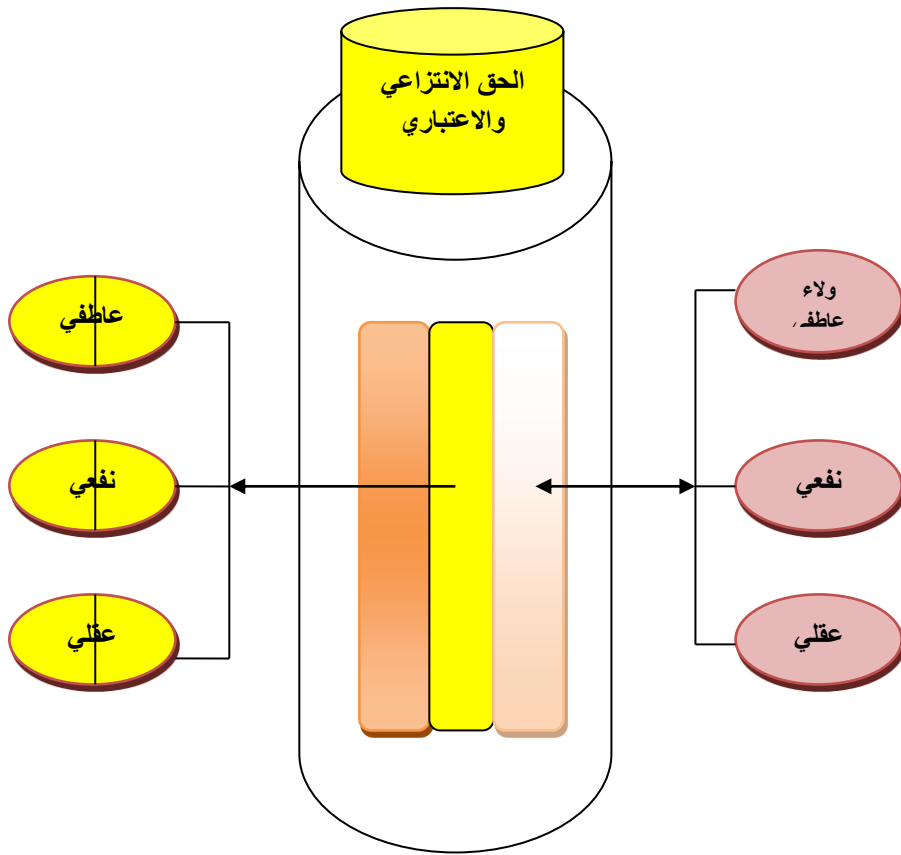
في ضوء مشكلة الدراسة وأهميتها فان الدراسة الحالية تهدف الى التعرف على واقع اهتمام المنظمات المبحوثة بمفهومى الحق الانتزاعي والحق الاعتباري على مستوى الممارسة اليومية والاجراءات التنظيمية والادارية المعتمدة على ضوء ذلك وبما يحقق مستويات عالية ومتقدمة من الولاء المنظمي الذي يمثل بحد ذاته معيارا لنجاح المنظمات ومصادقيتها في توفير الاجواء المناسبة وبيئة عمل ملائمة وفق تطلعات واهداف العاملين لديها ،ومن بين اهداف الدراسة الحالية ما ياتي :

- ١- معرفة مدى تبني المنظمات المبحوثة لمفهومى الحق الانتزاعي والحق الاعتباري على صعيد العمل .
- ٢- تحديد الخصائص والدلالات النظرية (الفكرية والعملية التطبيقية) لمتغيرات الدراسة (الحق الانتزاعي والحق الاعتباري والولاء المنظمي) .
- ٣- الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي قد تسهم في تعزيز ادراك المنظمات لتبني مثل هذه المفاهيم .

رابعا : انموذج الدراسة الافتراضي Hypotheses study model

في ضوء مشكلة الدراسة واهدافها وضمن اطارها النظري والعملي ثم تصميم مخطط افتراضي يعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيرات الدراسة وكما هو في الشكل رقم (١) :

الولاء المنظمي



انموذج الدراسي الافتراضي

شكل رقم (١)

١- المتغيرات الرئيسية الاولى (المتغير المستقل) ويتمثل هذا المتغير بكل من الحق الانتزاعي والحق الاعتباري.

٢- المتغير الرئيسي الثاني (المتغير المعتمد) ويتمثل هذا المتغير بالولاء المنظمي بأبعاده الثلاثة:-

١-الولاء العاطفي.

ب-الولاء النفعي.

ج-الولاء العقلي .

توضيح مخطط الدراسة الافتراضي :

١)الاسطوانة الكبيرة تمثل الولاء المنظمي

٢)الدوائر الداخلية الملونة باللون الجوزي والاصفر على جانبي الاسطوانة الداخلية تمثل الولاء العاطفي والعقلي والنفعي .

٣)الاسطوانة الداخلية تمثل الحق الانتزاعي والحق الاعتباري .

٤)الفرضية الاولى تتمثل بالدوائر على يمين اسطوانة الحق الانتزاعي والاعتباري وهي تمثل علاقة بين الحق الانتزاعي و الاعتباري وبين الولاء المنظمي.

٥)الفرضية الثانية تتمثل بالدوائر على يسار اسطوانة الحق الانتزاعي والاعتباري وهي تمثل اثر الحق على الولاء بأبعاده الثلاثة .

خامسا : فرضيات الدراسة study Hypotheses

في ضوء مقتضيات ومشكلة الدراسة في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية انبثقت مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية وكالاتي :-

الفرضية الرئيسية الاولى :١-

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية) بين الحق الانتزاعي والاعتباري من جهة وبين الولاء المنظمي من جهة اخرى) .

وتنبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :

١- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية) بين الحق الانتزاعي والاعتباري من جهة وبين الولاء العاطفي من جهه اخرى .

ب- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية) بين الحق الانتزاعي والاعتباري وبين الولاء النفعي .

ج- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية) بين الحق الانتزاعي والاعتباري وبين الولاء العقلي .

٢- الفرضية الرئيسية الثانية :-

(يوجد اثر للحق الانتزاعي والاعتباري ذو دلالة احصائية معنوية على الولاء المنظمي).

وتتبع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :-

- أ- يوجد اثر ذات دلالة احصائية معنوية للحق الانتزاعي والاعتباري على الولاء العاطفي .
- ب- يوجد اثر ذات دلالة احصائية معنوية للحق الانتزاعي والاعتباري على الولاء النفعي .
- ج- يوجد اثر ذات دلالة احصائية معنوية للحق الانتزاعي والاعتباري على الولاء العقلي .

سادسا : منهج الدراسة study procedure

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليل اسلوبا في اختبار الفرضيات من خلال دراسة الاثر والارتباط بين متغيرات الدراسة والوصول الى نتائج تثبت ذلك (وجود ربط منطقي بين متغيرات الدراسة) وقد ارتبط هذا الاسلوب بدراسة الظواهر الاجتماعية (كدراسة السلوك الاداري) ومحاولة معالجة هذه الظواهر .

المبحث الثاني : الاطار النظري Study Theoretical part

مدخل :-

لقد برزت في ادبيات الفكر العقائدي والفقهي على وجه الخصوص مفاهيم ومصطلحات في غاية الاهمية نظرا لارتباطها الصميمي بحياة الانسان في هذه النشأة وفي النشأة الاخرى ومن بين هذه المفاهيم المهمة ما يطلق عليه بالحق الانتزاعي والحق الاعتباري ونظرا لما يمثلانه هذين المفهومين على المستوى النظري والعملية من اهمية من خلال الاستخدام الموسع لمفاهيمهما وتغلغلها في كل مجالات الحياة الانسانية مما يدعو الى توسيع دائرة المعرفة وبلورة هذا الاتجاه في الفكر الاداري والتنظيمي والاقتصادي بلحاظ ان الانسان يمثل المحور والغاية لهذا الفكر . فقد حاول الباحثان استلهام بعضا من مدلولات هذين المفهومين الواسعين الدلالة في الممارسة اليومية لعمل المنظمات سعيا منها لاستلهام الفكر الاسلامي في ميادين التطبيق العملي من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة ، وان سبل استنباطها لا تتوقف على القراءة المجردة بل من توفر رجال وامة قادرة على الفهم الذكي للقرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة بغية تعريف المسلمون بحقائق دينهم ويرى الباحثان ان الممارسة اليومية لعمل المنظمات تتطلب استلهاما لمدلولات الحق الانتزاعي والحق الاعتباري وربطهما بمجريات العمل اليومي وقد اختار الباحثان الولاء المنظمي ليكون بمثابة المعادل الموضوعي لمجمل النتائج وانعكاسات تطبيق مضامين الحق الانتزاعي والحق الاعتباري على العاملين في مختلف المنظمات .

اولا: الحق : الدلالة اللغوية والمفهوم

١- الدلالة اللغوية للحق

أ-الحق في اللغة:

لقد وردت في معاجم اللغة العربية الكثير من المعاني للأصل اللغوي لمفردة (الحق) ومنها المعجم الوسيط (انيس ، ١٤٢٠ هـ ، ط٢)

الحق : وعاء صغير ذو غطاء فيكون من عاج او زجاج او غيرها .

والحق : الحجر والحق النقرة التي منها راس الفخذ ويأتي معنى الحق بان راس الورك الذي فيه عظم الفخذ ، وكذلك الحق النقرة التي في راس الكتف والحق راس العضد والحق الارض المطمئنة والحق من كل شيء حاقة والجمع احقاق . كما ورد ان الحق من الابل ما دخل في السنة الرابعة وامكن ركوبة والحمل عليه . والحق وفق المفهوم القرآني فقد وردت كلمة الحق في القرآن الكريم (١٧٦) مرة وحق (٢٨٨) مرة ومجموع حق والحق (٤٦٤) والحق هو اسم وهو اسم من اسمائه تعالى ، والحق الثابت بلا شك، وفي التنزيل العزيز في سورة الذاريات المباركة في الاي ٢٣ (انه لحق مثل ما أنكم تتطقون) . ويوصف به فيقال (قول حق) ويقال هو العالم حق العلم اي منتهاه من العلم وتقول هو حق بكذا اي انه جدير به . والحق النصيب الواجب للفرد والجماعة والجمع حقوق وحقاق .

والوعد الحق هو البعث والحساب والجزاء كما ورد في سورة النبأ المباركة الآية ٣٩ (ذلك اليوم الحق فمن شاء اتخذ الى ربه مآباً) ، و من معانيه ايضا الاذن بالشفاعة كما جاء في قوله تعالى (ولا تنفع الشفاعة عنده الا لمن اذن له حتى اذا فزع عن قلوبهم قالوا ماذا قال ربكم قالوا الحق وهو العلي الكبير) (سبأ ٢٣) . ومن معاني الحق ايضا الظهور والكشف بعد خفاء كما في قوله تعالى (... قالت امرأة العزيز الان حصص الحق انا راودته عن نفسه وانه لمن الصادقين) (يوسف ٥١) . وكذلك في قوله تعالى (فوقع الحق وبطل ما كانوا يعملون) (الاعراف ١١٧) .

كما ان من معانيه ومدلولاته عندما تقول (ربكم الحق) اي الثابتة ربوبيته بالبرهان ثبوتنا لا ريب فيه كما في قوله تعالى (فلنكلم الله ربكم الحق فماذا بعد الحق الا الضلال فاني تصرفون) (يونس ٣١) وكثير هي الآيات القرآنية التي ذكرت الحق .

ب- الحق اصطلاحاً:

وللحق في الاصطلاح معنيان

الاول/ النص التشريعي الملزم : وهو بهذا المعنى قريب من مفهوم الحكم في اصطلاح علماء الاصول في الاسلام . وهو ذاته معنى (القانون) في اصطلاح علماء القانون ، وهو المراد من قولهم الحقوق المدنية (الحقوق الدستورية) وغيرها . وينقسم عندهم قسمين (القاسم ١٩٨٧ ص٧٨) .

١- الحقوق العامة : وهي مجموعة القواعد القانونية المنظمة للعلاقات التي تكون الدولة، بصفتها صاحبة السيادة والسلطان طرف فيها . وتندرج في هذا القسم عدة قوانين كالقانون الدستوري ، والقانون الاداري ، والقانون الدولي العام ، وقانون العقوبات وغيرها .

٢- الحقوق الخاصة : وهي مجموعة القواعد القانونية المنظمة للعلاقات التي لا تكون الدولة بصفتها صاحبة السيادة والسلطان طرف فيها. وتندرج في هذا القسم عدة قوانين كالقانون المدني ، وقانون التجارة ، وقانون الاحوال الشخصية وقانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية والقانون الدولي الخاص وغيرها .

الثاني/ الاختصاص او المكنة المشروعة :اي المطلب الذي يقرره التشريع لشخص على اخر . وهذا المعنى متفق عليه بين فقهاء الشريعة الاسلامية ورجال القانون الوضعي. وهو المراد من قولهم (ان للمشتري الحق

في رد البيع بالعيب الجسيم) و(ان التصرف على الصغير حق لولية او وصيه) ونحو ذلك . وهذا المعنى الثاني وهو المعنى الغالب في الاستعمال ، وهو المتبادر اصلا عند ذكر كلمة (الحق) .

وفكرة الحق في ذاتها هي ثمرة التفكير الاجتماعي في الراي العام البشري فالإنسان مدني بطبعة ، وهو مطور على الحياة الاجتماعية والجماعات البشرية ، منذ عهد الانسان الاول ، تتكل على نفسها وتعيش عيشة مشتركة متعاونة ، وتسعى لتلبية حاجات افرادها الدائمة والمؤقتة

الا ان حاجات الناس تتصادم ، وينشا عن ذلك تعارض الارادات في اكتساب ما يقوم بالوفاء بتلك الحاجات، ولقد كان هذا التصادم وما ينشا عنه من تعارض هو العامل الاساس في الشعور بضرورة وضع النظام بجانب الحاجات كي لا تطغى حاجة انسان على حاجة غيره، ولا تصطدم ارادته او حريته بإرادة او حرية سواه ، وليس هذا النظام الذي شعرت البشرية جمعاء بالحاجة الية منذ اقدم عصورها سوى (الحق) الذي يبين ما يختص به كل انسان من مكناات وسلطات من جهة، ويضع حدا يحجز بين حريات الناس ان تلتهم احداها الاخرى من جهة اخرى وبهذا المفهوم يكون الحق اختصاصا يقرر به الشرع للشخص سلطة او تكليفا .

وبديهي انه لا معنى للحق الا عندما تتصور فيه ميزة ما ممنوحة لصاحبه ، وممنوعة عن غيره كالثمن يختص به البائع وممارسة الولاية يختص به الولي وغير ذلك فلا وجود للحق الا بوجود الاختصاص الذي هو قوامه وحقيقته . اما السلطة فهي وسيلة الوصول الى الحق واما المصلحة فهي الثمرة التي تنتج من الوصول الى الحق وبدهي بعد ذلك ان السلطة والمصلحة لا يعبران عن جوهر الحق وماهيته .

٢ - مفهوم الحق :

أ-الحق:يعرف الحق بانه امتياز ونصيب بالقوة يثبت لشخص معين يسمح له بإيجاد شيء او رفع اثاره ، او يعطيه اولوية في امر معين في مقابل الاخرين . وبموجب هذا الحق يجب على الاخرين ان يحترموا شؤونه ، ويقبلوا بأثار تصرفاته .

والحق هنا تميزا لة عما يقرب منه في المعنى كالحكم والملك والتكليف . ويمكن توضيحه بما يأتي (منتظري، ب،ت، ٢٢١-٢٤٣)

(١) ان الحق امر اعتباري ومرتبب بظرف عمل الانسان ،واعتباره كأى اعتبار آخر(كالملكية مثلا). يظهر ان منشأ الاعتبار ليس له وجود حقيقي، ولا تترتب الاثار المقصودة منه ترتبا تكوينيا .

(٢) ثم ان الحق يكون للشخص بخلاف التكليف الذي هو عليه ، اي يلاحظ في الحق الحاجات والرغبات البشرية ، فيعتبر فيه نوعا من الارفاق بالشخص وامتيازه .

(٣)يتعلق الحق بالفعل ، بخلاف الملك الذي يتعلق بالعين ، لكن الحق ليس مجرد اباحة شرعية ، بل هو صلاحية قانونية ترتبب بأعمال يترتب عليها اثار معينة او ترفع بها الاثار الاولية لعمل ما .

(٤)وزمام امر الحق بيد صاحب الحق ، فهو من هذه الجهة على خلاف الملك والحكم القابل للإسقاط او الاعراض ، وهو كذلك يقبل النقل والانتقال بخلاف الحكم .

(٥) التمتع بالحق غير مربوط بالقدرة والتمكن ، بخلاف التكليف الذي هو مشروط بهما ، وعليه فحق الافراد العاجزين ومن لم يولد بعد يبقى محفوظ (منتظري ، ب،ت ، ١٦٨-١٦٩)

ب- الحقوق الطبيعية والحقوق الوضعية :

قسمت الحقوق الانسانية بتقسيمات مختلفة احدى هذه التقسيمات تلحظ منشأ هذه الحقوق ومصدر اعتبارها ، فكما ان الاشياء الطبيعية في هذا العالم التي لم تصنعها يد الانسان والتي لها هوية مستقلة عن ارادته توصف بالطبيعة ، فكذاك بعض الحقوق تسمى بالحقوق الطبيعية لكونها ثابتة بالذات وليست ناشئة من الوضع والاعتبار الانساني ، وذلك في مقابل الحقوق التي تستمد اعتبارها من واضعي القوانين الوضعية والتي تسمى بالحقوق الوضعية .

تنشأ الحقوق الطبيعية من الفطرة والطبيعة ، وليس اعتبارها خاضعة لواضعي القوانين والتشريعات . من هنا كانت غير قابلة للرفع ، فلها اعتبار ذاتي ، بخلاف الحقوق الوضعية التي ينشأ اعتبارها من الوضع والاتفاق ، وهي قابلة للرفع .

وتتفاوت الحقوق الطبيعية مع الحقوق الوضعية تفاوتاً ماهوياً واطلاق (الحق) على كليهما شبيه بالاشتراك اللفظي الا ان القانون اوجد اشياء تشابه ما في الطبيعة . والحقوق الموضوعية عبارة عن ربط وعلاقة بين الحق وذو الحق من نوع الرابطة الغائية ، اي ان ذلك الشيء وجد لأجل هذا الفرد واودعت في الطبيعة وسيلة استكمالها وذو الحق المستحق له حائز على نوع من الاستعداد والقابلية لتلقي هذا الفيض (منتظري ، ٢٢٨-٢٣٩-٢٤١)

والحقوق الطبيعية يطلق عليها احيانا اسم (الحقوق التكوينية) والمراد هنا من الحقوق التكوينية هو ما نجده ونكتشفه في جملة الروابط الغائية القابلة للملاحظة في صفحة الوجود في مقابل الحقوق الموضوعية التي وضعناها بأنفسنا .

والحق الطبيعي ينتزع من وجود منشأ الحق لذو الحق . اي ان مورد الحق جعل وسيلة لاستكمال ذي الحق ولأجله (توسلي ، ب،ت ، ٤٢٢)

والحقوق الوضعية تشبه الصلاحيات التي يعطيها المجلس النيابي للحكومة او يعطيها رئيس الحكومة لاجد اعضائها ، كما في الاعمال التي لا تنتفذ الا بإجازة قانونية اي لا بد لها من شرعية قانونية ، فنفوذها موقوف على نوع من السبب الشرعي القانوني . اي بمعنى الاعمال التي تحتاج الى شرعية قانونية واعتبار قانوني . اي تلك التي لا بد ان يترتب عليها او يرفع بسببها امر قانوني ما ، او تلك التي هي ممنوعة ذاتا . ويحتاج جوازها الى مجوز شرعي مثل التصرف في مال الغير او نفسه او عرضة او اتلافه في مال كحق القصاص او الشتم في كل هذه الاعمال لو اعطي شخص صلاحية فعل ذلك سميت تلك السلطة والصلاحية حقا . فالحق فيها هو عبارة عن الصلاحية القانونية للاستفادة من الاسباب القانونية او الاعمال الممنوعة (توسل ، ب،ت ، ٢٤٠)

ثانيا/ الحق الانتزاعي والحق الاعتباري

١- الحق الانتزاعي :اصله النزاع بمعنى الجذب والقلع ومن هنا قيل انتزع الشيء فانترع ، اي اقتلعه فاقتلع وانتزع الرمح ، اي اقتلعه (ابن منظور ١٠٦،١٤٢٤) ويقال للرجل اذا استنبط معنى اية من كتاب الله عز وجل قد انتزع معنى جيدا ونزعه مثلة ، اي استخرجه (ابن منظور ،١٠٧،١٤٢٤).

واستعمل في لسان الفقهاء في المعنى اللغوي نفسة (الزرقاء ،١٩٦٧،٩ط) كما استعمل في لسان الاصوليين والفلاسفة مصطلح العنوان الانتزاعي في معنى خاص ،وهو العنوان الذي ينتزع من خارج الذهن ولكنة لا يحكي مقولة متأصلة في الخارج، فهي تختلف من ناحية عن الامور الاعتبارية المحضة كالوجوب والحرقه والحدث والطهور لأنها ليست منتزعة عن الخارج وتختلف من ناحية اخرى عن المقولات والعناوين الحقيقية كالجواهر والاعراض في الخارج من جهة ان تلك العناوين تحكي امور واقعية متأصلة في الخارج كالتحتية والفوقية والكلية والجزئية ونحوها ، والتي قد تنتزع من امور متباينة في الحقيقة بل ومتضادة .

وهناك معنى اخر للأمر الانتزاعي وهو ما يستفاد من دليل الحكم بالتبع لا بالأصالة كما روي عن الامام الصادق عليه السلام ((صدق العادل او خذ عنة معالم دينك)) الذي ينتزع منه حجية خبر العادل واعتباره عند الشارع (الانصاري ١٤٢٤،ص١٢٨) او ما يستفاد من الاوامر المتعلقة بالمركبات الشرعية كالصلاة والحج من الجزئية والشرطية والمانعية لا جزائها وقيودها ، فأنها امور وعناوين مجعولة بالتبع ومنتزعة من تلك الاوامر والنواهي .

والانتزاع بالمفهوم الفلسفي له يعني التجريد وهو عملية ذهنية يقوم بها العقل لصياغة مفهوم كلي عن طريق الصورة المحسوسة التي ترد الذهن القابل للانطباق عليها (مطهري ،ب،ت،ج،٦،ص٢٤٨) ويأتي الانتزاع بمعنى الانشاء اي بمعنى قد يكون منشأ للانتزاع كما في انتزاع البعث والزجر من انشاء الامر (عبد الستار ،١٤١٧،ص١٥٠).

ويجري البحث عن الانتزاع تارة في الفقه واخرى في الاصول ، اما في الفقه فليس للانتزاع بمعناه الاصطلاحي حكم شرعي لأنه امر قهري يدور بين الوجود والعدم فلا يتعلق به الحكم الشرعي .

والا فالانتزاع بالمعنى اللغوي الجاري على السنة الفقهاء ، والذي هو بمعنى القلع والاخذ ونحوهما ، ففي نفسة قد لا يحكم بحكم خاص ، ولكن اذا توقف عليه استنقاذ حق من استرداد عين او مال او اثبات ذلك ، فقد يكون جائزا ، بل ربما يكون واجبا كما قد يكون حراما في بعض الاحيان ، ومن الامثلة على ذلك ما يجوز فيه الانتزاع في الفقه كانتزاع العين او المال او نحوهما من طرف اخر حيث يجوز لصاحب العين التي بيد غيره انتزاعها منه قهرا اذا لم يكن له حق في وضع اليد عليها بإجارة او غيرها ولم يرض بتسليمها طوعا ما لم يثر بانتزاعه لها فتنة وان لم يأذن الحاكم ولم يثبت عنده .

ويلحق بالعين الدين الحال ايضا اذا كان المدين منكرا او مقرا مماطلا واما المقر البازل فلا يجوز الاخذ منه بدون تعيينه لتخيره في جهات القضاء

ويجوز للمالك انتزاع السلعة من المفلس اذا لم تزد زيادة متصلة وقيل يجوز وان زادت (العالمي،ب،ت، ص٣٧٦) وكذلك اذا طلبت الام اجرة الرضاعة للطفل اكثر من المتعارف فيجوز للاب انتزاع الطفل وتسليمه الى مرضعة اخرى (العالمي،ب،ت، ص٤٥٧).

اما ما يحرم فيه الانتزاع لا يجوز انتزاع مال المسلم منه بغير حق كما لا يجوز انتزاع ما يملكه الذمي والكافر كالخمر والخنزير (النجفي ، ١٤١٧ هـ، ١٤١).

٢- الحق الاعتباري

الاعتبار: وهو اما مرادف للانتزاع (الخرساني، ١٤٢٤، ص٣٨٠) او اعم منه باعتبار ان الامور الاعتبارية منها: ما يحتاج الى المنشأ في اعتباره وهو المسمى بالامور الانتزاعية ومنها مالا يحتاج الى ذلك وهو المسمى بالاعتباريات المحضة (منتظري، ص٩٢-٩٣) والانشاء هو ابراز الاعتبار واطهاره وقد يطلق على نفس الاعتبار لان الانشاء ايجاد اعتبار في قبال اليجاد التكويني (البنوردي، ب، ت، ١٥٤)،

والاعتباريات عند المحقق الاصفهاني هي ان الموجودات الخارجية تقع على قسمين (الاصفهاني

، ١٤١٤ هـ، ١٠١)

احدهما: ماله وجود ومطابق في العين، ويعبر عنه بالموجود بوجود ما بذاته، كالجواهر وجملة من الاعراض، حيث ان وجودها يكون بوجود ما يحاذيها خارجا وفي عالم العين.

ثانيهما: ما لم يكن كذلك بل كان من حيثيات ماله مطابق في العين ويعبر عنه بالموجود بوجود منشأ انتزاعه، ومنه مقولة الاضافة ويقابلها الاعتبارات الذهنية من الكلية والجزئية والنوعية والجنسية والفصلية، فان معروضها الامور الذهنية لا العينية. ومقصوده من الاعتبارات الذهنية الامور الاعتبارية في اصطلاح علم المنطق.

وعند الاصوليين هي الامور الوضعية التي تتحقق بالإنشاء والجعل كالملكية والزوجية والطهارة والحدث وبخلاف ذلك لا وجود للمعتبر والاعتبار.

وتعرف الحقوق الاعتبارية: بانها هي صورة خاصة من حق الملكية يرد على اشياء غير مادية من نتاج فكر الانسان (تسمى الحقوق الذهنية لأنها حقوق ترد على ما بنتيجة ذهن الانسان).

ومن امتلتها حق المؤلف على مصنفة حيث ينشأ لكل مؤلف حق على ما انتجه فكره من مصنفات مبتكرة فيوليها القانون حمايته.

ويرى فريق أن طبيعة الحقوق الاعتبارية هي مجرد حق ملكية عادي يتميز بالطبيعة غير المادية لمحلة وهناك رأي يراه حق متميز عن الحقوق العينية والحقوق الشخصية بطبيعة غير المادية. ومن امتلتها للحقوق الاعتبارية مثل حق المؤلف.

ثالثا: العلاقة بين الحقوق الانتزاعية والاعتبارية

لقد نسب المحقق النائيني الى الشيخ الانصاري ان العلاقة بينهما هي علاقة الترادف (الخرساني، ب، ت،

، ١٤٢٤)

ان الامور الانتزاعية تفتقر عن الامور الاعتبارية بان المصحح لاعتبار الامور الاعتبارية هو الجعل والانشاء فما لم يكن هناك جعل فلا وجود للمعتبر وهذا بخلاف الامور الانتزاعية حيث ان المصحح للانتزاع فيها ليس الجعل بل هو قهري واقعي حاصل في موطنه اللائق به (الخرساني ، ص ٣٨٢) وربما يوسع في الانتزاع فيعم الاعتبارات بالمصطلح المنطقي لأنها معان ذهنية ، كما ربما يوسع في الاعتباري فيعم الانتزاعات الخارجية لتقومها بالاعتبار . بل ربما يوسع في الانتزاعي والاعتباري فيعم الماهيات جميعا فيقال الماهية انتزاعية اعتبارية في قبال احالة الوجود فهي منتزعة من الوجود الخاص وجوده به بالعرض والامور الانتزاعية كما تنتزع من الاشياء الخارجية كذلك تنتزع من الامور الاعتبارية أيضا فكما انه اذا ترتب وجود شيء على شيء اخر في الخارج تنتزع من هذا الترتب مقولة السببية والمسببة لهما كذلك الحال في الامور الاعتبارية فاذا جعل المولى حكمة مترتبا على شيء كما اذا قال :من حاز ملك بترتيب الملكية على الحياة ، او قال : من مات فما تركه لوارثه بترتيب ملكية الوارث على موت المورث امكن ايضا انتزاع علاقة السببية بين هذين الامرين فيقال : ان الحياة سبب لملكية الحائز وموت المورث سبب لملكية الوارث للتركة في الجملة (البهسودي، ص ٨٠) .

وعلى هذا فهناك ثلاثة امور (البهسودي، ١٩٨٩م، ٨٠):

١- الامور الاعتبارية الوضعية التي يقع امرها بيد جاعلها .

٢- الامور الاعتبارية الذهنية .

٣- الامور الانتزاعية وهي واقعية بمنشأ انتزاعها لا بنفسها وذاتها وهي على قسمين:

ا- ما كان منشأ انتزاعها الامور المتأصلة الخارجية .

ب- ما كان منشأ انتزاعها الامور الاعتبارية (مصباح الاصول، ب، ت، ٨٠)

رابعا :الولاء المنظمي Organizational commitment

ان مسألة تحديد التعاريف او المفاهيم في العلوم السلوكية أمر يكتنفه نوع من الصعوبة وتزداد تلك الصعوبة عند بحث موضوع مثل الولاء المنظمي نظرا لكونه مفهوم متعدد الابعاد ونظرا لتعدد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه والناجئة عنه وعن المداخل المختلفة لدراسته كما ان الدراسات لم تتناوله باعتباره مفهوم يعبر عن ظاهرة سلوكية وسايكولوجيه معقدة ولم تدخل دراسته ضمن اهتمامات الباحثين الا في السنوات الاخيرة وهنا يحاول الباحثان التعريف بهذا المفهوم والاستدلال على اهميته والعوامل المؤثرة فيه.

١- مفهوم الولاء المنظمي Organizational Commitment Concept

يمكن النظر الى الولاء المنظمي بأنه اعتقاد قوي وقبول من جانب افراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها ورغبتهم في بذل اكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها.

الولاء المنظمي بأنه يمثل العلاقة القوية conner، (١٩٩٢، ١٤٧) وقد عرفت ربط بين الفرد وبين المنظمة . كما ان الولاء المنظمي هو عبارة عن "القوى العقلية التي تؤدي بالفرد الى القيام بمجموعه Meyer (٢٠٠٢، ٤٧٥) & Herscovith من التصرفات الضرورية والفعالة "

الى ان الولاء المنظمي يمثل احد العوامل الاساسي (conner&Patterson) كما اشار (Carswell, 2003, 28) والاكثر انتشارا في نجاح المنظمات بأنه "اندماج الفرد في المنظمة لدعم ومساندة التغيير من اجل التنفيذ Topolnytsky وقد عرفه (Yang, 2005, 27) الناجح لمسارات التغيير" كما انه استعداد الفرد لبذل درجة عالية من الجهد لصالح المنظمة ورغبة القوية في البقاء في المنظمة وقبوله لأهدافها وقيمها الاساسية .

ويستدل من التعاريف السابقة بان الولاء المنظمي هو في حقيقة علاقة بين الفرد والمنظمة يجسدها إيمانه القوي بأهدافها وقيمها واستعداده لبذل كل جهد لصالحها مع اصراره على البقاء فيها وعدم تركها ويرجع كثير من الباحثين في الادارة ومنظريها الى ان تفوق المنظمات اليابانية يعود الى ارتفاع مستوى الولاء المنظمي لدى الفرد الياباني العامل في هذه المنظمات فالمشاركة والاحترام المتبادل جعل من اليابانيين وحدة بشرية متعاونة لحل المشكلات وهذا التميز للمنظمات اليابانية دفع الكثير من الباحثين الى الكشف عن علاقة الولاء المنظمي المرتفع بالثقافة الاجتماعية والاسلوب التنظيمي في المنظمات اليابانية وقد اكدت احدى الدراسات ان الولاء المنظمي لدى الافراد يمر بعدة مراحل كالآتي :

أ-مرحلة الازعان : وفيها يتقبل الفرد سلطة الاخرين ويلتزم بما يطلبونه منه.

ب- مرحلة التطابق والتماثل : وفيها يتقبل الفرد سلطة وتأثير الاخرين لأجل رغبته في الاستمرار في العمل في المنظمة لأنها تشبع حاجاته في الانتماء .

ج - مرحلة التبني : وفيها يكون الولاء ناتجا عن تطابق اهداف الفرد مع اهداف المنظمة وقيمة مع قيمها .

٢-محددات الولاء المنظمي Organizational Commitment Limitation

تعددت اجتهادات الباحثين والدارسين واتجاهاتهم حول العوامل التي تساعد في تكوين الولاء المنظمي داخل المنظمة ومنها:(العوفي، 2005، 400)

أ-السياسات : وتعني ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على اشباع حاجات الافراد العاملين في المنظمة لان السلوك الفردي يعتمد على قدرة الفرد في اشباع هذه الحاجات فاذا تم اشباع هذه الحاجات فانه يترتب عليه اتباع انماط سلوكية ايجابية تساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن .

ب- وضوح الاهداف : يساعد وضوح الاهداف التنظيمية على زيادة الولاء لدى الافراد العاملين فكلما كانت الاهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية ادراك وفهم الولاء تجاه المنظمة اكبر .

ج-العمل على تنمية مشاركة الافراد العاملين في المنظمة فالمشاركة كما يراها الاشتراك الفعلي deven والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة و المساهمة في تحقيق الاهداف الجماعية .

د- العمل على تحسين المناخ التنظيمي، فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن الطرق والاساليب والادوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة بين الافراد وبيئة المنظمة الداخلية حيث ان المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة الناجحة وان نجاحها يعتمد على جو العمل السائد والذي يساعد على خلق بيئة ايجابية للعمل تحقق الاستقرار داخل المنظمة .

هـ - نمط القيادة : ان الدور الكبير الذي يجب ان تقوم به الادارة هو خلق قناعة لدى الافراد وكسب التأييد الجماعي لانجاز الاعمال. فالفائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات و مستويات الولاء المنظمي لدى الافراد تجاه منظماتهم وتتجلى اهمية دور الادارة باعتبارها اداة قيادية شاملة في ثلاثة اهداف رئيسية هي:(داودي، ٢٠٠٤، ٣٢٥).

(١) التبسيط: ويتضمن استيعاب وادماج التعقيد الذي ينتج عن الحاجة المتزايدة للتكيف مع التغيرات الحاصلة وفي كل المستويات التنظيمية.

(٢) التوجيه :وهو اعداد وتهيئة الرؤيا الاستراتيجية نحو مستقبل المنظمة .

(٣)الحصول على الالتزام والانتماء الكامل حيث ينبغي ان تتكامل الادارة بالقيم مع السياسة الموجهة بأعضاء المنظمة بهدف تنمية انتمائهم وولائهم والتزامهم نحو المنظمة .

المبحث الثالث : الجانب العملي (طبيعة علاقه بين الحق الانتزاعي والاعتباري وبين الولاء المنظمي)

يهدف هذا المبحث إلى وصف وتشخيص آراء عينة الدراسة حول الحقوق الاعتبارية والانتزاعية والولاء المنظمي التي تم اعتمادها لعينة الدراسة.

أولا /الحقوق الاعتبارية والانتزاعية

إذ يشير الجدول (١) إلى الوصف العام لآراء عينة الدراسة حول متغير الحقوق الاعتبارية والانتزاعية.

جدول (١)

السؤال	٥	٤	٣	٢	١	الاجابات	متوسط	شدة الاجابه %	انحراف	معامل الاختلاف
C١	٨	١٥	٤	٠	٠	٢٧	٤.١٥	٨٢.٩	٠.٦٦٢	٠.١٥٩
C٢	٤	٩	١١	٢	١	٢٧	٣.٤٨	٦٩.٦	٠.٩٧٥	٠.٢٨٠
C٣	٥	٦	١٠	٥	١	٢٧	٣.٣٣	٦٦.٦	١.١٠٩	٠.٣٣٢
C٤	٣	١٠	٦	٧	١	٢٧	٣.٢٦	٦٥.١	١.٠٩٥	٠.٣٣٦
C٥	٨	٧	٧	٤	١	٢٧	٣.٦٣	٧٢.٥	١,١٨١	٠.٣٢٥
C٦	٤	١٠	٨	٥	٠	٢٧	٣.٤٨	٦٩.٦	٠.٩٧٥	٠.٢٨٠
C٧	٣	١١	٧	٣	٣	٢٧	٣.٣	٦٥.٩	١.١٧٠	٠.٣٥٥
الحق الاعتباري	٣٥	٦٨	٥٣	٢٦	٧	١٨٩	٣.٥٢	٧٠.٣	١.٠٥٩	٠.٣٠١
C٨	٣	١٣	٦	٤	١	٢٧	٣.٤٨	٦٩.٦	١.٠١٤	٠.٢٩١
C٩	٥	٧	٥	١٠	٠	٢٧	٣.٢٦	٦٥.١	١.١٦٣	٠.٣٥٦
C١٠	٣	٩	٦	٩	٠	٢٧	٣.٢٢	٦٤.٤	١.٠٥	٠.٣٢٥
C١١	٧	٩	٧	٤	٠	٢٧	٣.٧	٧٤	١.٠٣٠	٠.٢٧٨
C١٢	٥	١٢	٨	٢	٠	٢٧	٣.٧٤	٧٤.٨	٠.٨٥٩	٠.٢٢٩
C١٣	٩	١٣	٥	٠	٠	٢٧	٤.١٥	٨٢.٩	٠.٧١٨	٠.١٧٣
C١٤	١٥	١١	١	٠	٠	٢٧	٤.٥٢	٩٠.٣	٠.٥٧٩	٠.١٢٨
الحق الانتزاعي	٤٧	٧٤	٣٨	٢٩	١	١٨٩	٣.٧٢	٧٤.٥	١.٠٢٠	٠.٢٧٣
المتغير المستقل	٨٢	١٤٢	٩١	٥٥	٨	٣٧٨	٣.٦٢	٧٢.٤	١.٠٤٤	٠.٢٨٨

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لمتغير الحقوق (3.62) وان هذا الوسط يعد اكبر من الوسط الحسابي الفرضي ، البالغ (3) وبلغ الانحراف المعياري له (1.044) وهذا يشير الى مدى تجانس البيانات وبلغ معامل الاختلاف (0.288) وان النسبة المئوية لشدة إجابة عينة الدراسة بلغت (72.4%).

وهذا يدل على إن آراء العينة تعطي اهتماماً بهذا المتغير ما انعكس إيجاباً على إجاباتها وهذا ما نراه واضحاً إذ إن الأوساط الحسابية الموزونة لجميع الفقرات من (C1_ C14) كانت أعلى من الوسط الحسابي الفرضي وان شدة الإجابة لعينة الدراسة جميعها كانت أعلى من (50%) إذ بلغت أقل نسبة مئوية لشدة إجابات عينة الدراسة (64.4%) للفقرة (C10) وفيما يلي شرح تفصيلي لآراء عينة الدراسة المبسوثة.

1- الحق الاعبباري :-

يتضح من نتائج الجدول (1) إن الوسط الحسابي الموزون لبعء الحق الاعبباري (3.02) وبانحراف معباري قدره (1.009) وبمعامل اختلاف (0.301) ويظهر إن الوسط الحسابي الموزون اكبر من متوسط أداة القياس، وبلغت نسبة شدة الإجابة لأفراد عينة الدراسة (70.37%) ، وهذا يدل على إن الحق الاعبباري يعد من الأبعاد الواضحة لأفراد عينة الدراسة وانها تدرك اهمية حقها الاعبباري في الثناء والحفز على جميع ممتلكاتها الفكرية والمادية.

ومن خلال النتائج الظاهرة في الجدول (1) بخصوص الحق الاعبباري يمكن التوصل إلى النقاط الآتية : -

أ- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C1 (4.15) وهو اكبر من باقي الأوساط وهذا يعني إن هذه الفقرة هي من أكثر الفقرات اسهاما في إغناء هذا البعد وقد بلغ الانحراف المعباري لها (0.662) ومعامل الاختلاف (0.159) وقد كانت نسبة شدة الإجابة (82.9%) وان هذه النسبة تعني إن العينة المبسوثة ترى ان الحق الاعبباري للفرد هو حق ثابت له.

ب- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C2 (3.48) وقد بلغ الانحراف المعباري (0.975) ومعامل الاختلاف (0.280) وان شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (69.6%) وهذا يدل على إننا لمنظمة المبسوثة تعمل على تقديم الحق الاعبباري لمنسببها حسب رأي العينة.

ج- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C3 (3.33) وبانحراف معباري قدرة (1.109) ومعامل الاختلاف (0.332) وقد بلغت نسبة شدة إجابة عينة الدراسة (66.6%) وهذه النتائج تظهر ان ادارة المنظمة تؤمن بالاهتمام بالحق الاعبباري للأفراد .

د- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C4 (3.26) وهو أقل من باقي الأوساط للفقرات الأخرى وقد بلغ الانحراف المعباري (1.095) ومعامل الاختلاف (0.336) وان شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت

(٦٥.١%) وهذا يدل على إن المنظمة تبادر لتعريف العاملين بحقوقهم الاعتبارية التي يكفلها القانون، حسب رأي العينة المبحوثة.

هـ -بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٥ (٣.٦٣) وقد بلغ الانحراف المعياري (١.١٨١) ومعامل الاختلاف (٠.٣٢٥) وان شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (٧٢.٥%) وهذا يدل على إن المنظمة لا تولي الاهتمام الكافي للحقوق الاعتبارية للعاملين.

و-بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٦ (٣.٤٨) وبانحراف معياري قدرة (٠.٩٧٥) ومعامل الاختلاف (٠.٢٨٠) وقد بلغت نسبة شدة إجابة عينة الدراسة (٦٩.٦%) ويظهر من هذه النتائج ان المنظمة تخشى الافصاح عن الحقوق الاعتبارية للعاملين.

ز- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٧ (٣.٣) وبانحراف معياري قدرة (١.١٧٠) ومعامل الاختلاف (٠.٣٥٥) وهذا يشير الى تشتت آراء العينة حول هذه الفقرة وقد بلغت نسبة شدة إجابة عينة الدراسة (٦٥.٩%) ويظهر من هذه النتائج ان المنظمة تبدي استعدادها لإعطاء العاملين كامل حقوقهم الاعتبارية.

٢- الحق الانتزاعي :-

يتضح من نتائج الجدول (١) إن الوسط الحسابي الموزون لبعد الحق الانتزاعي بلغ (٣.٧٢) وبانحراف معياري (١.٠٠٢) ومعامل اختلاف (٠.٢٧٣) وكان الوزن المئوي العام لشدة إجابة عينة الدراسة (٧٤.٥%) وقد تبين إن الوسط الحسابي الموزون أكبر من متوسط أداة القياس والبالغة (٣) وهذا يدل على إن بعد الحق الانتزاعي واضحاً لأفراد عينة الدراسة كونه احد الأبعاد المهمة كونه يساهم في حصول الافراد على حقوقهم العينية بالطرق المبررة قانونا وشرعا.

ومن خلال النتائج الظاهرة في الجدول (١) بخصوص الحق الانتزاعي يمكن التوصل إلى النقاط الآتية :-

أ- كان الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٨ (٣.٤٨) وبلغ الانحراف المعياري (١.٠١٤) مع معامل اختلاف (٠.٢٩١) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (٦٩.٦%) وان هذه النسبة وتعني إن العاملون في المنظمة يمتلكون ثقافة المطالبة بحقوقهم الانتزاعية .

ب- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٩ (٣.٢٦) وقد بلغ الانحراف المعياري (١.١٦٣) ومعامل الاختلاف (٠.٢٩١) ، وان نسبة شدة الإجابة لأفراد عينة الدراسة (٦٥.١٩%) وهذا يدل على ان المنظمة تسعى لزيادة وعي العاملين للمطالبة بحقوقهم حسب رأي العينة المبحوثة .

ج- أما الفقرة C١٠ فقد كان الوسط الحسابي الموزون لها (٣.٢٢) وبانحراف معياري (١.٠٠٥) وان معامل الاختلاف (٠.٣٢٥) وقد بلغت النسبة المئوية لشدة إجابة أفراد عينة الدراسة (٦٤.٤%) مما يشير الى سيادة ثقافة التعاون على تحقيق الحقوق الانتزاعية .

د- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C11 (3.7) وقد بلغ الانحراف المعياري (1.03) ومعامل الاختلاف (0.278)، وان نسبة شدة الإجابة لأفراد عينة الدراسة بلغت (74.07%) وهذا يدل على ان المنظمة لا تبادر بمنح العاملين حقوقهم الانتزاعية الا بعد المطالبة بها.

هـ- أما الفقرة C12 فقد كان الوسط الحسابي الموزون لها (3.74) وبانحراف معياري (0.859) وان معامل الاختلاف (0.229) وقد بلغت النسبة المئوية لشدة إجابة أفراد عينة الدراسة (74.8%) مما يشير الى تحقق الاستجابة للحقوق الانتزاعية نتيجة مطالبة العاملين بها.

و- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C13 (4.15) وقد بلغ الانحراف المعياري (0.718) ومعامل الاختلاف (0.173)، وان نسبة شدة الإجابة لأفراد عينة الدراسة بلغت (82.9%) وهذا يدل على العاملون في المنظمة يفضلون وجود جهة تمثلهم للمطالبة بحقوقهم.

ز- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C14 (4.52) وهو اكبر من باقي الأوساط وهذا يعني إن هذه الفقرة هي من أكثر الفقرات التي ساهمت في إغناء هذا البعد وقد بلغ الانحراف المعياري (0.579) ومعامل الاختلاف (0.128) وهو اقل معامل اختلاف بين باقي الفقرات مما يشير الى تجانس آراء العينة حول هذه الفقرة ، وان نسبة شدة الإجابة لأفراد عينة الدراسة بلغت (90.3%) وهذا يدل على ان الاستجابة للحقوق يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

ثانياً- الولاء التنظيمي

الجدول (٢)

السؤال	٥	٤	٣	٢	١	الاجابات	متوسط	شدة الاجابه %	انحراف	معامل الاختلاف
C١	٦	١٧	٣	١	٠	٢٧	٤.٠٤	٨٠.٧	٠.٧٠٦	٠.١٧٤
C٢	٩	١٤	٤	٠	٠	٢٧	٤.١٩	٨٣.٧	٠.٦٨١	٠.١٦٢
C٣	١٠	١٥	٢	٠	٠	٢٧	٤.٣	٨٥.٩	٠.٦٠٨	٠.١٤١
C٤	١١	١٣	٢	١	٠	٢٧	٤.٢٦	٨٥.١	٠.٧٦٤	٠.١٧٩
C٥	١٣	١١	٣	٠	٠	٢٧	٤.٣٧	٨٧.٤	٠.٦٨٧	٠.١٥٧
C٦	٧	١٧	٢	١	٠	٢٧	٤.١١	٨٢.٢	٠.٦٩٨	٠.١٦٩
الولاء العاطفي	٥٦	٨٧	١٦	٣	٠	١٦٢	٤.٢١	٨٤.٢	٠.٦٩١	٠.١٦٤
C٧	٥	٩	٩	٣	١	٢٧	٣.٥٢	٧٠.٣	١.٠٥١	٠.٢٩٨
C٨	٥	١٠	٤	٧	١	٢٧	٣.٤١	٦٨.١	١.١٨٥	٠.٣٤٧
C٩	٧	٦	٧	٧	٠	٢٧	٣.٤٨	٦٩.٦	١.١٥٥	٠.٣٣٢
C١٠	٢	١١	٩	٣	٢	٢٧	٣.٣	٦٥.٩	١.٠٣٠	٠.٣١٢
C١١	٥	١٢	٧	٣	٠	٢٧	٣.٧	٧٤	٠.٩١٢	٠.٢٤٦
الولاء النفعي	٢٤	٤٨	٣٦	٢٣	٤	١٣٥	٣.٤٨	٦٩.٦	١.٠٦٤	٠.٣٠٥
C١٢	٢	١٣	١٠	٢	٠	٢٧	٣.٥٦	٧١.١	٠.٧٥١	٠.٢١١
C١٣	٣	٨	١٤	٢	٠	٢٧	٣.٤٤	٦٨.٨	٠.٨٠٠	٠.٢٣٢
C١٤	٢	٩	١٣	٣	٠	٢٧	٣.٣٧	٦٧.٤	٠.٧٩١	٠.٢٣٤
C١٥	٣	٧	٩	٨	٠	٢٧	٣.١٩	٦٣.٧	١.٠٠١	٠.٣١٤
C١٦	٩	١٢	٤	١	١	٢٧	٤	٨٠	١	٠.٢٥
C١٧	٨	١٤	٥	٠	٠	٢٧	٤.١١	٨٢.٢	٠.٦٩٨	٠.١٦٩
الولاء العقلي	٢٧	٦٣	٥٥	١٦	١	١٦٢	٣.٦١	٧٢.٢	٠.٩٠٠	٠.٢٤٩
الولاء المنظمي	١٠٧	١٩٨	١٠٧	٤٢	٥	٤٥٩	٣.٧٨	٧٥.٦	٠.٩٤١	٠.٢٤٨

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لمتغير الولاء المنظمي (٣.٧٨) وان هذا الوسط يعد اكبر من الوسط الحسابي الفرضي والبالغ (٣) وان الانحراف المعياري الكلي لها بلغ (٠.٩٤١) وهذا يدل على إن البيانات متجانسة وبلغ معامل الاختلاف (٠.٢٤٨) وان النسبة المئوية لشدة إجابة عينة الدراسة حول أبعاد الولاء المنظمي بلغت (٧٥.٦%).

وهذا يدل على إن آراء العينة تعطي اهتماماً بهذا المتغير ما انعكس إيجاباً على إجاباتها وهذا ما نراه واضحاً إذ إن الأوساط الحسابية الموزونة لجميع الفقرات من (C١٧_C١) كانت أعلى من الوسط الحسابي الفرضي، وان شدة الإجابة لعينة الدراسة المبحوثة جميعها كانت أعلى من (٥٠ %) إذ بلغت اقل نسبة مئوية لشدة إجابات عينة الدراسة (٦٣.٧%) للفقرة (C١٥) وفيما يلي شرح تفصيلي لآراء عينة الدراسة المبحوثة حول أبعاد الولاء التنظيمي.

١- الولاء العاطفي:-

يتضح من نتائج الجدول (٢) إن الوسط الحسابي الموزون لبعده الولاء العاطفي (٤.٢١) وبانحراف معياري قدره (٠.٦٩١) وبمعامل اختلاف (٠.١٦٤) وقد تبين إن الوسط الحسابي الموزون اكبر من متوسط أداة القياس والبالغة (٣) ، وبلغت نسبة شدة الإجابة لأفراد عينة الدراسة (٨٤.٢%) ، وهذا يدل على إن الولاء العاطفي يعد من الأبعاد الواضحة لأفراد عينة الدراسة ويعود ذلك بسبب الإدراك والرؤيا الواضحة لهذا البعد كونه يعد احد الأبعاد المهمة للولاء التنظيمي وان العينة تترك أهمية ذلك الشعور الباطني المنعكس على سلوك الافراد ويظهر مدى التزامهم بالمنظمة وسمو الايمان باهدافها وقيمها.

ومن خلال النتائج الظاهرة في الجدول (٢) بخصوص الولاء العاطفي يمكن التوصل إلى النقاط الآتية : -

- أ- كان الوسط الحسابي الموزون للفقرة C١ (٤.٠٤) وهو أقل من باقي الأوساط للفقرات وقد بلغ الانحراف المعياري لها (٠.٧٠٦) مع معامل الاختلاف (٠.١٧٤) وقد كانت نسبة شدة الإجابة (٨٠.٧%) وان هذه النسبة تعني إن المنظمة ترى ان قبول انتماء العاملين للمنظمة نوع من انواع الولاء المنظمي .
- ب- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٢ (٤.١٩) وقد بلغ الانحراف المعياري (٠.٦٨١) ومعامل الاختلاف (٠.١٦٢) وان شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (٨٣.٧%) وهذا يدل على إن المنظمة ترى ان اشراك العاملين في رسم سياستها يعد تصعيدا عاطفيا باتجاه الولاء للمنظمة حسب رأي العينة المبحوثة .
- ج- أما الفقرة C٣ فقد كان الوسط الحسابي الموزون لها (٤.٣) وبانحراف معياري قدرة (٠.٦٠٨) ومعامل الاختلاف (٠.١٤١) وقد بلغت نسبة شدة إجابة عينة الدراسة (٨٥.٩%) وهذه النتائج تظهر ان اعطاء حقوق العاملين يساعد في نمو الولاء العاطفي لهم .

د- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٤ (٤.٢٦) الأخرى وقد بلغ الانحراف المعياري (٠.٧٦٤) ومعامل الاختلاف (٠.١٧٩) وان شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (٨٥.١%) وهذا يدل على إن استخدام المهارات اللينة (التعامل الانساني) من قبل الادارة يغني الولاء المنظمي حسب رأي العينة المبحوثة.

ه- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٥ (٤.٣٧) وهو اكبر من باقي الأوساط وهذا يعني إن هذه الفقرة هي من أكثر الفقرات اسهاما في أغناء هذا البعد وقد بلغ الانحراف المعياري (٠.٦٨٧) ومعامل الاختلاف (٠.١٥٧) وان شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (٨٧.٤%) وهذا يدل على إن ضمان الولاء المنظمي يدفع باتجاه تحقيق اهداف المنظمة.

و- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٦ (٤.١١) الأخرى وقد بلغ الانحراف المعياري (٠.٦٩٨) ومعامل الاختلاف (٠.١٦٩) وان شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (٨٢.٢%) وهذا يدل على ان تجاهل الخبرة والمهارات في توزيع الوظائف يسبب ضعف الولاء تجاه المنظمة حسب رأي العينة المبحوثة.

٢-الولاء النفعي :-

يتضح من نتائج الجدول (٢) إن الوسط الحسابي الموزون لبعده الولاء النفعي بلغ (٣.٤٨) وبانحراف معياري (١.٠٦) ومعامل اختلاف (٠.٣٠٥) وكان الوزن المثوي العام لشدة إجابة عينة الدراسة (٦٩.٦ %) وقد تبين إن الوسط الحسابي الموزون اكبر من متوسط أداة القياس وبالغة (٣) وهذا يدل على إن بعد الولاء النفعي يعد واضحاً لأفراد عينة الدراسة كونه احد الأبعاد المهمة لمتغير الولاء المنظمي وان العينة في المنظمة ان الولاء النفعي ينشأ ويتطور من خلال حصول العاملين على حقوقهم المادية والامتيازات الاجتماعية والوظيفية.

ومن خلال النتائج الظاهرة في الجدول (٢) بخصوص الولاء النفعي يمكن التوصل إلى النقاط الآتية :-

أ- كان الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٧ (٣.٥٢) وهو اكبر من باقي الأوساط وهذا يعني إن هذه الفقرة هي من أكثر الفقرات التي ساهمت في إغناء هذا البعد وقد بلغ الانحراف المعياري (١.٠٥) مع معامل اختلاف (٠.٢٩٨) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (٧٠.٣%) وان هذه النسبة تعني إن المنظمة تحرص على اعطاء الحقوق النفعية وفق معايير ترضي الجميع.

ب- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C٨ (٣.٤١) وقد بلغ الانحراف المعياري (١.١٨٥) ومعامل الاختلاف (٠.٣٤٧)، وان نسبة شدة الإجابة لأفراد عينة الدراسة (٦٨.١%) وهذا يدل على ان المنظمة تسعى لرفع مستوى معيشة افرادها العاملين من خلال التعويضات غير المباشرة والمتمثلة ببرامج التأمين الصحي والخدمات الاجتماعية والتسليف بدون فوائد.

ج- أما الفقرة C٩ فقد كان الوسط الحسابي الموزون لها (٣.٤٨) وبانحراف معياري (١.١٥٥) وان معامل الاختلاف (٠.٣٣٢) وقد بلغت النسبة المثوية لشدة إجابة أفراد عينة الدراسة (٦٩.٦%) مما يشير الى ان المنظمة تحرص على رفع سقف امتيازات العاملين .

د- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C10 (3.3) وقد بلغ الانحراف المعياري (1.03) ومعامل الاختلاف (0.312)، وان نسبة شدة الإجابة لأفراد عينة الدراسة (65.9%) وهذا يدل على ان العاملين بالمنظمة يحصلون على الحوافز بشكل عادل .

هـ- أما الفقرة C11 فقد كان الوسط الحسابي الموزون لها (3.7) وبانحراف معياري (0.912) وان معامل الاختلاف (0.246) وقد بلغت النسبة المئوية لشدة إجابة أفراد عينة الدراسة (74%) مما يشير الى ان المنظمة تسعى لفتح آفاق جديدة لرفع كفاءة عاملها وبما يحقق مكاسب اضافية.

٢- الولاء العقلي :-

من نتائج الجدول (٢) يتضح إن الوسط الحسابي الموزون الولاء العقلي بلغ (3.61) وبانحراف معياري (0.900) ومعامل اختلاف (0.249) وكان الوزن المئوي لشدة إجابة عينة الدراسة (72.2%) وقد تبين إن الوسط الحسابي الموزون أكبر من متوسط أداة القياس والبالغة (3) وهذا يدل على إن هناك اهتمام كبير للولاء العقلي من قبل أفراد عينة الدراسة ويعود ذلك بسبب الإدراك والرؤيا الواضحين لأفراد العينة لهذا البعد وان المنظمة تفهم اثر الادراك الواعي للإخلاص في العمل وأهمية تحقيق الاهداف بما يحقق الفائدة للأفراد والمنظمة .

ومن خلال النتائج الظاهرة في الجدول (٢) بخصوص الولاء العقلي يمكن التوصل إلى النقاط الآتية :-

أ- كان الوسط الحسابي الموزون للفقرة C12 (3.56) وقد بلغ الانحراف المعياري (0.751) مع معامل اختلاف (0.211) وقد كانت نسبة شدة الإجابة (71.1%) وهذه النتائج تشير الى ان المنظمة تلتزم بتطوير القدرات الذهنية للعاملين بما يحقق الوعي والولاء.

ب- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C13 (3.44) وقد بلغ الانحراف المعياري (0.800) ومعامل الاختلاف (0.232). وان نسبة شدة الإجابة لأفراد عينة الدراسة (68.8%) وهذا يدل على إن المنظمة تحرص على اكساب العاملين مهارات وخبرات اضافية .

ج- بلغ الوسط الحسابي الموزون للفقرة C14 (3.37) وبانحراف معياري قدرة (0.791) وان معامل الاختلاف بلغ (0.234) وقد بلغت شدة إجابة عينة الدراسة (67.7%) وهذا يشير الى ان المنظمة تعمل على خلق ولاء منظمي مع مهارات تخصصية.

د- أما الفقرة C15 فقد كان الوسط الحسابي الموزون لها (3.19) وبانحراف معياري قدرة (1.001) وان معامل الاختلاف (0.314) وقد بلغت شدة إجابة عينة الدراسة (63.7%) وهذا يؤكد ان المنظمة تعمل على تذليل كل الصعوبات امام عاملها للارتقاء بهم وزيادة الوعي العقلي حسب رأي العينة المبحوثة.

هـ- أما الوسط الحسابي للفقرة C16 فقد كان (4) وبانحراف معياري قدرة (1) وان معامل الاختلاف بلغ (0.25) وقد بلغت شدة إجابة عينة الدراسة (80%) وهذا يشير الى ان اشراك العاملين في رسم سياسة المنظمة يولد وعي عقلي في الانتماء لها.

و- أما الفقرة C17 فقد كان الوسط الحسابي الموزون لها (٤.١١) وبانحراف معياري قدرة (٠.٦٩٨) وان معامل الاختلاف (٠.١٦٩) وقد بلغت شدة إجابة عينة الدراسة (٨٢.٢%) وهذا يؤكد ان نمو الوعي العقلي لدى العاملين يدفعهم لتنفيذ سياسات المنظمة بهمة عالية.

ثالثا : اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة

يتناول هذا المبحث نتائج تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة التي تضمنتها الفرضية الرئيسة الاولى ومفادها (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الحقوق الاعتبارية والانتزاعية والولاء المنظمي بأبعاده)، والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها.

١- اختبار الفرضية الرئيسة الاولى وهي:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الحقوق الاعتبارية والانتزاعية والولاء المنظمي بأبعاده) .

ومن اجل قبول الفرضية الإحصائية اعلاه من عدم قبولها فقد تم اختبار معاملات الارتباط البسيط الواردة في الجدول (٣) باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين المتغير الرئيس المستقل وهو الحقوق الاعتبارية والانتزاعية (X) والمتغير الرئيس المعتمد وهو الولاء المنظمي (Y) من جهة، وعلاقتها بأبعاده الثلاثة المعتمدة في هذه الدراسة (الولاء العاطفي y_1 ، الولاء النفعي y_2 ، الولاء العقلي y_3) من جهة أخرى، وكما موضح في الجدول (٣).

جدول (٣)

نتائج علاقات الارتباط بين الحقوق والولاء التنظيمي بإبعاده مع قيم (t) المحسوبة

قيمة الجدولية (t)	أبعاد الولاء المنظمي			الولاء المنظمي y	المتغير المعتمد
	الولاء العقلي y_3	الولاء النفعي y_2	الولاء العاطفي y_1		المتغير المستقل
١.٧٠٣	٠.٤٥٢	٠.٤٤٩	٠.٠٣٤	٠.٤٧٨	الحقوق الاعتبارية والانتزاعية x
درجة الثقة	٢.٤٨	٢.٤٦	٠.١٦٦	٢.٦٦	قيمة (t) المحسوبة
٠.٩٥	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية عند المستوى ٥% لأغلب ابعاد الولاء المنظمي				نوع العلاقة

N=٢٧

المصدر : اعداد الباحثان وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية
يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٣) ما يأتي :

أ- وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٩٥%) بين الحقوق الاعتبارية والانتزاعية بوصفها متغيراً رئيساً مستقلاً، والولاء التنظيمي بوصفها متغيراً رئيساً معتمداً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (٠.٤٧٨)، ومما يدعم علاقة الارتباط الموجبة هذه، ان قيمة (t) المحسوبة بلغت (٢.٦٦) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (١.٧٠٣) عند مستوى خطأ (٥%). يستدل من ذلك رفض فرضية العدم (H٠)، وقبول فرضية الوجود (H١). وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين الحقوق الاعتبارية والانتزاعية والولاء التنظيمي ، وهذا يشير الى ان منح الحقوق الاعتبارية والانتزاعية من قبل المنظمة المبحوثة سوف يسهم في تعزيز الولاء التنظيمي، مما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية الموضوعية.

ب- بلغت قيمة معاملات الارتباط بين الحقوق الاعتبارية والانتزاعية بوصفها متغيراً رئيساً مستقلاً (X)، وكل من (الولاء العاطفي y_1 ، الولاء النفعي y_2 ، الولاء العقلي y_3)، بوصفها متغيرات فرعية معتمدة كالاتي : (٠.٠٣٤ ، ٠.٤٤٩ ، ٠.٤٥٢) على التوالي، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة

إحصائية لمتغيري الولاء النفعي والعقلي عند مستوى معنوية (95%) ومما يدعم صحة طبيعة علاقة الارتباط هذه هو ان قيمة (t) المحسوبة لعلاقات الارتباط بين هذه المتغيرات بلغت (0.166، 2.46، 2.48) على التوالي، وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.703) ما عدا بعد الولاء العاطفي الذي لم تظهر له معنوية احصائية،

واعتماد على ما تقدم من نتائج يستدل الباحثان على ان قيام المنظمة المبحوثة بمنح الحقوق الاعتبارية والانتزاعية يساهم في تحقيق الولاء التنظيمي.

١- اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي مفادها :

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعدالحقوق الاعتبارية والولاء المنظمي بأبعاده)

جدول (٤)

علاقة الارتباط بين الحق الاعتباريوالولاء التنظيمي بأبعاده مع قيم (t) المحسوبة

قيمة (t) الجدولية	أبعاد الولاء المنظمي			الولاء المنظمي Y	المتغير المستقل
	الولاء العقلي Y_3	الولاء النفعي Y_2	الولاء العاطفي Y_1		
1.703	0.843	0.403	0.133	0.423	الحقوق الاعتبارية X_1
درجة الثقة	2.7	2.15	0.65	2.28	قيمة (t) المحسوبة
0.95	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية عند المستوى 5% لاغلب ابعاد الولاء المنظمي				نوع العلاقة

المصدر : اعداد الباحثان وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٤) ما يأتي :

أ- وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (95%) بين الحق الاعتباري (X_1) بوصفه متغيراً فرعياً مستقلاً، والولاء المنظمي (Y) بوصفها متغيراً رئيساً معتمداً ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.423) ، وما يدعم علاقة الارتباط الموجبة هذه ، هو ان قيمة (t) المحسوبة قد بلغت (2.28) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية والبالغة (1.703)، ويستدل من ذلك على قبول فرضية الفرعية الاولى ، مما يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية معنوية بين الحق الاعتباري والولاء المنظمي، وهذا يعني انتهاج المنظمة المبحوثة لمنح الحق الاعتباري X_1 ، يسهم في تحقيق الولاء المنظمي طبقاً لآراء عينة الدراسة .

ب- بلغت معاملات الارتباط بين الحق الاعتباري وابعاد الولاء المنظمي (٠.٤٨٣ ، ٠.٤٠٣ ، ٠.١٣٣) على التوالي ان قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين المتغير الفرعي المستقل الحق الاعتباري (X_١) ، والمتغيرات الفرعية المعتمدة بلغت (٠.٦٥ ، ٢.١٥ ، ٢.٧) على التوالي ، وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (١.٧٠٣) عند مستوى معنوية (٩٥%)، ما عدا بعد الولاء العاطفي الذي لم يكن معنويا كما تظهر النتائج .

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي مؤداها:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد الحق الانتزاعي والولاء المنظمي بأبعاده).

جدول (٥)

علاقة الارتباط بين الحق الانتزاعي والولاء المنظمي بأبعاده مع قيم (t) المحسوبة

قيمة (t) الجدولية	أبعاد الولاء المنظمي			الولاء المنظمي y	المتغير المعتمد
	الولاء العقلي y _٣	الولاء النفعي y _٢	الولاء العاطفي y _١		المتغير المستقل
١.٧٠٣	٠.٣٣	٠.٤١٣	٠.٠٨٤	٠.٤٤٧	الحقوق والانتزاعية X _٢
درجة الثقة	١.٧١	٢.٢٢	٠.٤١٢	٢.٤٤	قيمة المحسوبة (t)
٠.٩٩	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند المستوى ٥% ولاغلب ابعاد الولاء المنظمي				نوع العلاقة

يتضح في النتائج الواردة في الجدول (٥) ما يأتي :

أ- وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغير الفرعي المستقلانتي الحق الانتزاعي (X_٢)، والمتغير الرئيس المعتمد الولاء المنظمي (Y)، اذ كانت هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٩٥%)، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (٠.٤٤٧)، ومما يدعم صحة علاقة الارتباط الموجبة هذه هو ان قيمة (t) المحسوبة بلغت (٢.٤٤)، وهذه القيمة اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (١.٧٠٣) ، وهذا يعني قبول فرضية الوجود، وبدرجة ثقة (٠.٩٥) .

ب- من خلال الجدول (٥) بلغت قيم معاملات الارتباط بين الحق الانتزاعي وابعاد الولاء المنظمي (٠.٣٣, ٠.٠٨٤, ٠.٤١٣) على التوالي وان قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين المتغير الفرعي المستقل الحق الانتزاعي (X_٢)، والمتغيرات الفرعية المعتمدة المتمثلة بـ (الولاء العاطفي Y_١، الولاء النفعي Y_٢، الولاء العقلي Y_٣) بلغت (١.٧١, ٢.٢٢, ٠.٤١٢) على التوالي، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية بين هذه المتغيرات عند مستوى معنوية (٩٥%)، ماعدا العلاقة بين الحق الانتزاعي والولاء العاطفي اذ لم تكن معنوية.

وتأسيساً على ما عرض من نتائج نجد ان أغلب علاقات الارتباط التي تم التوصل اليها بين بعد الحق الانتزاعي، ومتغير الولاء المنظمي وابعاده ، تطابق ماورد في فرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى ، وبناءً على ذلك تم قبول هذه الفرضية.

رابعاً: اختبار فرضيات الاثر بين متغيرات الدراسة

لغرض قياس اثر الحقوق الانتزاعية والاعتبارية (X) المتمثلة بـ (الحق الاعتباري X_١، الحق الانتزاعي X_٢) في الولاء المنظمي (Y)، فقد تم استخدام (نموذج الانحدار الخطي البسيط)، كما تم اختبار معنوية هذا الانموذج باستخدام باختبار (F)، هذا فضلاً عن استخدام معامل التفسير (R^٢) وذلك لقياس نسبة تفسير الحقوق الاعتبارية والانتزاعية للمتغيرات التي تطرأ على الولاء المنظمي .

١- إختبار الفرضية الرئيسة الثانية والتي تتصل على:

(يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحقوق الانتزاعية والاعتبارية على الولاء المنظمي) .

والجدول (٦) يشير الى تقدير معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط، والمستخدم في قياس تأثير الحقوق الاعتبارية والانتزاعية في الولاء المنظمي وحسب معادلة الانحدار الخطي البسيط التالية

$$Y=1.911+0.464X \quad *$$

جدول (٦)

تقدير معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الحقوق الاعتبارية والانتزاعية (X) في الولاء المنظمي (Y)

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		الحقوق X	Constant	المتغير
	الجدولية (%)	المحسوبة	B	A	المستقل X المتغير المعتمد Y
٠.٢٢٩	٤.٢١	٧.٤١	٠.٤٦٤	١.٩١١	الولاء المنظمي Y

N= ٢٧

المصدر : اعداد الباحثان وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٦) ما يأتي :

أ- بلغت قيمة (b) (٠.٤٦٤) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار ، وهذا يعني ان أي تغير في قيمة (X) بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغير في قيمة (Y) بمقدار (٠.٤٦٤) .

ب- بلغت قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار البسيط (٧.٤١) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤.٢١) عند مستوى معنوية (٥%)، بذلك يتم قبول فرضية الوجود الرئيسية الثانية، وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار البسيط المقدر عند المستوى المذكور، مما يشير الى ان للحقوق الاعتبارية والانتزاعية (X) تأثير على الولاء المنظمي (Y).

ج- ان قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (٠.٢٢٩) وهذا يعني ان الحقوق الاعتبارية والانتزاعية (X) تفسر ما نسبته (٢٢.٩%) من التغيرات التي تطرأ على الولاء المنظمي (Y)، اما النسبة المتبقية والبالغة (٧٧,١.٨ %) فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في الدراسة الحالية .

٢- اختبار الفرضية الفرعية الاولوالتي تنص :

(يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للولاء العاطفي على الولاء المنظمي)

يشير الجدول (٧) الى تقدير معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط ، والمستخدم في قياس تأثير المتغير الفرعي المستقل الحق الاعتباري (X_1)، على المتغير الرئيس المعتمد والمتمثل الولاء المنظمي (Y) وحسب المعادلة التالية.

$$Y = 2.353 + 0.352X_1^*$$

جدول (٧)

تقدير معلمات نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الحق الاعتباري (X_1) في الولاء المنظمي (Y)

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		الحق الاعتباري X_1	Constant	المتغير المستقل
	الجدولية (%)	المحسوبة	B	A	المتغير المعتمد Y
٠.١٧٩	٤.٢١	٥.٥	٠.٣٥٢	٢.٣٥٣	الولاء المنظمي Y

المصدر : اعداد الباحثان وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية
الواردة في الجدول (٧) ما يأتي :

- أ- بلغت قيمة (b) (٠.٣٥٢) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، وهذا يعني ان أي تغير في قيمة (X_1) بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغير في قيمة (Y) بمقدار (٠.٣٥٢) .
- ب- بلغت قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار البسيط (٥.٥) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤.٢١) عند مستوى معنوية (٩٥%)، وهذا يعني قبول فرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الثانية، مما يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار البسيط عند المستوى المذكور، وبذلك يكون لبعء الحق الاعتباري (X_1) تأثير على الولاء المنظمي (Y).
- ج- بلغت قيمة معامل التفسير (R^2) (٠.١٧٩)، وهذا يعني ان بعد الحق الاعتباري (X_1) يفسر مانسبته (١٧.٩ %) من التغيرات التي تطرأ على متغير الولاء المنظمي (Y)، وان النسبة المتبقية والبالغة (٨٢.١ %) تعود لمتغيرات اخرى غير داخلة في مخطط الدراسة الحالية.
- ٣- اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص :

(يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للحق الانتزاعي على الولاء المنظمي)

يشير الجدول (٨) الى تقدير معلمات نموذج الانحدار الخطي البسيط ، والمستخدم في قياس تأثير المتغير الفرعي المستقل الحق الانتزاعي (X_2)، على المتغير الرئيس المعتمد الولاء المنظمي (Y)، وذلك طبقاً للمعادلة التالية :

$$Y = 2.027 + 0.42X_2 \quad *$$

جدول (٨) تقدير معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الحق الانتزاعي (X_2)، في الولاء المنظمي (Y)

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		الحق الانتزاعي X_2	Constant	المتغير المستقل
	الجدولية (%٥)	المحسوبة	B	a	المتغير المعتمد Y
٠.٢	٤.٢١	٦.٢٦	٢.٠٢٧	٠.٤٢	الولاء المنظمي Y

المصدر : اعداد الباحثان وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية
في الجدول (٨) ما يأتي :

أ- بلغت قيمة (b) (٠.٤٢) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار ، وهذا يعني ان أي تغير في قيمة (X_2) بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغير في قيمة (Y) بمقدار (٠.٤٢) .

ب- ان قيمة (F) المحسوبة لمعامل الانحدار البسيط ، بلغت (٦.٢٦)، وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤.٢١) عند مستوى معنوية (٩٥%)، مما يدل على قبول فرضية الوجود، وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار المقدر عند المستوى المذكور، ومن ثم يكون لمتغير الحق الانتزاعي (X_2) تأثير على الولاء المنظمي (Y)، وهذا التأثير ذا دلالة احصائية عند مستوى معنوية (٩٥%) .

ج- يتضح من قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (٠.٢٠)، ان متغير الحق الانتزاعي (X_2) يفسر ما نسبته (٢٠%) من التغيرات التي تطرأ على متغير الولاء المنظمي (Y)، اما النسبة الباقية والبالغة (٨٠%) فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلة في مخطط الدراسة الحالية.

وبناءً على ما تقدم من معطيات احصائية يتم قبول فرضية الوجود للفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية .

الاستنتاجات والتوصيات :

اولا: الاستنتاجات

- ١- اظهرت نتائج التحليل الاحصائي حول متغيري (الحق الانتزاعي والحقوق الاعتباري) ان المنظمة تولي اهتماما كبيرا لكل من الحق الاعتباري والحق الانتزاعي للعاملين فيها.
- ٢- كما اظهرت نتائج البحث ان المنظمة (عينة الدراسة) تسعى الى تعريف العاملين بحقوقهم الاعتبارية والانتزاعية وتعمل على الاستجابة لمطالبهم .
- ٣- وجد الباحثان ان العاملين في المنظمة (عينة الدراسة) يعتبرون ان كل من الحق الانتزاعي والحق الاعتباري ذا اهمية بالغة بالنسبة اليهم ويدركون اهمية تلبية المنظمة لهذه الحقوق باعتبارها حقوق ثابتة لهم .
- ٤- كما اظهرت نتائج التحليل ان العاملين في المنظمة (عينة الدراسة) يمتلكون ثقافة نسبية ووعي للمطالبة بحقوقهم الاعتبارية والانتزاعية.
- ٥- كما اظهرت الدراسة ان الاستجابة لحقوق العاملين الاعتبارية والانتزاعية يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وان هناك علاقة ارتباط قوي بين كل من الحق الاعتباري والانتزاعي من جهة ومن الرضا الوظيفي من جهة اخرى .
- ٦- وتبين من التحليل ان الرضا الوظيفي بأبعاده الممثلة ب(الولاء العاطفي) و (الولاء العقلي) يمثل هدفا لكل من المنظمة والعاملين حيث ان كلا منهما يدرك اهمية ذلك الشعور الداخلي المنعكس على سلوك الافراد ويظهر مدى التزامهم بالمنظمة واستعدادهم لتحقيق اهدافها.

ثانيا : التوصيات :-

على ضوء نتائج البحث والنتائج التي توصل اليها وتحقيق للفائدة المرجوة منه توصي الدراسة بمايلي :

١- ضرورة وضع استراتيجية لترسيخ مفهوم الحق الاعتباري والانتزاعي واهميتها للعاملين من خلال برامج التوعية والتعليم .

٢- التأكيد على اهمية المشاركة بين العاملين وادارة المنظمة من خلال تكثيف الجهود ووضع الاستراتيجيات اللازمة لخلق وعي متبادل وايمان حقيقي بأهمية الارتقاء بتطبيق هذين المفهومين لما فيه من اثر كبير في حفز العاملين وانعكاس ذلك على الاداء المنظمي .

٣- وضع الية محكمة لبلورة الوعي الثقافي لدى العاملين بغية النهوض بمستوى مطالبهم وبشكل قانوني ومؤسساتي بتحقيق هاذين الحقين .

٤- وضع نظام (تحفيزي) علمي ومتكامل من شأنه ان يعزز الشعور لدى الافراد والمنظمة بأهمية وضرورة نجاحها وتحقيق اهدافها في الوقت الذي يضمن حق العاملين في الحصول على حقوقهم الانتزاعية والاعتبارية.

المصادر

- ١- القرآن الكريم .
- ٢- د. انيس ، ابراهيم ، المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، قم المقدسة ط٢ ، بدون تاريخ .
- ٣- الانصاري ، مرتضى ، تراث الشيخ الاعظم ، لجنة التحقيق لتراث الشيخ الاعظم ، مجمع الفكر الاسلامي ، قم ، ١٤٢٢ هـ ، ج٣
- ٤- الاصفهاني ، الشيخ محمد حسين ، تحقيق مؤسسة آل البيت الاسلامية لاحياء التراث ، نهاية الدراسة ، قم ، ١٤١٤ هـ ، ج٥
- ٥- الحسيني ، محمد سرور الواعظ ، مصباح الاصول ، مدرسة دار العلم ، النجف ، ١٩٨٩ ، ج٣
- ٦- الخرساني ، الشيخ محمد الكاظمي ، تحقيق رحمة الله الارابي ، مجمع الفكر الاسلامي ، قم ، ١٤٢٢ هـ ، ج٣ .
- ٧- الدريبي ، فتحي ، نظرية التعسف في استعمال الحق ، مؤسسة الرسالة ، القاهرة ، ب ت .
- ٨- داودي ، الطيب اثر الادارة بالقيم في التنمية البشرية المستدامة جامعة ورقاء الجزائر ٢٠٠٤
- ٩- الزرقاء ، مصطفى احمد ، المدخل الفقهي العام ، دار الفكر ، بيروت ، ط١٩٦٧ ، م٩ .
- ١٠- الشهيد الاول ، تحقيق محمد تقي مرواريد ، علي اصغر مرواريد ، للمعه ، دار الناصر ، بيروت ، ١٤٠٦ هـ ، ج١ .
- ١١- العاملي ، زين الدين علي ، الروضة ، مؤسسة الاعلمي ، بيروت ، ٩٦٥ هـ ، ج٦ .
- ١٢- عبد الستار ، الشيخ حسن علي ، بحوث في علم الاصول ، الدار الاسلاميه ، بيروت ، ط١ ، ١٤١٧ هـ ، ج١ .
- ١٣- العوفي ، محمد غالب ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، ورشة ميدانية في هيئة الرقابة والتحقيق في منطقة الرياض ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم ، الرياض ، ٢٠٠٥
- ١٤- القاسم ، هشام ، المدخل الى علم القانون ، جامعة دمشق ، دمشق ، ١٩٨٧ م
- ١٥- منتظري ، الشيخ حسن علي ، نهاية الاصول ، الدراسة الاسلامية ، بيروت ، ١٤٠٧ هـ ، ج١
- ١٦- ابن منظور ، تحقيق عامر احمد حيدر ، لسان العرب ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، ١٤٢٤ هـ ، ج١٤
- ١٧- النجفي ، الشيخ محمد حسين ، جواهر الكلام ، مؤسسة النشر الإسلامية ، قم ، ١٤١٧ هـ ، ج١٦

18-conner,D.R, managing at the speed of change, new York, Villard books,1992.

19-Hers covitch, L, and meyer, J.P., "commitment to organizational"

Change extertio- Journal of Applied psychology 2002.

20-Meyer Herscovitch, L,J.P., commitment in the worke lace, general model,Human resource management, 2001.

21-yang, J, "the relayionships of the organizational cultur " commitment to behavioral support, nova south eastern university, 2000 .

ت	الفقرات	اتفق بشده	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشده	الملاحظات
١-	الحق الاعتباري يمثل حق ثابت للفرد						
٢-	تعمل المنظمة على اعطاء الحق الاعتباري لمنتسبيها						
٣-	تؤمن ادارة المنظمة بالاهتمام بالحق الاعتباري للافراد						
٤-	تبادر المنظمة لتعريف العاملين بحقوقهم الاعتبارية بموجب القانون						
٥-	لا تولي المنظمة الاهتمام الكافي للحقوق الاعتبارية للعاملين						
٦-	تخشى المنظمة الافصاح عن الحقوق الاعتبارية للعاملين						
٧-	تبدي المنظمة استعدادها لاعطاء العاملين كامل حقوقهم الاعتبارية						

: متغيرات الدراسة

١- المتغير المستقل

أ- الحق الاعتباري : وهو الجعل والانشاء وهو احد انواع الحقوق ويمثل صورة خاصة من حق الملكية بنطبق على اشياء غير مادية من نتاج الفكر الانساني او هو مجرد حق ملكية عادي يتميز بالطبيعة غير المادية ، ومن امثلتها حق الثناء على فعل ذهني ابداعي او حق الحفز على فعل او سلوك غير مادي وقس على ذلك .

ب- الحق الانتزاعي : هو احد انواع الحقوق المستخدمة غالبا في الادب الفقهي ويعني حصول الفرد على حقه العيني (اي المادي الموجود) بكل الطرق المبررة قانونيا وشرعيا

ت	الفقرات	اتفق بشده	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشده	الملاحظات
١-	يمتلك العاملون ثقافة المطالبة بحقوقهم الانتزاعية						
٢-	تسعى المنظمة لزيادة وعي العاملين للمطالبة بحقوقهم الانتزاعية						
٣-	تسود في المنظمة اليه وثقافة التعاون على تحقيق الحقوق الانتزاعية						
٤-	لاتبادر المنظمة بمنح العاملين حقوقهم الانتزاعية الا بعد المطالبة بها من قبلهم						
٥-	تحقيق الاستجابة نتيجة مطالبة العاملين بحقوقهم الانتزاعية						
٦-	يفضل العاملون جهة تمثلهم للمطالبة بحقوقهم الانتزاعية						
٧-	الاستجابة للحقوق يؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين						

٢- المتغير المعتمد : الولاء المنظمي

الولاء لمنظمي : يعرف الولاء المنظمي بانه اعتقاد قوي وقبول من جانب افراد التنظيم باهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها ورجبتهم في بذل اكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية بالاستمرار في عضويتها والدفاع عنها و تحسين سمعتها .

ويتجسد الولاء المنظمي في ثلاث محاور رئيسية تمثل متغيرات فرعية للمتغير الرئيسي وهي :

أ- الولاء العاطفي : وهو شعور باطني ينعكس على ظاهر سلوك الفرد ويظهر مدى التساقه بالمنظمة وسمو ايمانه باهداف وقيم المنظمة :

ت	الفقرات	اتفق بشده	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشده	الملاحظات
١-	قبول انتماء العاملين للمنظمة نوع من انواع الولاء المنظمي						
٢-	اشراك العاملين في رسم سياسة المنظمة يعد تصعيدا عاطفيا باتجاه الولاء المنظمي						
٣-	يساعد سعي المنظمة على اعطاء حقوق العاملين في نمو الولاء العاطفي						
٤-	استخدام المهارات اللينة (التعامل الانساني) من قبل الادارة يغني الولاء المنظمي						
٥-	ضمان الولاء المنظمي يدفع باتجاه تحقيق اهداف المنظمة						
٦-	تجاهل الخبرة والمهارات في توزيع الوظائف يولد انحسار او ضعف في الولاء العاطفي تجاه المنظمة						

ب-الولاء النفعي : وهو احد انواع الولاء المنظمي ينشأ ويتطور من خلال حصول العاملين على حقوقهم المادية والامتيازات الاجتماعية والوظيفية

ت	الفقرات	اتفق بشده	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشده	الملاحظات
١-	تحرص المنظمة على اعطاء الحقوق النفعية وفق معايير ترضي الجميع						
٢-	تسعى المنظمة الى رفع مستوى معيشة افرادها العاملين من خلال التعويضات غير المباشرة المتمثلة ببرامج التأمين الصحي وبرامج خدمات اجتماعية ، والتسليف بدون فوائد						
٣-	تحرص المنظمة لرفع سقف امتيازات العاملين						
٤-	يحصل العاملون على الحوافز بشكل عادل						
٥-	تسعى المنظمة لفتح افاق جديدة لرفع كفاءة عاملها وبما يحقق مكاسب اضافية						

ج- الولاء العقلي :

يقصد بالولاء العقلي هو الإدراك الواعي لأهمية واثر الاخلاص في العمل واهمية تحقيق الاهداف بما يحقق الفائدة للأفراد والمجتمع

ت	الفقرات	اتفق بشده	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشده	الملاحظات
١-	تلتزم المنظمة بتطوير القدرات الذهنية للعاملين بما يحقق الوعي والوء						
٢-	تحرص المنظمة على اكساب العاملين مهارات وخبرات اضافية						
٣-	تعمل المنظمة على خلق ولاء منظمي مع مهارات تخصيصية						
٤-	تعمل المنظمة على تذليل كل الصعوبات امام عامليها للارتقاء بهم وزيادة الوعي العقلي						
٥-	اشترك العاملين في رسم سياسة المنظمة يولد وعي عقلي في الانتماء للمنظمة						
٦-	نمو الوعي العقلي لدى العاملين يدفعهم لتنفيذ سياسات المنظمة بهمه عالية						