

جمهورية السودان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البحر الأحمر

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر الولاء التنظيمي على أداء العاملين

(دراسة حالة: صوامع البنك الزراعي بورتسودان)

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد الطالبة: أميمة محمد عبدالله محمد

إشراف الدكتورة: فاطمة سراج الدين الجزولي

2018م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلي معرفة أثر الولاء التنظيمي علي اداء العاملين في صوامع البنك الزراعي بورتسودان خلال الفترة من العام2011م حتى 2015م باستخدام المنهج الوصفي التحليلي .

أوضحت نتائج الدراسة :

- الولاء يعزز الشعور بالفخر والانتماء للمؤسسة .
 - تسود المؤسسة روح الفريق لأداء العمل .
 - يشعر العاملون بالأمان الوظيفي ولا يرغبون بترك المؤسسة .
 - يشعر العاملون بالارتباط الوجداني بالمؤسسة .
- أوصت الدراسة :-
- تعزيز قيم الولاء وممارستها بين العاملين.
 - الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين المستويات الوظيفية .
 - الاهتمام بالتدريب الداخلي والخارجي .
 - الاهتمام بالبرامج الثقافية والاجتماعية التي تؤدي إلي ربط العامل بالمنظمة .

Abstract

The objective of this study was to find out the effect of organizational loyalty on the performance of workers in the silos of the Agricultural Bank of port sudan 2015 using the descriptive analytical method .-during the period from 2011

The results of the study:

Loyalty enhances the sense of proud and belongings to the institution. –

The institution contributes to team spirit.

Employees feel the spiritual link with the institution.

The study recommendations:

Enhance the value of belonging or loyalty and ensure the application of these values. –

Focusing on human relations across different levels. –

Focusing on internal and external training. –

Focusing on social and cultural programs that lead linking the employees with the organization. –

قائمة الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د	المستخلص
هـ	Abstract
و- ز	فهرست المحتويات
ح - ط	فهرست الجداول
ي - ك	فهرست الأشكال
ل	فهرست الملاحق
	المقدمة أساسيات البحث
1	المقدمة
1	مشكلة البحث
1	أهمية البحث
2	اهداف البحث
2	فروض البحث
2	منهجية البحث
2	مصادر البحث
3	حدود البحث
3	هيكل البحث

الصفحة	الفصل الاول : الإطار النظري
4	المبحث الاول : الولاء التنظيمي
16	المبحث الثاني : أداء العاملين
28	المبحث الثالث : الولاء التنظيمي وأداء العاملين
	الفصل الثاني : دراسة الحالة
30	المبحث الاول : نشأة وتطور صوامع البنك الزراعي بور تسودان
34	المبحث الثاني : الهيكل التنظيمي لصوامع البنك الزراعي
39	المبحث الثالث : تطبيقات الولاء التنظيمي في الصومعة
	الفصل الثالث : الدراسة الميدانية
42	المبحث الأول : إجراءات الدراسة الميدانية
43	المبحث الثاني : تحليل البيانات
67	المبحث الثالث : مناقشة الفرضيات
	الخاتمة النتائج والتوصيات
68	النتائج
69	التوصيات
70	قائمة المصادر والمراجع
72	الملاحق

النتائج

نتائج خاصة بفرضيات الدراسة

- معدل الولاء المرتفع يؤدي الي تحسين مستوي الاداء لدي العاملين
- وجود نظام ترقيات عادل ومرضي وواضح يؤدي الي ارتفاع معدلات الولاء
- الولاء العالي لدي العاملين يعزز ارتباط العاملين بالمؤسسة و يقلل من معدلات دوران العمل

: نتائج عامة

- الولاء يعزز الشعور بالفخر والانتماء للمؤسسة
- المؤسسة تشجع مستخدمي أفضل الأساليب لأداء العمل
- تحسين وتطوير مهارات العمل متاح
- المهارات العالية تؤدي إلي أداء متميز
- الجهد الأكبر لأداء العمل يؤدي إلي نجاحه
- تسود المؤسسة روح الفريق لأداء العمل
- العاملون علي دراية تامة بما هو مطلوب منهم
- التدرج الراتبي السنوي مرضي ومناسب
- التطوير الأكاديمي متاح في المؤسسة
- العاملون راضون بدخلهم المادي
- يشعر العاملون بالأمان الوظيفي و لا يرغبون بترك المؤسسة
- يشعر العاملون بالارتباط الوجداني بالمؤسسة
- يمكن للإدارة تحويل أي من العاملون حسب مصلحة العمل

التوصيات

-: توصلت الدراسة إلى التوصيات الآتية

- تعزيز قيم الولاء وممارستها بين العاملين
- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين المستويات الوظيفية
- رفع وتحسين مستوى الحوافز المادية والمعنوية
- الاهتمام بالتدريب الداخلي والخارجي
- تحسين بيئة العمل وتلمس احتياجات العاملين لتوفير بيئة ملائمة
- ربط الترقي بالأداء الوظيفي
- زيادة الاهتمام بالعمل بروح الفريق الواحد لتعزيز الشعور بالأمان لدي العاملين
- الاهتمام بالبرامج الثقافية والاجتماعية التي تؤدي إلى ربط العامل بالمنظمة