

أثر الولاء التنظيمي في معدل دوران العمالة الطوعي - دراسة ميدانية على الموظفين في

الوكالة العربية السورية للأنباء SANA

**The Effect of Organizational Loyalty in the Voluntary Labor
Turnover Rate – A Field Study on Employees in Syrian Arab News
Agency**

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر الولاء التنظيمي في معدل دوران العمالة الطوعي من وجهة نظر العاملين في الوكالة العربية السورية للأنباء سانا، ومعرفة مستوى الولاء التنظيمي ومستوى دوران العمالة الموجود في الوكالة، تظهر أهمية هذه الدراسة من كونها تقدم بشكل تطبيقي طريقة لقياس الأثر بين مكونات الولاء التنظيمي (العاطفي - المعياري - المستمر) في دوران العمالة الطوعي للوصول الى نتائج علمية وتقديم مقترحات وأساليب للتعامل مع ظاهرة الدوران والحد منها، حيث أن النموذج ينبع من واقع عمل الوكالة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي لتحقيق أهداف البحث، تكون مجتمع البحث من 651 عامل، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتم توزيعها على عينة عشوائية مؤلفة من 242 عامل، تم استرداد 240 واستبعاد 6 استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الاحصائي، والمتبقي 234 استبانة كانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي تم إدخالها للحاسب وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS²⁷) باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وتوصل البحث الى عدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للولاء التنظيمي في دوران العمالة الطوعي، ووجود أثر عكسي أي أن كل زيادة في الولاء التنظيمي ستؤدي الى نقصان في معدل دوران العمالة الطوعي، ووجود علاقة قوية بين أبعاد المتغير المستقل (العاطفي والمعياري والمستمتر) والمتغير التابع، وتبين وجود اثر عكسي للولاء العاطفي وعدو وجود اثر لكل من الولاء المعياري والولاء المستمر، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لمحوري الدراسة الولاء التنظيمي ودوران العمالة الطوعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع - العمر - مدة الخدمة - التأهيل العلمي - المركز الوظيفي).

وفي ضوء النتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات منها: عدم الاستهانة بأي دوران عمل فعلي أو توجه لترك العمل مهما كانت نسبته ضئيلة، وذلك من أجل المحافظة على رأس المال البشري من التسرب والانتقال لمنظمات أخرى، الحرص على توفير الاستقرار

والأمان الوظيفي لجميع العاملين حتى لا يشعروا بالقلق على مستقبلهم الوظيفي، تعزيز الولاء التنظيمي من خلال التحديث المستمر لنظام الرواتب والأجور لكي يتناسب مع الواقع الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية:

الولاء التنظيمي - الولاء العاطفي - الولاء المعياري - الولاء المستمر - دوران العمالة الطوعي.

ABSTRACT

This study aimed to know the effect of organizational loyalty on the rate of voluntary labor turnover from the point of view of employees at the Syrian Arab News Agency (SANA), and to know the level of organizational loyalty and the level of labor turnover present in the agency. The importance of this study appears from the fact that it provides an applied method for measuring the impact between the components of loyalty. Organizational (emotional – normative – continuous) in voluntary labor turnover to reach scientific results and provide proposals and methods for dealing with and reducing the phenomenon of turnover, as the model stems from the reality of the agency's work. The descriptive approach and the analytical method were relied upon to achieve the research objectives. The research community consisted of Of 651 workers, the questionnaire was used as a tool for the study and was distributed to a random sample of 242 workers. 240 were retrieved and 6 questionnaires were excluded because they were not suitable for statistical analysis. The remaining 234 questionnaires were all valid for statistical analysis. They were entered into the computer and analyzed using the SPSS program (27) using the methods Appropriate statistics, and the research reached a number of results, the most important of which are: the presence of a statistically significant effect of organizational loyalty on voluntary labor turnover, the presence of an inverse effect, meaning that every increase in

organizational loyalty will lead to a decrease in the rate of voluntary labor turnover, and the existence of a strong relationship between the dimensions of the independent variable (Emotional, normative, and continuous loyalty) and the dependent variable, and it was found that there was an inverse effect for emotional loyalty and the absence of an effect for both normative loyalty and continuous loyalty. It was also shown that there were no statistically significant differences between the responses of the research sample members to the two axes of the study: organizational loyalty and voluntary labor turnover due to demographic variables (gender – .(age). – Duration of service – Academic qualification – Job position

In light of the results, the researcher presented a set of recommendations, including: not underestimating any actual job turnover or tendency to leave work, no matter how small, in order to preserve human capital from leaking and moving to other organizations, making sure to provide stability and job security for all workers so that they do not feel Concerned about their future career, enhance organizational loyalty through continuous updating of the salary and wages system to suit the economic reality

Key words:

Organizational loyalty – Affective commitment – normative commitment – continuous commitment
..– voluntary labor turnover

