يُعتبر الولاء التنظيمي من أهم الأمور في الحكم على مدى فاعلية وتميز المؤسسات التربوية، ومؤشرًا على توافق طموحات وتطلعات المعلمين مع ما يُقدم لهم من المؤسسات لتحقيق أفضل النتائج الوظيفية لرفع الدافعية والتحفيز للعمل، وذكر أبو الهيجا 2020 ، (2010) أهداف الولاء التنظيمي بالآتي: الربط بين المؤسسة والعاملين فيها، تحقيق أفضل النتائج الوظيفية للعاملين في المؤسسات التربوية رفع الروح المعنوية للعاملين في المؤسسات التربوية وتعزيز الثقة بأنفسهم الشعور بتحقيق الذات والوصول إلى المكانة التي يطمحون إليها بث الدافعية والحماس في نفوس العاملين، تكوين الإبداع والتميز لدى العاملين تحفيز العاملين على تحقيق الأداء المتميز، توليد الرغبة والميل لدى العاملين في البقاء في المنظمة وخفض مستوى دوران العمل. ونستخلص مما سبق أن ولاء العاملين في المؤسسة التنظيمية يعود بالفائدة عليهم وعلى المنظمة، حيث يزداد ولاؤهم لتحقيق منافع ومكاسب متبادلة بينهم وبين المؤسسة؛ إذ تحقيق المنظمة أهدافها عن طريق التزام العاملين بقيمها، في حين أن العاملين يُشبعون رغباتهم وحاجتهم إلى الأمن الوظيفي والاستقرار نتيجة عملهم في هذه المنظمة. يُعتبر الولاء التنظيمي عنصرا مهما في الربط بين المنظمة والعاملين، خاصة في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تُقدّم الحوافز المادية لدفع العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز وتحقيق الأهداف. علي 2020) أن للولاء التنظيمي ثلاثة أبعاد، الولاء العاطفي: حيث يتأثر هذا الجانب من الولاء بالدرجة التي يشعر فيها الموظف أن البيئة التنظيمية التي يعمل بها الأفراد تسمح لهم بعملية صنع القرار. . الولاء الأخلاقي هو الشعور الناتج عند الأفراد في المنظمة بالالتزام والبقاء مع المنظمة، ويزيد تعزيز هذا الشعور عن طريق دعم ا العاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل في المنظمة بشكل إيجابي. الولاء المستمر: ويكون هذا الولاء مرتبطا بتقييم الفرد للتكاليف المتعلقة بمغادرة هذا الفرد عمله وتركه للمنظمة وما سوف يلحق بها من زيادة في التكاليف الناتجة عن ترك العمل. ويتصف الفرد الذي لديه ولاء تنظيمي بقبول أهداف وقيم المنظمة، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهدافها والرغبة العالية في الانخراط في المنظمة، والعمل على البقاء في المؤسسة لفترة طويلة، والموضوعية الإيجابية في تقييم ونستخلص مما سبق أن هذه المفاهيم جميعها تؤدي إلى مفهوم ومعنى الولاء؛ حيث يتصف بالشمولية والإيجابية، فالعلاقة بين هذه المفاهيم ديناميكية وقوية تعمل على تغطية جميع غايات وجوانب وأهداف المنظمة؛ كونها تشمل جميع المفاهيم. كما يمكن القول: إن الالتزام التنظيمي هو الشعور الداخلي للفرد والذي يُظهره للعمل والتفاعل بالأسلوب الذي يُمكنه من تحقيق مصالح ومرامي المنظمة، فهو بذلك يصب في نفس القالب الذي يصب فيه الولاء التنظيمي؛ وهذا يعني أن الالتزام التنظيمي مرادف للولاء التنظيمي. العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي: هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الولاء التنظيمي، حددها حاروش (2016) كالتالي: السياسات التي يجب أن تُحقق إشباع حاجات العاملين في المؤسسة، وتحقيق شعورهم بالرضا والاطمئنان. الأهداف الواضحة والتي تساعد في عملية إدراك وفهم الولاء تجاه المؤسسة. وتفعيل مشاركة العاملين. الاشتراك الفعلي والعقلي للأفراد في المواقف الجماعية؛ حيث يعطي نتائج إيجابية في تحمل المسؤولية الجماعية لتحقيق الأهداف. العمل على تحسين المناخ التنظيمي: فالبيئة الداخلية للمنظمة تساعد العاملين على معرفة تجاربهم، وتعزز الثقة المتبادلة وترفع من الروح المعنوية لديهم. الحوافز المناسبة التي تساعد على زيادة الرّضا والإنتاج وتُقلّل من التكاليف ضمن مناخ إيجابي. النمط القيادي الذي يعمل على كسب التأييد الجماعي لإنجاز المهام عبر تنمية المهارات الإدارية للأفراد. إن الهدف من وضع استراتيجية جديدة هو الوصول إلى الكفاءة والفاعلية؛ ومن هنا نجد أن هناك استراتيجيات مختلفة للولاء التنظيمي، ذكرها كل من (Aityan & Gupta, Kumar & Shekhar2012) بالآتي: تقديم مكافآت وحوافز تتوافق مع رغبات واحتياجات العاملين وأداء التقدير والامتنان لجهودهم في العمل، استخدام أكثر من أسلوب للتعامل مع العاملين بحسب شخصية كل عامل تركيز المديرين على ثلاثة محاور رئيسة، هي: شخصية العامل والعوامل والمتغيرات الإنسانية والاجتماعية، والتنظيمية تفويض الصلاحيات وإعطاء الفرصة للعاملين للقيام بأدوار قيادية في أداء المهام المختلفة وتكريمهم عند الإنجاز، تحقيق التوازن بين النمو المهني للعامل وأهداف المنظمة، التنوع والاستقلالية أثناء تصميم العمل وارتفاع مستوى الالتزام والولاء؛

Summarized by © lakhasly.com