

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بالعمل في جامعاتهم

دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة - فلسطين

د. سامي علي أبو الروس و أ. سامي إبراهيم حنونة
كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال ماجستير إدارة الأعمال
الجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى إيمان العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة اتجاه مؤسساتهم قيد الدراسة وذلك من خلال قياس العلاقة بين مستوى الإيمان بالمؤسسة ومستوى الرغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة، وتحديد مدى تأثير بعض العوامل الديموغرافية الخاصة بالموظفين على مستوى إيمانهم بالمؤسسة ومستوى الرغبة في الاستمرار بالعمل مثل (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة)، بالإضافة إلى تقديم مقترحات خاصة للارتقاء بمستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بالجامعات الفلسطينية، وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها 340 موظفاً وموظفة من أصل 1676 موظفاً وموظفة يعملون في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وموزعين حسب طبيعة العمل ومستوى التعليم.

وقد أظهرت الدراسة أن العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة قد أظهروا بشكل عام مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي، كذلك وجود علاقة إيجابية بين متغير الاستمرار بالعمل بالجامعة كمتغير تابع والإيمان بالمؤسسة كمتغير مستقل، كما وأشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة، الفئة الوظيفية، المركز الوظيفي)، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، ومكان العمل)، كما تم التقدم بعدة توصيات كان من أبرزها ضرورة العمل على إدخال أدبيات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، وكذلك العمل الجاد من قبل إدارات هذه الجامعات على التطوير الوظيفي والعلمي لموظفيها عن طريق الابتعاث أو الدورات التدريبية وورش العمل، بالإضافة إلى الاهتمام بالمناخ التنظيمي والثقافة المجتمعية وخصائص العمل، وكذلك اعتماد مبدأ عدالة التوزيع، والاهتمام بمبدأ المشاركة في العمل وتشجيع وتبني الأفكار الإبداعية في تطوير العمل.

The impact of positive faith in the institution on the desire of the employees in remaining in their jobs

Abstract: This study aimed at examining organizational commitment level among Gaza universities staff, through examining the relation between level of their belief in the university, and their desire to maintain work at the

University. It also tested the effect of some demographic variables (such as sex, level of education, job level, job type, job title, place of work, and years of work in the university).

The sample of this study was 340 employees out of 1673 staff, selected on a stratified random base, and distributed according to the nature of work, and level of education.

Findings indicated a high level of organizational commitment among Gaza universities staff, also indicated apposite relation between believe in the university, and the desire to maintain work at the university.

Farther more, there was a significant differences among Gaza university staff related to following demographical variables (age, education level, job type, years of work, and job level of these staff), also there was no significant differences on commitment level of the staff related to (sex, and place of work).

Suggestions to sustain a high level of organizational commitment among Gaza strip universities staff were presented, such as; introducing the commitment literature to the employees through training, development of employees skills and knowledge, justice treatment, fair evaluations practice must be considered, and keeping a good organizational climate.

مقدمة:

يعد الالتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، تعزيز الإبداع، الاستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما ويسهم الالتزام التنظيمي في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل، لذا نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه قد نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة منذ الثمانينات وحتى يومنا هذا، لما له من تأثير كبير على سلوكيات الأفراد وما له من انعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء (Harry & Brown، 1992). ويتولد الالتزام التنظيمي من محصلة التفاعل القوي بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وضغط العمل والعوامل التنظيمية والمؤشرات المجتمعية والبيئة العامة، حيث نجد أن الالتزام التنظيمي هو إدراك من الأفراد بالتوافق بين قيمهم وأهدافهم مع أهداف وقيم التنظيم الذي يعملون به (عبد الناصر، 1993). وقد ذهب الكثير من الباحثين في هذا المجال إلى دراسة طبيعة العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي والعوامل التي قد تؤثر فيه، ومن هذه العوامل ما هو شخصي وما هو سلوكي وما هو متعلق بالقيم المتعلقة بالمنظمة وما هو متعلق بالعوامل الخارجية مثل القيم والثقافة (سلامة، 1999).

ويمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه "الرغبة الداخلية لدى الفرد في المنظمة ببذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة، والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها" (عبد الناصر، 1993). وقد أظهرت الكثير من الدراسات الغربية العلاقة بين تلك العوامل سابقة الذكر

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

والالتزام التنظيمي، بل وتعدت هذه الدراسات إلى مجال تأثير الالتزام التنظيمي على نتائج أداء الموظفين لعملهم، والاستمرار بالانتماء إلى المؤسسة وذلك عن طريق قياس مستوي أدائهم ومعدلات غيابهم بالإضافة إلى معدلات دوران العمل (الفضلي، 1997).

والأبعاد الأساسية للالتزام التنظيمي هي الولاء التنظيمي، المسؤولية اتجاه المنظمة، الرغبة بالاستمرار بالعمل 2. في المنظمة، الإيمان بالمنظمة وسيتم في هذا البحث دراسة العلاقة بين البعدين الأخيرين
مشكلة الدراسة:

ما زالت الدراسات في فلسطين في هذا الموضوع قليلة نسبياً وبحاجة إلى الاهتمام وخاصة في مجال قطاع الخدمات التعليمية لما لهذا القطاع من أثر في بناء المجتمع الفلسطيني السليم والقادر على مواجهة التحديات، وعليه وجد الباحثان أنه من الواجب أن يقوموا بدراسة هذا الموضوع والذي هدف بالمقام الأول إلى دراسة العلاقة بين بعض أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة لتكون مصدراً هاماً للمعلومات لصانعي القرارات فيها للعمل الجاد على تعزيز مستوي الالتزام لدى العاملين بها، وقد تم تحديد مشكلة البحث على النحو التالي "ما أثر الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بعملهم؟"، علماً بأن هذه المتغيرات تمثل جزءاً من أبعاد الالتزام التنظيمي.

فرضيات الدراسة:

وقد تم حصر فرضيات الدراسة فيما يلي:

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي $(\alpha = 0.05)$ بين مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة.
2. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي $(\alpha = 0.05)$ في مستوي العلاقة بين مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية يعزى إلى الفروقات الفردية التالية "الجنس، العمر، مستوي التعليم، نوع الوظيفة، المستوي الوظيفي، مدة الخدمة، ومكان العمل".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق التالي:

1. معرفة مستوي الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة اتجاه مؤسساتهم قيد الدراسة وذلك من خلال قياس العلاقة بين مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة.

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنون

2. معرفه مدى تأثير الفروقات الفردية للعاملين بالجامعات الفلسطينية على مستوى الإيمان بالمؤسسة وكذلك رغبتهم في الاستمرار بالعمل وما هية طبيعة هذه العلاقة من حيث الايجابية أو السلبية.
3. تقديم مقترحات خاصة للارتقاء بمستوي الالتزام التنظيمي للعاملين بالجامعات الفلسطينية.

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة في النواحي التالية:

1. أصلاتها حيث تعتبر من الدراسات القليلة التي تقيس مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمؤسسات التعليم العالي عامةً وفي قطاع غزة على وجه الخصوص.
2. إمكانية استخدام نتائجها في رسم سياسات تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من قبل صانعي القرار في تلك الجامعات.
3. المساهمة في تطوير الأداء الإداري والأكاديمي في الجامعات الفلسطينية من خلال تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي لدي العاملين وصناع القرار في تلك المؤسسات قيد الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً - الإطار النظري:

مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام، وفي منظمات الأعمال بشكل خاص، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة التزامه، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الأبحاث الميدانية والتطبيقية في الفترة الأخيرة، والتي هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة. وتشير المراجع العلمية إلى أن الالتزام، الولاء، الإخلاص، الحب، والطاعة هم من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات التي تتولي مسؤولية المحافظة عليها في حالة صحية سليمة تمكنها من البقاء والاستمرار، وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن الالتزام التنظيمي أصبح من أكثر المسائل التي تشغل بال إدارة المنظمات، إلا ان مفهومه العلمي الصحيح لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين في العالم الغربي إلا في نهاية الستينات وأوائل السبعينيات من هذا القرن (خضير وآخرون، 1996:ص 75)، ولقد تطرق العديد من الباحثين إلى مفهوم الالتزام التنظيمي من عدة جوانب، وقد اجتهدوا في تعريفهم له وللوقوف على حقيقة مفهوم الالتزام التنظيمي نورد التعريفات التالية:

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

§ لقد ورد تعريف الالتزام التنظيمي لغوياً بقاموس ويبستر بثلاثة تعريفات، الأول منها ارتبط بالإرسال والشحن وهو الثقة بالالتزام فرد معين لإيصال عهدة أو شحنة معينة". والثاني ارتبط به الالتزام بالإنجاز أو إتمام أمر ما، أما الثالث وهو التعريف السائد حالياً في تحديد معني الالتزام وهو "حالة ارتهان أو ارتباط الفرد بمجموعة محددة من المهام أو المبادئ أو المواقف (Kiesler,1991,P13).

§ كما وعرفه باوشانان على أنه الرغبة الفردية في بذل مستوي عالٍ من الجهد لصالح المنظمة والرغبة الشديدة للبقاء فيها ومن ثم قبول أهدافها (Smith,1982,P23).

§ وعرفه كاتنر بأنه الرغبة التي يبديها الفرد في التفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء (Vecchio,1991,P20).

§ وعرفه بيتر لو على أنه قوة إيمان الفرد وقبوله بأهداف المنظمة وقيمتها والرغبة في بذل قصارى الجهود لصالحها والمحافظة على عضويته فيها (Kiesler,1991,P13).

§ وعرفه وينر على أنه الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة (Vecchio, 1991, P20).

ويتضح من كل ما سبق أنه على الرغم من الاختلاف والتباين في تحديد وبلورة معني الالتزام كظاهرة إدارية، إلا أن هذه التعريفات في معظمها يسودها اتفاق عام يبرز الالتزام التنظيمي على انه عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمتها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم وهذا الاتفاق يؤكد أيضا أن الالتزام التنظيمي التزاماً طوعياً ينبع عن إرادة الفرد وباختياره وليس التزاماً قسرياً يفرض عليه عن طريق قوي خارجية (سلامة، 1999، ص 15).

وتأسيساً على ذلك يضع الباحثان التعريف الإجرائي التالي لمفهوم الالتزام التنظيمي وهو "الرغبة الداخلية لدي الفرد في المنظمة ببذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها".

أهمية الالتزام التنظيمي:

لقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية الالتزام التنظيمي ومدى تأثيره على المستوى الفردي والتنظيمي بل وتعدت بعض الدراسات إلى تأثير الالتزام على المستوى الاجتماعي والقومي، ومن هذه الدراسات (الفضلي، 1997: ص 79):

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنونة

§ دراسة ميرفيس ولولر والتي أكدت نتائجها على ارتفاع تكلفة التغيب والتأخير عن العمل وتسرب العمالة من المنظمة وانخفاض درجات الرضا الوظيفي، كما سلطت ذات النتائج الضوء على أهمية البحث عن الأسباب المؤدية لخلق مثل تلك الظواهر السابقة والمكلفة والتي تستنزف جهد وإمكانيات المنظمات.

§ دراسة هانجل وبيري والتي أكدت على الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي خاصة فيما يتعلق بالتأثير الإيجابي للالتزام التنظيمي على مجموعة الظواهر السلبية وخفض أثارها، إذ أوضحت تلك الدراسات أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض في مستويات مجموعة الظواهر السلبية وفي مقدمتها تأتي ظاهرتا الغياب والتهرب من أداء العمل.

§ دراسة بلاو وبول التي أكدت على أن أهمية الالتزام التنظيمي باعتباره احد المتغيرات المهمة التي يمكن الاعتماد عليها كمؤشر للتنبؤ بمستويات معدل دوران العمل وتغيب العاملين.

§ دراسة هاتقاني وباول والتي ربطت ما بين الالتزام التنظيمي والإنتاجية حيث أكد الباحثون أن ارتفاع مستويات الالتزام لدي العامل الياباني نتيجة لطبيعة ثقافته هو السبب الأساسي لتفوق المصانع والمنظمات اليابانية على مثيلاتها من المصانع والمنظمات الأمريكية.

§ دراسة أولي وتشاتمان والتي أكدت على أهمية متغير الالتزام التنظيمي من خلال ارتباط ذلك المتغير بمجموعة المخرجات المهمة والتي يأتي في مقدمتها الأداء الوظيفي، السلوك الاجتماعي داخل الوظيفة، والاتجاهات الايجابية نحو العمل إضافة إلى المبادرة والإبداع.

§ أما ماثيو وزاجاك فقد تجاوزت أهمية ونتائج الالتزام التنظيمي لديهما حدود الوظيفة وبيئة العمل لتصب في مصلحة المجتمع ككل، حيث رأى الباحثان أن انخفاض معدل الدوران وتراجع حركة انتقال العمالة وارتفاع جودة وفاعلية العمل وربما ارتفاع الإنتاجية القومية كنتيجة للالتزام كلها عوامل تصب في مصلحة المجتمع النهائية.

ومما سبق استعراضه يلاحظ أن للالتزام التنظيمي تأثير متعدد المستويات، فعلي المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم، أما على مستوى المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوى الانتماء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أداءهم للأعمال المناطة بهم بكفاءة وفاعلية، أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة، وفيما يتعلق

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

بالمستوي القومي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلي زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة.

أبعاد الالتزام التنظيمي:

اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ويعتبر بوتر رانداً من الرواد في هذا الجانب، من خلال إسهامه في تحديد بعدين هما التطابق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة، والارتباط العاطفي بالمنظمة، وفي إحدى الدراسات التي أجراها ستيرز تمت الاستعانة بالالتزام الاسمي وأحداث الماضي، للتعبير عن الالتزام التنظيمي (خضير وآخرون، 1996، ص78).

وقد كانت أعراف الالتزام وقيمه هي الأبعاد التي حددها نموذج الالتزام مدي الحياة، وتم تسمية كل من الولاء للمنظمة، والمسؤولية التي يشعر بها الفرد اتجاه منظمته، والرغبة في الاستمرار في العمل بها، بالإضافة إلي الإيمان بها، أبعاداً يمكن من خلالها التعبير عن الالتزام التنظيمي.

وبما أن هذه البحث يهدف إلى دراسة العلاقة بين الإيمان بالمؤسسة والرغبة في الاستمرار بالعمل كبعدين أساسيين لنموذج الالتزام مدي الحياة، فسيتم استعراض الأبعاد التي حددها نموذج الالتزام مدي الحياة، وهي كل من الولاء، والمسؤولية، الرغبة في العمل، والإيمان بالمنظمة، ولمعرفة المزيد عن تلك الأبعاد نورد التالي:

§ الولاء التنظيمي: يري بوتر وزملاءه أن الولاء التنظيمي يعرف بأنه " قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، ويعرفه بوكانن على انه " عدم رغبة العالمين في ترك المنظمة التي يعملون فيها لحصولهم على المكاسب المختلفة من حوافز ومكانة اجتماعية وحرية مهنية. كما ويعرفه اورلي على انه " الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج في العمل والي تبني قيم المنظمة (جواد، 2000، ص253).

أما العتبيبي و السواط فقد عرفا الولاء التنظيمي بأنه " الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة، والذي يتجلى في رغبة الفرد بالبقاء بالمنظمة وتبني قيمها وبذل جهد كبير لتحقيق أهدافها (العتبيبي و السواط، 1997، ص18).

§ المسؤولية اتجاه المنظمة: المسؤولية اتجاه المؤسسة تعني إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، والمسؤولية في معناها العام هي المؤاخذة أو التبعية وقد يكون من الصعب تحديد مفهوم المسؤولية الإدارية أو قياسها بسبب تعارض الآراء حول هذا المفهوم إلا أنه يمكن حصر معناها في معنيين رئيسيين هما المسؤولية القانونية والأخلاقية، أما المسؤولية

د . سامي أبو الروس و أ . سامي حنونة

القانونية فهي شبيهة في معناها للمسائلة وتعني محاسبة الموظف المقصر من قبل رؤسائه الإداريين والسياسيين الذين يمكنهم توقيع العقوبة عليه، أما المسؤولية الأخلاقية فهي شبيهة في معناها للولاء أو الانتماء ويقظة الضمير، وتعني المسؤولية التي يشعر بها الموظفون تجاه الفعاليات التي يتصل بها عملها (عبد الرازق، 1998، ص350).

§ الرغبة بالاستمرار بالعمل في المنظمة: يتمثل بعد الالتزام بالاستمرار بالعمل في المنظمة ببعد الالتزام التنظيمي المستمر، وإن درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، حيث إن تقييم الفرد لأهمية البقاء مع المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل ومنها التقدم في السن وطول مدة الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسة لوجود رغبة لدي الفرد في الاستمرار في عمله، حيث أن الفرد استثمر جزءاً لا بأس به من حياته في المنظمة وأي تفریط أو تساهل من قبله يعتبر بمثابة خسارة له خاصة إذا كانت أوجه الاستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر، وبما أن الفرد يعطي قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي بنيت عبر السنين، ونظام التقاعد قد يختلف من منظمة لأخرى والمهارات النادرة قد ترتبط بمنظمة دون الأخرى، فالأفراد الذين تقدمت بهم السن قد يفضلون البقاء بالمنظمة نظراً لتضاؤل فرص العمل بالنسبة لهم في أماكن أخرى (يوسف، 1999، ص 492).

§ الإيمان بالمنظمة: ويعني مدي إيمان الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها ومدي افتخارهم بعضويتها، ويتكون هذا البعد لدي الفرد بمدي معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه هو، وكل هذا يجعله يفخر بانتمائه لمنظّمته وعرض نشاطاتها بشكل إيجابي عند حديثه للآخرين عنها وتبني مشاكلها كما لو كانت مشكلته الخاصة والشعور بوجود جو أخوي يربطه بعمله (الخشالي، 2003، ص 217).

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

ثانياً - الدراسات السابقة:

1. دراسة علام (1993): وهي دراسة بعنوان "الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية" وتوصلت إلى النتائج التالية:

- § ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية.
- § تباين في درجة الانتماء التنظيمي للقطريين والوافدين ناتج عن تباين تأثير المستوى الإداري، فالمستوي الإداري له أثر كبير على مستوى الانتماء التنظيمي أكثر من الوافدين.
- § وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية كالسن، الجنس، المؤهل العلمي، المستوى الإداري، الحالة الزوجية، ومدة الخدمة داخل المؤسسة وبين الانتماء التنظيمي.

2. دراسة العطيله (1995): وهي دراسة بعنوان "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية - دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص الأردنيين" وخلصت للنتائج التالية:

- § وجود مستوى متوسط من الالتزام لجميع أفراد العينة.
- § وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والمركز الوظيفي ومستوي الأداء الفردي.
- § وجود علاقة سلبية بين الالتزام والمؤهل العلمي في كلا القطاعين وفسرها المؤلف أن حملة المؤهلات العالية يجدون فرص عمل أكثر من ذوي المؤهلات المتدنية.
- § وجود علاقة إيجابية بين العمر ومستوى الالتزام.
- § وجود علاقة إيجابية بين مدة الخدمة في الوظيفة الحالية ومستوى الالتزام التنظيمي.

3. دراسة عوامله (1996): وهي دراسة بعنوان "الالتزام التنظيمي لدى مدراء أجهزة المؤسسات العامة في جهاز الخدمة المدنية بالأردن" وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- § وجود مستوى عالي من الالتزام التنظيمي لدى مدراء مؤسسات الخدمة العاملة بالأردن.
- § وجود علاقة سلبية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي وكلاً من الجنس، العمر، التعليم، ومدة الخدمة.
- § وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي والمستوى الوظيفي.
- § أوضحت الدراسة خمس مجالات لرفع مستوى الالتزام التنظيمي في مؤسسات الخدمة المدنية بالأردن وهي (الدافعية، التعليم، التطوير المهني، المناخ التنظيمي، والاستقرار الوظيفي).

4. دراسة العتيبي والسواط (1997): وهي دراسة بعنوان "الانتماء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه" والتي هدفت إلى قياس مستويات الالتزام التنظيمي

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنون

(العاطفي، المستمر، والأخلاقي) لدى غير الأكاديميين في جامعة عبد العزيز، وتوصلت إلى النتائج التالية:

§ وجود درجة متوسطة في أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (العاطفي، المستمر، والأخلاقي) لدى العاملين غير الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز.

§ وجود تأثير لعامل السن والحالة الاجتماعية على مستوى الالتزام المستمر والالتزام الأخلاقي، أما عدد سنوات الخدمة فتأثيرها كان على الالتزام العاطفي فقط.

5. دراسة هوكينز (1998): وهي دراسة بعنوان "مؤشرات الالتزام التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم في المدارس العليا بالولايات المتحدة الأمريكية" وقد هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين خصائص المنظمة (الدعم المؤسسي، طبيعة العمل، العدالة في التوزيع) ومستوي الالتزام التنظيمي وكانت النتائج كالتالي:

§ وجود علاقة إيجابية بين كلاً من مستوى الالتزام التنظيمي وخصائص المنظمة المتمثلة في العدالة في التوزيع، والدعم المؤسسي) فالمؤسسات الخاصة التي تعتمد على الدعم الذاتي ويكون فيها عدالة في توزيع الحوافز يكون فيها مستوى الالتزام التنظيمي أعلى منه في المؤسسات الحكومية.

§ وجود علاقة إيجابية بين السن ومستوي الالتزام التنظيمي.

§ عدم وجود علاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي ومدة الخدمة والجنس لدى العاملين في مؤسسات التعليم في المدارس العليا في الولايات المتحدة الأمريكية.

6. دراسة يوسف (1999): وهي دراسة بعنوان "العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية" وقد أظهرت نتائج الدراسة التالي:

§ وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية الداخلية وبين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

§ وجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى دافعية الفرد الداخلية وبين أدائه في وظيفته.

§ وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام والأداء الوظيفي.

§ وجود علاقة ارتباط موجبة بين الأداء الوظيفي والعمر، الخبرة في الوظيفة الحالية، مدة الخدمة في المؤسسة الحالية، والدخل الشهري.

§ وجود علاقة ارتباط موجبة بين الالتزام التنظيمي و العمر، الخبرة في الوظيفة الحالية، ومدة الخدمة في المؤسسة الحالية.

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

7. دراسة العبادي (2000): وهي دراسة شاملة بعنوان "الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة" وخلصت الدراسة إلي النتائج التالية:
- § عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصفات الشخصية التي تشمل (السن، مستوى الوظيفة، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، والراتب) وبين الالتزام التنظيمي.
 - § عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحدي بالعمل والالتزام التنظيمي.
 - § وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم وتشجيع المشرفين التربويين والزملاء لمدير المدرسة وبين الالتزام التنظيمي.
 - § وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية العمل ووضوح مهامه وبين الالتزام التنظيمي.
 - § وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا مديري المدارس عن الرواتب والمكافئات الجانبية وتقدير العمل الذي يقوم به المشرف والمسؤولين بالإدارة وبين الالتزام التنظيمي.
8. دراسة المعيوف (2000): وهي دراسة بعنوان " أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام السعودي" وخلصت للنتائج التالية:
- § وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطاع العام السعودي.
 - § وجود علاقة طردية بين مستوى الالتزام ومتغير السن للفرد.
 - § وجود علاقة عكسية بين مستوى الالتزام ومتغير المستوي التعليمي للموظف.
 - § وجود علاقة إيجابية بين مستوى الالتزام ومتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية.
 - § وجود علاقة عكسية بين مستوى الالتزام والمرتبة الوظيفية للوحدة الإدارية التي يعمل بها الموظف أي أن المستويات الدنيا أكثر ولاءً من المستويات الوسطي والعليا.
 - § مستوى الالتزام للمتزوجين أعلى من مستوى الولاء لغير المتزوجين.
 - § مستوى الالتزام يختلف باختلاف طبيعة المهنة حيث أن مستوى الالتزام للموظفين الذين يشغلون وظيفة ذات أعمال متنوعة أعلى من مستوى ولاء الموظفين ذوي الوظائف ذات الأعمال الروتينية.
 - § مستوى الالتزام يختلف باختلاف الممارسات الإشرافية، فالمشرفين أعلى التزاماً من الموظفين الذين لا يمارسون مهام إشرافية.
9. دراسة ديلوريا (2001): وهي دراسة بعنوان "مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الفدرالية الأمريكية: دراسة مقارنة بين العاملين المتعاقدين والعاملين الرسميين" وكانت النتائج كالتالي:

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنونة

- § وجود علاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي ناتج عن اختلاف طبيعة المهنة، فالموظف الحكومي الرسمي يوجد لديه مستوى أعلى من الموظف المتعاقد ويعزى ذلك إلى الاستقرار الوظيفي ووضوح مهام العمل لديه واستقرارها.
- § يكون اتجاه الموظف المتعاقد ملتزماً اتجاه المكان الذي يعمل فيه وليس ملتزماً اتجاه المهنة التي يعمل بها.
- § يوجد تأثير إيجابي لطبيعة نمط القيادة لرؤساء العمل على مستوى الالتزام التنظيمي للموظف الرسمي، بينما لا يوجد تأثير على الموظف المتعاقد.
- § وجود تأثير إيجابي لطبيعة التعليم الاجتماعي (التأثير العرقي) والالتزام التنظيمي للموظفين.
- § لا يوجد تأثير للجنس على مستوى الالتزام التنظيمي في كلتا المجموعتين.
- § وجود تأثير للمؤهل العلمي، الخبرة في العمل على مستوى الالتزام التنظيمي خاص بالموظفين الرسميين بينما لا يوجد هذا التأثير على الموظف المتعاقد.
- 10. دراسة تقي (2002):** وهي دراسة بعنوان " قياس مدي قدرة العوامل الديموغرافية وضغط العمل في التنبؤ بمستوي الالتزام التنظيمي في المنظمات الصحية الكويتية" وكانت أبرز نتائجها كالتالي:
- § وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وكلاً من نوع المهنة، المؤهل العلمي، العمر، وعدد سنوات الخدمة.
- § وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بإدخال نظرية الالتزام التنظيمي في قطاع الخدمة الصحية في الكويت، حيث يمكن ترجمتها إلى الواقع من خلال البرامج التدريبية، فمن الضروري توضيح مفهوم الالتزام التنظيمي ومضمونه ومميزاته وكيفية تعزيزه عند جميع الموظفين. كما يجب ربط الالتزام التنظيمي بمعايير وممارسات يتم تصميمها بدقة، وتكون مدمجة مع نظم الحوافز والرقابة ويجب أن تشمل المعايير المستخدمة للعدالة والمنافسة الشريفة في العمل إلى جانب الإنتاج والإنجاز الفعال.
- 11. دراسة أولينج (2003):** وهي دراسة بعنوان " ضغط العمل و الأداء الوظيفي للعاملين الصينيين في مدينة هونج كونج: مدي تأثير قيم العمل والالتزام التنظيمي عليهما " وقد خلصت إلي النتائج التالية:
- § يوجد علاقة ايجابية بين مستوى الالتزام التنظيمي والأداء الفردي.
- § وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

- § وجود علاقة عكسية بين مستوى الالتزام التنظيمي وضغط العمل بمعنى أن العاملين ذوي الالتزام التنظيمي الأعلى يتقبلون ضغط العمل أكثر من ذوي الالتزام المتدني.
- § يوجد لقيم العمل تأثير على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
- § يوجد علاقة ايجابية بين كلاً من مستوى الأداء الوظيفي والسن والمستوي الوظيفي.
12. دراسة كاراش وآخرون (2005): وهي دراسة بعنوان "الوظيفة ومحددات المنظمة وأثرها على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل للعاملين في بيوت الخدمة التمريضية" وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:
- § وجود تأثير كلاً من خصائص العمل وبيئة المنظمة والمشاركة في الفعاليات الخاصة بتطوير الجودة بالإضافة إلى توفر بيئة تطوير الجودة على مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.
- § إمكانية استخدام كلاً من مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي كمؤشر للتنبؤ بمستويات الدوران بالعمل.

منهجية الدراسة:

بعد النظر في طبيعة الدراسة المتناولة وبالرجوع إلى أصول البحث العلمي وأساليبه فقد تم الاستخلاص بأن المنهج الأنسب لاتباعه هو المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه المنهج الأنسب والأمثل لدراسة مثل هذه الظواهر، وذلك من خلال الوقوف على مستوي العلاقة بين مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة، كما أنه يساعد على الحصول على وجهات نظر سليمة ودقيقة من قبل عينة الدراسة، ومن ثم المساعدة في الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة، لذلك تم تبني المنهج الوصفي التحليلي للقيام بهذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من مجموع الموظفين الإداريين والأكاديميين المثبتين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والذين يعملون حتى الفصل الأول من العام الدراسي 2005-2006م، والجامعات هي جامعة القدس المفتوحة، الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، وجامعة الأقصى، والذين بلغ عددهم الإجمالي (1676) من حملة شهادة الثانوية كحد أدنى.

عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على اختيار عينة طبقية عشوائية من العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة دون الضفة الغربية وذلك لصعوبة التنقل بين أرجاء الوطن الفلسطيني في ظل الاغلاقات شبه الدائمة من قبل الاحتلال الإسرائيلي، وكانت العينة من الأكاديميين والإداريين بنسبة

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنون

20.3% من المجتمع الأصلي للدراسة، وذلك دون العاملين في إدارة الخدمات وذلك بسبب الاختلاف في متغيرات الدراسة من حيث المؤهل العلمي وطبيعة العمل في قطاع الخدمات، هذا وقد بلغ عدد أفراد العينة (340) موظفاً وموظفة، والجدول رقم (1) ورقم (2) يبينان توزيع عينة الدراسة على عدد العاملين الإداريين والأكاديميين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

جدول رقم (1)

(توزيع العينة حسب العاملين الإداريين)

إجمالي	سكرتير		إداري		رئيس قسم		مساعد مدير		مدير		الجامعات في قطاع غزة	
	عينة	عدد	عينة	عدد	عينة	عدد	عينة	عدد	عينة	عدد		
33	162	3	14	24	118	4	20	1	5	1	5	جامعة القدس المفتوحة
60	296	12	59	40	198	2	9	3	14	3	16	الجامعة الإسلامية
36	178	6	30	17	85	5	23	4	20	4	20	جامعة الأزهر
22	104	5	24	9	45	4	19	2	8	2	8	جامعة الأقصى
151	740	26	127	90	446	15	71	10	47	10	49	المجموع

مصادر البيانات (دائرة شؤون الموظفين بالجامعات المذكورة أعلاه 2005-2006م)

جدول رقم (2)

(توزيع العينة حسب العاملين الأكاديميين)

إجمالي	بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه		الجامعات في قطاع غزة	
	عينة	عدد	عينة	عدد	عينة	عدد		
14	69	0	0	8	39	6	30	جامعة القدس المفتوحة
77	382	22	110	20	100	35	172	الجامعة الإسلامية
61	302	10	48	19	96	32	158	جامعة الأزهر
38	183	8	39	11	52	19	92	جامعة الأقصى
190	936	40	197	58	287	95	452	المجموع

مصادر البيانات (دائرة شؤون الموظفين بالجامعات المذكورة أعلاه، 2005-2006م).

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

مصادر البيانات:

تم الاعتماد على نوعين من البيانات على النحو التالي:

1. البيانات الأولية: وكانت عبارة عن دراسة ميدانية تم القيام بها من قبل الباحثان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإنجاز الدراسة من خلال استبانة تم تصميمها لبحث المشكلة موضع الدراسة والتأكد من فروض الدراسة.
2. البيانات الثانوية: وكانت عبارة عن المراجع العلمية التي تم الرجوع إليها من كتب وبحوث ودوريات في مجال الالتزام التنظيمي بشكل عام، وذلك من أجل الاستعانة بالمبادئ العلمية المتعلقة بالموضوع موضع البحث.

أدوات جمع البيانات:

قام الباحثان بتصميم استبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، ولقد روعي في تصميمها الدقة واتباع الأصول والقواعد اللازمة لصياغة أسئلتها، وقد تم تنقيحها وعرضها على لجنة تحكيم مكونة من مجموعة من الأساتذة المختصين في مجال العلوم الإدارية وتنمية الموارد البشرية ومجال التربية وعلم النفس، والذين أبدوا ملاحظاتهم الكريمة عليها ومن ثم تم تعديلها لتلبي هذه الملاحظات ومن ثم تم توزيعها على عينة استطلاعية مكونة من (40) فرد من عينة الدراسة للتأكد من سهولة فهمها، وللتأكد من صدق وثبات بنودها ومدى انسجامها، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي لإيجاد معامل الثبات الفا كرونباخ ومعامل الارتباط بيرسون، فقد بلغت نسبة الثبات 89.8% حسب معامل الفا كرونباخ، وهذا ما أدى بالباحثين إلى اعتمادها وتوزيعها على باقي أفراد مجتمع البحث في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، حيث تم بمساعدة فريق من الطلاب بالهيئة الفلسطينية لطلبة الجامعات توزيع 340 استبانة على العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من الأكاديميين والإداريين، وقد تم استرداد 312 استبانة منهم، واعتبر هذا العدد هو العينة الفعلية التي تم إدخالها لبرنامج SPSS للمعالجة الإحصائية، وعليه فان نسبة الاسترداد قد بلغت (91.7%) وهي نسبة عالية جداً.

فحص صدق وثبات الأداة:

أولاً - صدق المحكمين:

قبل توزيع الاستبانة على العينة المسحية، وتم تحكيم الاستبانة من قبل مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص وذلك للتحقق من انتماء عناصر الاستبانة وبنودها للموضوع قيد البحث، ومن خلال تعليقاتهم تم تعديل الاستبانة للحصول على النسخة الأولية لها.

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنونة

ثانياً - صدق المحتوي:

تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان للتأكد من مدي وجود ارتباط بين بنود الاستبانة في كل مجال من مجالات الدراسة وبين الدرجة الكلية لها، حيث تبين من خلال الفحص أن جميع الفقرات في مجالات الاستبانة ذات ارتباط قوي وموجب بالمجموع الكلي للاستبانة، والجدول رقم(3) يبين عدد فقرات الاستبانة موزعة على كل مجال من مجالاتها:

جدول رقم (3)

يبين عدد فقرات الاستبانة حسب كل مجال من مجالاتها

مستوي الدلالة	معامل ارتباط سبيرمان	عدد الفقرات	البعد
0.000	0.630	14	درجة الإيمان بالجامعة التي يعمل بها الموظف
0.000	0.630	13	رغبة الموظف بالاستمرار في العمل في الجامعة
-	-	27	مجموع الفقرات

وفيما يلي استعراض لنتائج فحص صدق المحتوي لفقرات الاستبانة في كل مجال من

مجالات الاستبانة:

1. الإيمان بالمؤسسة:

حيث هدف هذا المجال إلى قياس مستوى إيمان العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة

وكانت النتائج كما هو مبين في جدول رقم (4).

جدول رقم (4)

معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الأول مع الدرجة الكلية للمجال " لمستوي الإيمان بالجامعة"

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
1	هناك توافق بين قيمي وقيم الجامعة التي اعلم بها	0.741	دالة عند 0.05
2	اشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن آرائي أمام رؤسائي بالعمل	0.577	دالة عند 0.05
3	يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	0.521	دالة عند 0.05
4	اشعر بالعلاقة الأخوية الحميمة بيني وبين زملائي في العمل	0.787	دالة عند 0.05
5	أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل الجامعة التي اعلم بها	0.745	دالة عند 0.05
6	مناخ العمل في الجامعة التي أعلم بها مريح ومستقر	0.618	دالة عند 0.05

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

7	أرى أن جهة عملي الحالية من أفضل جهات العمل للالتحاق بها	0.836	دالة عند 0.05
8	أشعر بالفخر و الاعتزاز كوني أحد أفراد هذه الجامعة	0.742	دالة عند 0.05
9	أعتبر مشاكل الجامعة هي مشاكل شخصية	0.601	دالة عند 0.05
10	أشعر بالانتماء لجامعتي كما وكأنها بيتي الذي احرص عليه	0.454	دالة عند 0.05
11	تستحق جامعتي الإخلاص والولاء من قبل العاملين فيها	0.587	دالة عند 0.05
12	كان قرار ارتباطي بهذه الجامعة صائباً	0.774	دالة عند 0.05
13	أشعر أنه من واجبي أن أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الجامعة	0.348	دالة عند 0.05
14	من واجبي كموظف في الجامعة أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع	0.425	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (26) وعند مستوي دلالة (0.05) = 0.323.

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المجال حيث تراوحت بين (0.348 - 0.821)، وبمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الارتباط الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) تبين أنها أعلى مما يدل على أنها داله إحصائية عند ذلك المستوي وان هناك ارتباط موجب قوي بين فقرات هذا المجال.

2. الرغبة في الاستمرار بالعمل في الجامعة:

هدف هذه المجال إلى التعرف على مستوي رغبة العاملين بالاستمرار بالعمل بالجامعة التي يعمل بها حالياً حيث بلغ عدد فقراته (13) فقرة و الجدول رقم (5) يوضح ذلك:

جدول رقم (5)

معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الثاني مع الدرجة الكلية للمجال "الرغبة في الاستمرار بالعمل في الجامعة"

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
1	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الجامعة	0.611	دالة عند 0.05
2	أتطلع إلى المشاركة في احد اللجان التي تقدم خدمة لصالح الجامعة	0.356	دالة عند 0.05
3	سأقبل أي وظيفة أكلف بها في الجامعة مقابل استمراري بالعمل فيها	0.364	دالة عند 0.05
4	يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل آخر مكلفاً مالياً ومعنوياً بالنسبة لي	0.634	دالة عند 0.05

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنون

دالة عند 0.05	0.701	وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي	5
دالة عند 0.05	0.771	سأكون سعيداً لقاء بقائتي حتى باقي حياتي في الجامعة التي أعمل بها	6
دالة عند 0.05	0.490	أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في الجامعة	7
دالة عند 0.05	0.613	أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة	8
دالة عند 0.05	0.501	توقعاتي وما أؤمن به يجعلني أحرص لأن أكون عضواً في هذه الجامعة وأعمل لصالحها	9
دالة عند 0.05	0.608	يعتبر وجود الفرد في هذه الجامعة مؤشراً لكفاءته	10
دالة عند 0.05	0.531	أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الجامعة رغبة قوية في الانتماء لها	11
دالة عند 0.05	0.620	يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذه الجامعة	12
دالة عند 0.05	0.637	أرغب أن أكون في مكان يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح الجامعة	13

ر الجدولية عند درجة حرية (26) وعند مستوي دلالة (0.05) = 0.323.

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المجال حيث تراوحت بين (0.419 - 0.839)، وبمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الارتباط الجدولية عند مستوي دلالة (0.05)، تبين أنها أعلى مما يدل على أنها دالة إحصائية عند ذلك المستوي وأن هناك ارتباطاً موجباً قوي بين فقرات هذا المجال.

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

ثالثاً - الصدق البنائي:

وللتحقق من الصدق البنائي لمجالات، قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة كما يتضح من خلال جدول رقم(6).

جدول رقم (6)

معاملات ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجالات	الدرجة الكلية	الإيمان بالمؤسسة	الرغبة في الاستمرار بالعمل
الدرجة الكلية	1		
الإيمان بالمؤسسة	0.909	1	
الرغبة في الاستمرار بالعمل	0.920	0.684	1

ر الجدولية عند درجة حرية (26) وعند مستوي دلالة $(0.05) = 0.323$.

رابعاً - ثبات بنود الاستبانة:

وللتحقق من ثبات الاستبانة في قياس مستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تم حساب معامل الفا كرونباخ كمعامل للثبات الكلي وارتباط الفقرات ككل حيث أن معامل الثبات الكلي قد بلغ (0.812) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهذا ما يطمئن الباحثان من تطبيقها على جميع أفراد عينة الدراسة، والجدول رقم (7) يبين معاملات الفا كرونباخ للمجالات بالإضافة إلى معامل الثبات الكلي.

جدول رقم (7)

معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة الفا كرونباخ

البعد	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
الإيمان بالمؤسسة	14	0.875
الرغبة في الاستمرار بالعمل	13	0.777
المجموع	27	0.810

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنون

تحليل البيانات الخاصة بالسمات الشخصية لعينة الدراسة:

وتشمل تحليل الصفات الشخصية للعاملين الذين تم استقصائهم، وهم جميعاً من العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من الأكاديميين والإداريين، والجداول التالية تبين توزيع أفراد العينة حسب السمات الشخصية.

1. الجنس:

جدول رقم (8)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية%	العدد	اذلجنس
82.7 %	258	ذكر
17.3 %	54	أنثى
100 %	312	المجموع

يبين الجدول رقم (8) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، حيث وصلت نسبة العاملين من الذكور في العينة تحت الدراسة إلى (82.7%) من عينة الدراسة، وبلغت نسبة العاملين من الإناث (17.3%) من عينة الدراسة، وقد يعزى هذا الفرق الكبير بين الذكور والإناث إلى أن المجتمع الفلسطيني حديثاً أصبح جاد في تعليم المرأة وعملها في المؤسسات ومن بينها الجامعات الفلسطينية.

2. الفئة العمرية:

جدول رقم (9)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية%	العدد	الفئة العمرية
12.5 %	39	أصغر من 25 عاماً
34.9 %	109	26-30 عاماً
21.8 %	68	31-35 عاماً
17.6 %	55	36-40 عاماً
2.9 %	9	41-45 عاماً
10.3 %	32	أكبر من 46 عاماً
100 %	312	المجموع

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

يبين الجدول رقم (9) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر، حيث يبين أن أفراد عينة الدراسة الذين تراوحت أعمارهم (أقل من 25) عاماً قد بلغت نسبتهم (12.5%) من عينة الدراسة، والذين تراوحت أعمارهم من (26-30) عاماً يمثلون (34.9%)، والذين تتراوح أعمارهم (31-35) عاماً يمثلون (21.8%) والذين تراوحت أعمارهم من (36-40) بلغت نسبتهم (17.6%) والذين تراوحت أعمارهم بين (41-45) عاماً فقد بلغت نسبتهم (2.9%) إما الذين تراوحت أعمارهم (أكبر من 46) عاماً فقد بلغت نسبتهم (10.3%) وذلك من المجموع الكلي لعينة الدراسة، وهذا يعكس طبيعة الجامعات الفلسطينية بالقطاع حيث أنها حديثة العهد، ولكن تشهد زيادة ملحوظة في الكادر البشري.

3. المؤهل العلمي:

جدول رقم (10)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوية	16	5.1 %
دبلوم متوسط	20	6.4 %
بكالوريوس	106	34.0 %
دبلوم عالي	18	5.8 %
ماجستير	87	27.9 %
دكتوراه	65	20.8 %
المجموع	312	100 %

ويوضح الجدول رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، حيث كانت نسبة العاملين من حملة الدكتوراه (20.8%) في حين أن نسبة العاملين من حملة الماجستير فقد بلغت (27.9%)، وقد بلغت نسبة العاملين من حملة الدبلوم العالي (5.8%)، أما بالنسبة للعاملين حملة البكالوريوس فقد بلغت (34%)، ونسبة العاملين من حملة الدبلوم المتوسط فقد بلغت (6.4%) في حين أن حملة شهادة الثانوية فقد بلغت (5.1%)، وذلك من مجموع أفراد عينة الدراسة، وهذه النسب تعكس أن القطاع الأوسع من حملة الشهادات العلمية هم من حملة البكالوريوس ثم يليهم حملة الماجستير ومن ثم الدكتوراه، وأن الاتجاه السائد في وجود رغبة بالحصول على درجة الدكتوراه لدى العديد من أفراد المجتمع.

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنونة

4. عدد سنوات الخدمة بالجامعة:

جدول رقم (11)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	148	47.4 %
من 6-10 سنوات	85	27.2 %
من 11-15 سنة	49	15.7 %
من 16-20 سنة	16	5.1 %
21 سنة فأكثر	87	27.9 %
المجموع	312	100 %

ويوضح الجدول رقم (11) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة في المؤسسة، حيث أن نسبة (27.2%) من أفراد عينة الدراسة هم من الذين نقل سنوات خدمتهم عن خمسة سنوات، وأن العاملين ذوي سنوات الخدمة التي تتراوح بين (6-10) سنوات فقد بلغت نسبتهم (15.7%)، في حين أن العاملين ذوي سنوات الخدمة بين (16-20) سنة قد بلغت نسبتهم (5.1%) أما الفئة الأخيرة وهم العاملون الذين تجاوزت سنوات خبراتهم الواحد والعشرين عاماً فقد كانت نسبتهم (4.5%) من مجموع أفراد العينة الكلية قيد الدراسة، وهذه النسب تدل بأن الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة حديثة العهد وان العاملين بها أكثرهم من الخريجين الحديثين وهو ما يعكس أن هذه الجامعات في توسع دائم.

5. الفئة الوظيفية

جدول رقم (12)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الفئة الوظيفية

الفئة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية
موظف إداري	147	47.1 %
موظف أكاديمي	165	52.9 %
المجموع	312	100 %

ويوضح الجدول رقم (12) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة الوظيفية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، حيث أن نسبة (47.1%) من أفراد عينة الدراسة هم موظفون إداريون

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

في هذه الجامعات في حين بلغت نسبة الموظفين الأكاديميين فيها (52.9%)، وهذه النسب تعكس أن الجامعات تعتمد بالأساس على الكادر الأكاديمي في تقديم الخدمات الخاصة بها يساندها في ذلك الكادر الإداري.

6. المركز الوظيفي في الجامعة:

جدول رقم (13)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب المركز الوظيفي

النسبة المئوية	العدد	المركز الوظيفي
37.8 %	118	موظف إداري
5.1 %	16	رئيس قسم إداري
3.8 %	12	مدير وحدة / دائرة إدارية
46.8 %	146	أستاذ جامعي
4.5 %	14	رئيس قسم أكاديمي
1.9 %	6	عميد/ نائب عميد
100 %	312	المجموع

ويوضح الجدول رقم (13) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المركز الوظيفي بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، حيث أن نسبة (37.8%) من أفراد عينة الدراسة موظفين إداريين، ونسبة (5.1%) رؤساء أقسام إدارية، ونسبة (3.8%) مدراء وحدات أو أقسام إدارية في تلك الجامعات، أما بالنسبة للوظائف الأكاديمية فقد كانت نسبة (46.8%) من الأساتذة الجامعيين، في حين بلغت نسبة رؤساء الأقسام الأكاديمية (4.5%) أما بالنسبة للعمداء أو نوابهم فقد بلغت نسبتهم (1.9%) من مجموع أفراد العينة الدراسية.

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنونة

7. مكان العمل:

جدول رقم (14)

توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب مكان العمل

مكان العمل	العدد	النسبة المئوية
الجامعة الإسلامية بغزة	110	35.3 %
جامعة الأزهر	96	30.8 %
جامعة الأقصى	59	18.9 %
جامعة القدس المفتوحة	47	15.1 %
المجموع	312	100 %

ويوضح الجدول رقم (14) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان العمل بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، حيث أن نسبة (15.1%) من أفراد عينة الدراسة موظفين يعملون في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة، ونسبة (35.3%) يعملون في الجامعة الإسلامية بغزة، ونسبة (30.8%) يعملون في جامعة الأزهر بغزة، أما بالنسبة للعاملين من أفراد العينة في جامعة الأقصى فقد كانت نسبتهم (18.9%).

تحليل المجموعات الرئيسية لفقرات الاستبانة:

يتضمن هذا الجزء تحليلاً مفصلاً لفقرات كل مجال من مجالات الاستبانة الاثنتين والتي بلغ عددها (27) فقرة، وقد وزعت الفقرات حسب المجالات (مجال الإيمان بالجامعة 14 فقرة، ومجال الرغبة بالاستمرار بالعمل 13 فقرة) حيث قام الباحثان باستخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في التحليل، وقد تم تقسيم درجات مقياس الالتزام التنظيمي حسب مقياس ليكرت الخماسي إلى 5 درجات بحيث تم توزيع درجات المقياس كالتالي:

البيان	موافق تماماً	موافق	محايد بتردد	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجات	5 درجات	4 درجات	3 درجات	2 درجة	1 درجة

وكذلك تضمن التحليل عدد الإجابات لكل درجة من درجات الاستبيان، والنسبة المئوية للاستجابات والوزن النسبي لإجابات كل فقرة، حيث تم الحصول على المتوسط الحسابي لكل فقرة من المعادلة التالية:

$$\frac{\text{مجموع الاستجابات}}{\text{عدد العينة}} = \text{المتوسط الحسابي}$$

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

أما الوزن النسبي فقد تم الحصول عليه بقسمة مجموع استجابة كل درجة من درجات الاستبانة على المجموع الكلي للاستجابات، واعتبرت المتوسطات التي تزيد عن (3.1) تدل على وجود مستوي عالٍ من الالتزام التنظيمي، أما المتوسطات التي تتراوح بين (2.1: 3) تدل على مستوي متوسط من الالتزام التنظيمي، أما المتوسطات التي لا تزيد عن (2) فهي دلالة على تدني مستوي الالتزام التنظيمي وذلك بناءً على سلم الالتزام التنظيمي من حيث المتوسطات كالتالي:

المستوي	متدني	متوسط	عالي
المتوسطات	(2) فاقل	من (2.1): (3)	اكبر من (3)

وفيما يلي عرض لتحليل فقرات الاستبانة حسب كل مجال:

1. درجة الإيمان بالجامعة:

يبين الجدول رقم (15) النتائج التي تم التوصل إليها حول الالتزام التنظيمي الخاص بالعاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من خلال درجة الإيمان بالجامعة وذلك بغرض المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال، ومن الملاحظ أن جميع المتوسطات كانت أعلى من (3.1) حيث تراوحت ما بين (4.62 و 3.52)، وهذا يعطي دلالة إحصائية على وجود مستوي عالي من درجة الإيمان بالجامعة، والجدول رقم (15) يوضح ذلك:

جدول رقم (15)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لاستجابات

العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المجال "الإيمان بالجامعة" (ن = 312)

مستوي الدلالة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسطات	متغير الإيمان بالجامعة التي اعمل بها
0.005	76	0.966	3.8	1 هناك توافق بين قيمي وقيم الجامعة التي أعمل بها
0.005	80	0.784	4	2 أشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن آرائي أمام رؤسائي بالعمل
0.005	74.4	0.96	3.72	3 يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
0.005	84	0.6	4.2	4 أشعر بالعلاقة الأخوية الحميمة بيني وبين زملائي في العمل

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنونة

0.005	86.5	0.655	4.32	5	أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل الجامعة التي أعمل بها
0.005	72	0.981	3.6	6	مناخ العمل في الجامعة التي اعلم بها مريح ومستقر
0.005	75	0.98	3.75	7	أرى أن جهة عملي الحالية من أفضل جهات العمل للالتحاق بها
0.005	88	0.708	4.4	8	أشعر بالفخر و الاعتراز كوني احد أفراد هذه الجامعة
0.005	70.4	10.1	3.52	9	أعتبر مشاكل الجامعة هي مشاكلي شخصياً
0.005	82	0.81	4.1	10	أشعر بالانتماء لجامعتي كما وكأنها بيتي الذي احرص عليه
0.005	88.5	0.675	4.425	11	تستحق جامعتي الإخلاص والولاء من قبل العاملين فيها
0.005	80.5	0.767	4.025	12	كان قرار ارتباطي بهذه الجامعة صائباً
0.005	87	0.802	4.35	13	أشعر انه من واجبي أن ابذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الجامعة
0.005	92.5	0.585	4.625	14	من واجبي كموظف في الجامعة أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع

2. الرغبة في الاستمرار بالعمل في الجامعة:

يبين الجدول رقم (16) النتائج التي تم التوصل إليها حول الالتزام التنظيمي الخاص بالعاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من خلال الرغبة في الاستمرار بالعمل في الجامعة وذلك بعرض المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال، ومن الملاحظ أن جميع المتوسطات كانت أعلى من (3.1) حيث تراوحت ما بين (4.5، 3.21)، وهذا يعطي دلالة إحصائية على وجود مستوي عالٍ من الرغبة في الاستمرار بالعمل في الجامعة، والجدول رقم (16) يوضح ذلك:

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

جدول رقم (16)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لاستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المجال "الرغبة في الاستمرار بالعمل" (ن = 312)

مستوي الدلالة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسطات	متغير الإيمان بالجامعة التي اعلم بها
0.005	70.6	0.845	3.53	1 أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الجامعة
0.005	81.6	0.843	4.08	2 أتطلع إلى المشاركة في أحد اللجان التي تقدم خدمة لصالح الجامعة
0.005	64.2	0.891	3.21	3 سأقبل أي وظيفة أكلف بها في الجامعة مقابل استمراري بالعمل فيها
0.005	75.8	0.979	3.79	4 يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل آخر مكلفاً مالياً ومعنوياً بالنسبة لي
0.005	80	0.843	4	5 وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي
0.005	70.4	0.924	3.52	6 سأكون سعيداً لقاء بقائتي حتى باقي حياتي في الجامعة التي أعلم بها
0.005	85	0.833	4.25	7 أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في الجامعة
0.005	68.4	0.673	3.42	8 أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة
0.005	90	0.595	4.5	9 توقعاتي وما أؤمن به يجعلني أحرص لأن أكون عضواً في هذه الجامعة وأعمل لصالحها
0.005	80	0.824	4	10 يعتبر وجود الفرد في هذه الجامعة مؤشراً لكفاءته
0.005	80.8	0.674	4.04	11 أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الجامعة رغبة قوية في الانتماء لها
0.005	75.2	0.854	3.76	12 يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذه الجامعة
0.005	81	0.868	4.05	13 أرغب أن أكون في مكان يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح الجامعة

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنونة

ويمكن إجمال مجموع الاستجابات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للمجالات الخاصة بمستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية في الجدول التالي رقم (17):

جدول رقم (17)

مجموع الاستجابات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمجال الإيمان بالمؤسسة ومجال الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية (ن = 312)

البيد	الاستجابات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوي الدلالة
الإيمان بالمؤسسة	17734	4.06	0.655	81.2	0.000
الرغبة في الاستمرار بالعمل	15647	3.86	0.821	77.15	0.000
المجموع	33381	3.96	0.738	79.175	0.000

بالنظر إلى جدول رقم (17) يتبين أن متوسط الالتزام التنظيمي لدى العاملين بقطاع الجامعات الفلسطينية من خلال بعد الإيمان بالجامعة وبعد الرغبة بالاستمرار بالعمل يساوي (3.96)، مما يدل على وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى هذه الفئة من العاملين في قطاع الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

اختبار الفروض:

سيتم التحقق من كل فرضية على حدة وذلك من خلال الربط بين المجموعات التي تحتويها الاستبانة، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية وإيجاد مجموع متوسط المربعات بين المجموعات وداخلها، وللتحقق من صحة الفرضيات تم استخدام (T-TEST) وأسلوب تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، حيث تم التعرف على اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي باستخدام اختبار مان ويتي واختبار كروسكال وللاس وذلك وفقاً لمتغيرات الدراسة من حيث (الجنس، العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، المستوى الوظيفي للفرد، ومدة خدمته بالمؤسسة)، وفيما يلي عرض تفصيلي للتحقق من كل فرضية من فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

والتي تنص على أن هناك علاقة بين مستوى الإيمان بالجامعة ورغبة العاملين في قطاع الجامعات الفلسطينية بالاستمرار في العمل، وللتعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى إيمان العاملين بالجامعة والرغبة بالاستمرار بالعمل تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغير

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

التابع الرغبة بالاستمرار والمتغير المستقل درجة الإيمان بالجامعة وكانت النتائج كما هو مبين من خلال جدول رقم (18):

جدول رقم (18)

جدول معامل ارتباط سبيرمان بين مستوى الإيمان بالجامعة والرغبة بالاستمرار بالعمل

(ن = 312)

المتغيرات	الإيمان بالجامعة	الرغبة بالاستمرار بالجامعة
الإيمان بالمؤسسة	1	
الرغبة في الاستمرار بالعمل	*0.687	1

* دالة عند مستوى الفا 0.000

يبين الجدول رقم (18) انه يوجد علاقة ايجابية بين متغير الاستمرار بالعمل بالجامعة كمتغير تابع والإيمان بالمؤسسة كمتغير مستقل عند مستوى دلالة (0.05) وبمعامل ارتباط مقداره (0.687).

الفرضية الثانية:

والتي تتمثل بالفرضيات الفرعية التالية:

1. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مستوى درجة الإيمان ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)"، وللتحقق من صحة الفرضية تم حساب قيمة "ت" والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للعينة الدراسة بهدف قياس الفروق بين المجموعات المختلفة لجنس عينة الدراسة، والجدول رقم (19) يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (19)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لمجالي الاستبانة لدي موظفي الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
الإيمان بالمؤسسة	الذكور	258	4.0	0.539	310	0.841-	غير دالة
	الإناث	54	4.1	0.332			
الرغبة في الاستمرار بالعمل	الذكور	258	3.83	0.586	310	1.73-	غير دالة
	الإناث	54	3.97	0.325			

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (310) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من ت الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للاستبانة، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كلاً من درجة الإيمان بالمؤسسة والرغبة بالاستمرار بالعمل فيها تعزى لمتغير الجنس.

2. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مستوى الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر، وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي، حيث تم استخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها، وتم الاستدلال على اتجاه الفروق باستخدام نسبة التحليل الفائنية "ف" وذلك لمعرفة دلالة الفروق وفقاً لمتغير العمر والجدول رقم (20) يوضح ذلك:

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

جدول رقم (20)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوي الدلالة بين مستوى الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدى العاملين بالجامعات بقطاع غزة ومتغير العمر (ن = 312)

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوي الدلالة
الإيمان بالمؤسسة	بين المجموعات	11.359	4	2.840	13.06	دالة
	داخل المجموعات	66.740	307	0.217		
	المجموع	78.099	311			
الرغبة في الاستمرار بالعمل	بين المجموعات	41.123	4	10.281	58.64	دالة
	داخل المجموعات	53.815	307	0.175		
	المجموع	94.938	311			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (4,307) وعند مستوي دلالة (0.05) = 1.9449

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة عند مستوى دلالة (0.05) اكبر من قيمة "ف" الجدولية في جميع الحالات، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزي لمتغير العمر، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط كلا من درجة الإيمان بالمؤسسة والرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية تبعاً لأعمار هؤلاء العاملين، وقد استخدم اختبار كروسكال والاس لقياس الفروق بين المجموعات المختلفة للفئات العمرية لعينة الدراسة والجدول رقم (21) يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (21)

اختبار كروسكال والاس لدرجة إيمان الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها حسب متغير العمر

اختبار كروسكال والاس kruskal-Wallis Test						
أكبر من	45-41	40-36	35-31	30-26	أقل من	الفئة العمرية
46					25	
148.00	0	210.09	187.62	117.66	144.92	متوسط الرتب
49.20						قيمة الاختبار Chi-square
0.000						مستوي المعنوية
دالة عند مستوي الفا 0.05						القرار

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنوننة

بالنظر إلى جدول رقم (21) تبين أن الفروق لصالح الفئة العمرية من (36-40) عاماً، تليها الفئة العمرية من (31-35)، ومن ثم الفئة العمرية الأكبر من 46 عاماً، تليها الفئة العمرية أقل من 25 عاماً، وأما الفئة من (26-30) هي الأقل في مستوى الإيمان بالمؤسسة.

جدول رقم (22)

اختبار كروسكال والاس لدرجة رغبة الموظف بالاستمرار بالعمل في المؤسسة التي يعمل بها

حسب متغير العمر

اختبار كروسكال والاس kruskal-Wallis Test						
أكبر من 46	45-41	40-36	35-31	30-26	أقل من 25	الفئة العمرية
178.90	0	251.11	153.34	98.29	169.79	متوسط الرتب
110.21						قيمة الاختبار Chi-square
0.000						مستوي المعنوية
دالة عند مستوي الفا 0.05						القرار

بالنظر إلى جدول رقم (22) تبين أن الفروق لصالح الفئة العمرية من (36-40) عاماً، تليها الفئة العمرية من (31-35)، ومن ثم الفئة العمرية الأكبر من 46 عاماً، تليها الفئة العمرية أقل من 25 عاماً، وأما الفئة من (26-30) هي الأقل في مستوى الرغبة بالاستمرار بالعمل.

3. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي ($\alpha = 0.05$) في مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي، حيث تم استخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها، وتم الاستدلال على اتجاه الفروق باستخدام نسبة التحليل الفأئية "ف" وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي وبين مجالات الاستبانة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي والجدول رقم (23) يوضح ذلك:

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

جدول رقم (23)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوي الدلالة بين الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها و متغير المؤهل العلمي (ثانوي، دبلوم متوسط، بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه) بالجامعات الفلسطينية (ن = 312)

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوي الدلالة
الإيمان بالمؤسسة	بين المجموعات	2.637	5	0.527	1.13	غير دالة
	داخل المجموعات	75.462	306	0.247		
	المجموع	78.099	311			
الرغبة في الاستمرار بالعمل	بين المجموعات	22.996	5	4.599	19.56	دالة
	داخل المجموعات	71.942	306	235.		
	المجموع	94.938	311			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (5،306) وعند مستوي دلالة (0.05) = 1.8473

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة عند مستوى دلالة (0.05) اكبر من قيمة "ف" الجدولية في متغير الرغبة بالاستمرار بالعمل بالمؤسسة مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية لهذا المتغير، أما بالنسبة لدرجة إيمان الموظف بالمؤسسة فلا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية، وقد استخدم اختبار كروسكال والاس لقياس الفروق بين المجموعات المختلفة للمؤهلات العلمية لعينة الدراسة والخاصة بمتغير الرغبة بالاستمرار بالعمل في المؤسسة والجدول رقم (24) يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (24)

اختبار كروسكال والاس لدرجة الرغبة بالاستمرار بالعمل داخل المؤسسة حسب متغير المؤهل العلمي

اختبار كروسكال والاس kruskal-Wallis Test						فئة المؤهل العلمي
دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دبلوم متوسط	ثانوية	متوسط الرتب
219.31	205.91	137.00	105.50	154.09	177.75	
77.04						قيمة الاختبار Chi-square
0.000						مستوي المعنوية
دالة عند مستوي الفا 0.05						القرار

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنوننة

بالنظر إلى الجدول رقم (24) تبين أن العاملين من حملة الدكتوراه والماجستير لديهم أعلى مستويات فيما يتعلق بالرغبة في الاستمرار بالعمل في داخل الجامعات الفلسطينية، ومن ثم يليها حملة الثانوية والدبلوم المتوسط والدبلوم العالي ومن ثم البكالوريوس، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرغبة بالاستمرار بالعمل لدى العاملين في قطاع الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مستوى الإيمان بالمؤسسة ومستوى الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لسنوات الخدمة في الجامعات، وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي، حيث تم استخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها، وتم الاستدلال على اتجاه الفروق باستخدام نسبة التحليل الفئوية "ف" وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين مجالات الاستبانة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة والجدول رقم (25) يوضح ذلك:

جدول رقم (25)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوى الدلالة بين الإيمان بالمؤسسة ومستوى الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها و متغير سنوات الخدمة بالجامعة (ن = 312)

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الإيمان بالمؤسسة	بين المجموعات	8.010	4	2.002	8.77	دالة
	داخل المجموعات	70.089	307	228.		
	المجموع	78.099	311			
الرغبة في الاستمرار بالعمل	بين المجموعات	25.350	4	6.337	27.95	دالة
	داخـل المجموعات	69.588	307	227.		
	المجموع	94.938	311			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (4,307) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.9449

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة عند مستوى دلالة (0.05) أكبر من قيمة "ف" الجدولية في جميع المتغيرات، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الجامعات الفلسطينية، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

في الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيه لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية تبعاً لسنوات خدمتهم بها، وقد استخدم اختبار كروسكال والاس لقياس الفروق بين المجموعات المختلفة لسنوات الخبرة لعينة الدراسة والجدول رقم (26) يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (26)

اختبار كروسكال والاس لدرجة إيمان العاملين بالمؤسسة حسب متغير سنوات الخدمة بالجامعة

اختبار كروسكال والاس kruskal-Wallis Test					
أكثر من 21	20-16	15-11	10-6	اقل من 5	فئة سنوات الخدمة
153.50	0	161.94	186.68	132.53	متوسط الرتب
22.449					قيمة الاختبار Chi-square
0.000					مستوي المعنوية
دالة عند مستوي الفا 0.05					القرار

بالنظر إلى الجدول رقم (26) تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمستويات إيمان العاملين بالمؤسسة حسب متغير سنوات الخدمة وأن هذه الفروقات لصالح سنوات الخبرة (6-10)، يليها (11-15) ومن ثم أكثر من 21 سنة، وأقل مستوياتها لدى الفئة أقل من 5 سنوات.

جدول رقم (27)

اختبار كروسكال والاس لرغبة العاملين بالاستمرار في العمل حسب متغير سنوات الخدمة

اختبار كروسكال والاس kruskal-Wallis Test					
أكثر من 21	20-16	15-11	10-6	اقل من 5	فئة سنوات الخدمة
186.06	0	209.34	241.5	114.48	متوسط الرتب
71.29					قيمة الاختبار Chi-square
0.000					مستوي المعنوية
دالة عند مستوي الفا 0.05					القرار

بالنظر إلى الجدول رقم (27) تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات الرغبة بالاستمرار بالعمل حسب متغير سنوات الخدمة وأن هذه الفروقات لصالح الفئة أكثر من 21 سنة،

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنوننة

تليها الفئة من (11-15)، ومن ثم الفئة (6-10)، وأقل مستويات الرغبة بالاستمرار بالعمل لدى الفئة أقل من 5 سنوات.

5. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.05 = α) في مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى الفئة الوظيفية للعاملين بالجامعات، وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية في المجالات التي حددتها أداة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة الوظيفية للعاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام اختبار (T-TEST) والجدول رقم (28) يوضح ذلك:

جدول رقم (28)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدي موظفي الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغير الفئة الوظيفية (موظف إداري، موظف أكاديمي)

الأبعاد	الفئة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
الإيمان بالمؤسسة	إداري	147	3.8492	0.56383	310	6.77	دالة
	أكاديمي	165	4.2119	0.38010			
الرغبة في الاستمرار بالعمل	إداري	147	3.7071	0.53488	310	4.30	دالة
	أكاديمي	165	3.9718	0.53956			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (310) وعند مستوي دلالة (0.05) = 1.96

ويتضح من الجدول أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من ت الجدولية في جميع المجالات والإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (0.05) في تلك المتغيرات تعزى لمتغير الفئة الوظيفية، وقد استخدم اختبار مان ويتي لقياس الفروق بين المجموعات المختلفة للفئة الوظيفية لعينة الدراسة والجدول رقم (29) يوضح نتائج هذا الاختبار:

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

جدول رقم (29)

اختبار مان ويتني لبعء " الإيمان بالمؤسسة" حسب متغير الفئة الوظيفية

اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test		
الفئة الوظيفية	موظف إداري	موظف أكاديمي
متوسط الرتب	119.4	184.7
قيمة الاختبار Mann-Whitney	6944.00	
مستوي المعنوية	0.000	
القرار	دالة عند مستوي الفا 0.05	

وبالنظر إلى نتائج اختبار مان ويتني في جدول رقم (29) يتبين أن هذه الفروق لصالح الوظائف الأكاديمية بالجامعة.

جدول رقم (30)

اختبار مان ويتني لبعء " الرغبة بالاستمرار بالعمل" حسب متغير الفئة الوظيفية

اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test		
الفئة الوظيفية	موظف إداري	موظف أكاديمي
متوسط الرتب	134.7	173.1
قيمة الاختبار Mann-Whitney	9010.00	
مستوي المعنوية	0.000	
القرار	دالة عند مستوي الفا 0.05	

وبالنظر إلى نتائج اختبار مان ويتني في جدول رقم (30) يتبين أن هذه الفروق لصالح الوظائف الأكاديمية بالجامعة.

6. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي $(\alpha = 0.05)$ في مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى المركز الوظيفي، وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي، حيث تم استخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها، وتم الاستدلال على اتجاه الفروق باستخدام نسبة التحليل الفائية "ف" وذلك لمعرفة دلالة الفروق

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنوننة

بين متوسطات الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها وفقاً لمتغير سنوات الخدمة والجدول رقم (31) يوضح ذلك:

جدول رقم (31)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوي الدلالة الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها و متغير المركز الوظيفي (موظف إداري، رئيس قسم إداري، مدير وحدة / دائرة إدارية، أستاذ جامعي، رئيس قسم أكاديمي، نائب عميد/عميد) بالجامعات الفلسطينية (ن = 312)

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوي الدلالة
الإيمان بالمؤسسة	بين المجموعات	18.306	5	3.661	18.73	دالة
	داخل المجموعات	59.793	306	0.195		
	المجموع	78.099	311			
الرغبة في الاستمرار بالعمل	بين المجموعات	35.408	5	7.082	36.40	دالة
	داخل المجموعات	59.530	306	0.195		
	المجموع	94.938	311			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (5,306) وعند مستوي دلالة (0.05) = 1.9449

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة عند مستوى دلالة (0.05) اكبر من قيمة "ف" الجدولية في جميع الحالات، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزي لمتغير المركز الوظيفي في الجامعات الفلسطينية، أي انه توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في متوسط الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمركزهم الوظيفي، وقد استخدم اختبار كروسكال والاس لقياس الفروق بين المجموعات المختلفة لعينة الدراسة والجدول رقم (32) يوضح نتائج هذا الاختبار:

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

جدول رقم (32)

اختبار كروسكال والاس ليعد " الإيمان بالمؤسسة" حسب متغير المركز الوظيفي بالجامعة

اختبار كروسكال والاس kruskal-Wallis Test						
فئة المركز الوظيفي	موظف إداري	رئيس قسم إداري	مدير وحدة / دائرة إدارية	أستاذ جامعي	رئيس قسم أكاديمي	عميد / نائب عميد
متوسط الرتب	126.22	122.25	65.25	181.71	191.71	237.35
قيمة الاختبار Chi-square	63.316					
مستوي المعنوية	0.000					
القرار	دالة عند مستوي الفا 0.05					

بالرجوع إلى الجدول السابق نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمستوى الإيمان بالمؤسسة لدى العاملين في قطاع الجامعات الفلسطينية وأن هذه الفروق لصالح المراكز الوظيفية الأكاديمية.

جدول رقم (33)

اختبار كروسكال والاس ليعد " الرغبة بالاستمرار بالعمل بالمؤسسة" حسب متغير المركز

الوظيفي بالجامعة

اختبار كروسكال والاس kruskal-Wallis Test						
فئة المركز الوظيفي	موظف إداري	رئيس قسم إداري	مدير وحدة / دائرة إدارية	أستاذ جامعي	رئيس قسم أكاديمي	عميد / نائب عميد
متوسط الرتب	126.22	122.25	65.25	181.71	191.71	237.35
قيمة الاختبار Chi-square	63.316					
مستوي المعنوية	0.000					
القرار	دالة عند مستوي الفا 0.05					

بالرجوع إلى الجدول السابق نجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرغبة بالاستمرار بالعمل لدى العاملين في قطاع الجامعات الفلسطينية وأن هذه الفروق لصالح المراكز الوظيفية الأكاديمية.

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنوننة

7. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.05 = α) في مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلي مكان العمل، وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي، حيث تم استخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها، وتم الاستدلال على اتجاه الفروق باستخدام نسبة التحليل الفأئية "ف" وذلك لمعرفة دلالة الفروق وفقاً لمتغير مكان العمل والجدول رقم (34) يوضح ذلك:

جدول رقم (34)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوي الدلالة بين الإيمان بالمؤسسة والرغبة بالاستمرار بالعمل ومتغير مكان العمل (جامعة القدس المفتوحة، الجامعة الإسلامية بغزة، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى) (ن = 312)

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوي الدلالة
الإيمان بالمؤسسة	بين المجموعات	0.408	3	0.136	0.53	غير دالة
	داخل المجموعات	77.691	308	0.252		
	المجموع	78.099	311			
الرغبة في الاستمرار بالعمل	بين المجموعات	0.229	3	0.076	0.24	غير دالة
	داخل المجموعات	94.709	308	0.307		
	المجموع	94.938	3			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (3,308) وعند مستوي دلالة (0.05) = 1.8449

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة عند مستوى دلالة (0.05) أقل من قيمة "ف" الجدولية في جميع الحالات والدرجة الكلية، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير مكان العمل في الجامعات الفلسطينية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيه لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمكان عملهم، ويعزى ذلك لسبب أن جميع الجامعات الفلسطينية تخضع لنفس قوانين التعليم العالي الفلسطينية وخاصة بالنسبة للرواتب وتؤدي نفس الخدمات وتتشابه بها التوزيعات الوظيفية والمهام الوظيفية مما يجعل مكان العمل لا يؤثر في مستوي الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وبناء عليه تم رفض

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

الفرضية التي تنص على أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الفا 0.05 في مستوى الإيمان بالمؤسسة ومستوى الرغبة بالاستمرار بالعمل فيه لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية يعود لمتغير مكان العمل.

مناقشة النتائج:

في ضوء ما سبق يمكن أن نلخص نتائج الدراسة بالنقاط التالية:

1. أظهرت الدراسة أن العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة قد اظهروا بشكل عام مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي بلغت نسبته (79.19%) وبناءً على ذلك فإنه يمكن اعتبار أن هناك مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (3.96 متوسط حسابي)، وهي نتيجة تتفق مع دراسة كلاً من (عواملة، 1996) والذي أظهرت نتائج دراسته على وجود مستويات عالية من الالتزام التنظيمي لدى المدراء العاملين في الأردن وعزي ذلك إلى طبيعة الثقافة العربية والانتماء الذي يشعر به هؤلاء المدراء اتجاه مؤسساتهم، و(المعيوف، 2000) والذي أكد على وجود مستويات مرتفعة من الالتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام السعودي وعزي ذلك أيضاً للثقافة والقيم السائدة في المجتمع العربي، وعليه يمكن القول أن الثقافة العربية بالإضافة إلى القيم العربية الأصيلة تجعل الموظفين في هذه البيئة ملتزمون التزاماً أدبياً وأخلاقياً اتجاه مؤسساتهم، بالإضافة إلى ارتباطهم برفعة أوطانهم والعمل الدعوب من أجل بناء مستقبل مشرق لدولهم يجهدون ملتزمون تنظيمياً نحو مؤسساتهم التي يعملون بها.
2. توجد علاقة إيجابية بين متغير الاستمرار بالعمل بالجامعة كمتغير تابع والإيمان بالمؤسسة كمتغير مستقل عند مستوى دلالة (0.05) وبمعامل ارتباط مقداره (0.687).
3. أكثر من (77%) من عينة الدراسة لديهم الرغبة بالاستمرار بالعمل في الجامعات الفلسطينية وهو ما يمثل شعور الموظف بالانتماء العميق اتجاه الجامعة التي يعمل بها، وهو ما يتفق مع دراسة (علام، 1993)، والذي أظهرت نتائج دراسته وجود مستوى مرتفع من الرغبة بالاستمرار بالعمل لدى العاملين بالمؤسسات التحويلية في دولة قطر.
4. أكثر من (81%) من عينة الدراسة اظهروا أن لديهم درجة عالية من الإيمان بالجامعة التي يعملون بها، وهذا يتفق مع دراسة (علام 1993)، وكذلك دراسة (عواملة 1999).
5. أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الجنس في كل من درجة الإيمان بالمؤسسة والرغبة بالاستمرار بالعمل فيها، ونتائج هذه الدراسة تتفق مع بعض الدراسات السابقة التي تؤكد على عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ومن هذه الدراسات و(هوكينز 1998) الذي عزي ذلك إلى خصائص المنظمة المتمثلة في العدالة في التوزيع، والدعم المؤسسي لكلا الجنسين، أما (ديلوريا 2001) فقد عزي ذلك المناخ التنظيمي السائد في مؤسسات التعليم في أمريكا، ويفسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الالتزام التنظيمي و متغير الجنس بين العاملين في الجامعات الفلسطينية لما لطبيعة العمل في الجامعات الفلسطينية التي تتساوي فيها المكانة الاجتماعية والراتب وظروف العمل لكلا الجنسين، بالإضافة إلي القناعة التي تسود العاملين في الجامعات الفلسطينية بان هذه المؤسسات هي من أكثر المؤسسات خدمة للشعب الفلسطيني يستطيع فيها الفرد المساهمة في خلق الأجيال المتعلمة القادرة على بناء الوطن.

6. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر في درجة الإيمان بالمؤسسة، و متغير الرغبة بالاستمرار بالعمل بالمؤسسة، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (عوامله، 1996) حيث كانت العلاقة سلبية بين العمر ومستوي الالتزام وعزي ذلك إلى انه كلما تقدم الموظف في العمر زاد التزامه بسبب قلة الفرص الوظيفية المتاحة بالنسبة له و(المعيوف، 2000) الذي أظهرت نتائج دراسته وجود علاقة ايجابية بين العمر ومستوى الالتزام وعزي ذلك بعامل الخبرة المكتسبة والمكانة الوظيفية للموظف وتدرجه بسلم الوظائف، أما نتائج هذه الدراسة فقد بينت أن هناك علاقة موجبه بين مستوي الالتزام التنظيمي والعمر، حيث أظهرت هذه النتائج فروق لصالح بعض الفئات العمرية مثل الفئة العمرية (36-40) والفئة العمرية الواقعة بين (31-35) عاماً، وقد يعزى ذلك لخصائص الفئة العمرية ما بين (36-40) عاماً فهي فئة تنظر إلى التطور داخل الجامعة والارتقاء بالمستوي الوظيفي بالإضافة إلى العلاقات الحميمة التي قد قامت بنسجها سواء مع الزملاء أو مع الإدارة والتي يمكنها من الطموح بمناصب وظيفية أعلى.

7. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي $(\alpha = 0.05)$ في الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى لسنوات خدمتهم بها، وهذه النتيجة تتفق مع كلاً من الدراسات التالية (العطايله، 1995) الذي أظهرت نتائج دراسته وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي وسنوات الخدمة بالمؤسسة وعزي ذلك إلى المستوي الوظيفي والاستقرار الوظيفي الذي يتمتع به العاملون كلما زادت سنوات خدمتهم بالمؤسسة، وأما (المعيوف، 2000) فقد وجد أن هناك علاقة ايجابية بين سنوات الخدمة والالتزام التنظيمي وعزاه إلى المستوي الوظيفي ومستوي الدخل بالإضافة

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

إلى المهام الإشرافية التي تزداد بزيادة السلم الوظيفي والخبرة، وأما (ديلوريا، 2001) فقد توصل إلى أن هناك علاقة إيجابية بين سنوات الخدمة في الوظائف الرسمية الحكومية ومستوي الالتزام التنظيمي لديهم في أمريكا ويعزى إلى الاستقرار الوظيفي لديهم، أما نتائج هذه الدراسة فقد أكدت على وجود فروقات بين مستوي الالتزام التنظيمي وسنوات الخدمة للعاملين بقطاع الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وكانت هذه الفروق لصالح فئات سنوات الخدمة بين (6-15) عاماً، ويمكن تفسير ذلك بأن هذه الفئة لديهم استقراراً وظيفياً وعلاقات مميزة نسجت مع زملائهم بالإضافة إلي ما حققوه من مراكز وظيفية خلال مدة خدمتهم في الجامعة.

8. وأظهرت نتائج الدراسة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي ($\alpha = 0.05$) في مستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد أثبت (علام، 1993) وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والمؤهل العلمي وعزى ذلك أيضاً للمستوي الوظيفي الذي يحصل عليه ذوي الدرجات العلمية المتقدمة في المنظمة، وأما نتائج هذه الدراسة فقد أظهرت وجود علاقة موجبة بين الالتزام ومستوي التعليم للفرد، وان هذه الفروق كانت لصالح الدرجات العلمية العليا من الدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه، ويمكن القول من ان حملة الدرجات العليا أكثر التزاماً من العاملين ذوي الدرجات العلمية البكالوريوس فما دون وقد يعزى ذلك لطبيعة العمل الذي يقوم به العاملون من وظائف معظمها أكاديمية ولها مزايا عدة منها مرونة نظام الدوام والراتب الأعلى بالإضافة إلى أن جوهر عمل الجامعات يقوم على التعليم في الأساس مما يجعل من هذه الوظائف درجة اجتماعية متميزة بالنسبة لهم، بالإضافة إلى كون تلك الوظائف تشعر بالمسؤولية اتجاه المجتمع والجامعة لما لها من إسهام في صقل شخصية الطالب الفلسطيني وبناء قدراته.

9. أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل تعزى لمتغير الفئة الوظيفية (إداري - أكاديمي)، وهذه الفروق لصالح الوظائف الأكاديمية بالجامعة، ويمكن تفسير ذلك لما للوظيفة الأكاديمية من مستوي عالٍ في مرونة ساعات العمل والمستوي الاجتماعي لها، بالإضافة إلى ما يشعر به الأكاديميون من مسؤولية وإيمان بقطاع الجامعات الفلسطينية ويعتبرونها مجال عملهم المفضل، أما المجال الثالث وهو الرغبة بالاستمرار بالمؤسسة فنجد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في قطاع الجامعات الفلسطينية ويمكن تفسير ذلك

على أن كلاً من الأكاديميين والإداريين يعتبرون الجامعات الفلسطينية الأكثر استقراراً وراتباً ومكانه اجتماعية في المجتمع الفلسطيني إذا ما قورنت بالوظائف المتوفرة في الأسواق المحلية، بالإضافة أن الجامعة لها مكانة خاصة في أذهان الفلسطينيين مما يعطي درجة ثقة عالية بموظف الجامعة سواء الأكاديمي أو الإداري.

10. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي $(\alpha = 0.05)$ في مستوى الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغير مركزهم الوظيفي (موظف إداري، رئيس قسم إداري، مدير دائرة / وحدة إدارية، أستاذ جامعي، رئيس قسم أكاديمي، نائب عميد/ عميد كلية)، وهذه الفروق لصالح المراكز الوظيفية الخاصة بالعمل الأكاديمي، وهي نتائج تتفق مع كلاً من الدراسات التالية (العطايله، 1995) والذي خلص إلى أن هناك علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والمستوي الوظيفي لصالح المستويات الإدارية العليا وعزي ذلك لطبيعة المهام الوظيفية، نطاق الإشراف والمشاركة في صنع القرارات، أما (اولينج، 2003) فقد أكد على وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي ومستوي الوظيفة وعزي ذلك لطبيعة المهام الإشرافية وضغط العمل حيث أن الوظائف العليا تحتاج إلى تفكير وإبداع أكثر من الوظائف الدنيا، بالإضافة إلى مساهمتها في رسم سياسات المنظمة، أما هذه الدراسة فقد خلصت إلى وجود فروق موجبة بين الالتزام التنظيمي والمستوي الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وأن هذه الفروق لصالح المراكز الوظيفية الخاصة بالعمل الأكاديمي حيث أن فئات العاملين من الأساتذة الجامعيين، رؤساء الأقسام الأكاديمية، ونواب العمداء والعمداء، ويمكن عزو هذه النتيجة بان المركز الوظيفي للموظفين من ذوي المستويات الأكاديمية لما لوظيفتهم من مستويات عالية في الرواتب ومرونة الدوام الخاص بهم، بالإضافة إلى المكانة الاجتماعية التي يكتسبونها من هذه الوظائف، وكذلك لما للوظائف من الأكاديمية من رؤساء أقسام وعمداء من مهام تخطيطية ومشاركة في رسم سياسات الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

11. أظهرت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي $(\alpha = 0.05)$ في مستوى الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغير مكان الوظيفة (جامعة القدس المفتوحة، الجامعة الإسلامية بغزة، جامعة الأزهر، وجامعة الأقصى) وهي نتائج لا تتفق مع كلاً من الدراسات التالية (جوليت، 2002) الذي أكد أن هناك فروق في مستويات الالتزام التنظيمي بين القطاع الربحي والقطاع غير الربحي بالإضافة إلى القطاع الحكومي والذي كان لصالح القطاع

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

الربحي، وقد أعزى نتيجته إلى طبيعة القطاع الربحي الذي يتوفر لديه خصائص بيئة العمل، أما (كاراش وآخرون، 2005) فقد وجد تباين في مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين في الولايات الوسطى عن الولايات الجنوبية بأمريكا وعزى ذلك إلى خصائص العمل وبيئة المنظمة وخاصة توفر بيئة لتطوير الجودة في تلك المنظمات، ومن هنا يمكن تفسير عدم وجود فوارق بين الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة إلى وجود العديد من الخصائص الموحدة بينهما من حيث بيئة العمل، وخصائص العمل، وخصائص المنظمة، وبيئتها، حيث أن المسميات الوظيفية، الراتب، المهام الوظيفية، نظام الدوام، في معظم الجامعات الفلسطينية تخضع لنظم التعليم العالي الفلسطيني والذي يحدد الكادر الإداري والأكاديمي لمعظمها، وبهذا تكون البيئة التنظيمية الخاصة بالجامعات شبة موحدة مما يجعل مكان العمل لا يؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

التوصيات:

وفقاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فإنه يوصى بالتالي:

1. الاهتمام بإدخال نظرية الالتزام التنظيمي في قطاع التعليم العالي الفلسطيني وذلك لتعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، من خلال توضيح مفهوم الالتزام التنظيمي ومضمونه وميزاته وكيفية تعزيزه لدى جميع العاملين في الجامعات الفلسطينية، وذلك عن طريق الندوات وورش العمل بحيث يكون محورها تعزيز الممارسات الإيجابية للعاملين بما يخدم أهداف المنظمة وخططها مما يعزز التزام الموظفين لدى الجامعات التي يعملون بها.
2. إثراء مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في رسم السياسات المستقبلية عن طريق استخدام فرق العمل التي يشارك فيها الموظفون وعلي اختلاف مستوياتهم الوظيفية، والعمل على تنمية روح المبادرة والإبداع عن طريق تبني برامج تشجيعية للأفكار الإبداعية ومحاولة العمل بها، لئلا يولد من مردود إيجابي في تعزيز مستوى التزامهم بأهداف الجامعة وتطلعاتها المستقبلية مما يخلق شعور بالرضا والالتزام لدى العاملين في قطاع الجامعات الفلسطينية.
3. تطوير مهارات وكفاءة العاملين وتنمية قدراتهم ومعلوماتهم عن طريق إعداد وتنظيم برنامج تدريبي للنمو المهني وبناء القدرات الخاصة بهم، وذلك حسب الحاجات والأولويات وفي ضوء الإمكانيات المتاحة في الجامعات الفلسطينية مما يشعر الموظف بدرجة أكبر من الانتماء للجامعة لحرصها على تطويره ومما له من مردود إيجابي علي مستوى التزامه التنظيمي، والعمل علي توفير الفرص الكافية للعاملين الإداريين من حيث التطوير المهني من

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنونة

- خلال توفير البعثات والمنح الدراسية لهؤلاء العاملين أسوة بزملائهم الأكاديميين مما يساهم في تطويرهم العلمي والمهني ويعزز مستوي الالتزام لديهم اتجاه الجامعة.
4. تبني مبدأ العدالة في التوزيع للعمل والحوافز والمبني علي الكفاءة، وذلك من خلال ربط مفهوم الالتزام التنظيمي بمعايير وممارسات يتم تصميمها بدقة، تكون مدمجة مع نظام الحوافز والرقابة، والتوظيف، ويجب أن تشمل المعايير المستخدمة العدالة والمنافسة الشريفة في العمل إلى جانب الكفاءة والانجاز الفعال لمهام العمل، مما يؤدي إلى زيادة شعور الموظف بمبدأ العدالة وزيادة انتماءه لعمله ومؤسسته وتطلعه للتطور الوظيفي بشكل مستمر وهو ما له مردود جيد على مستوى التزامه كما يعمل على تنمية روح الانتماء والالتزام لدي الموظفين في الجامعات الفلسطينية.
5. بناء الهيكليات التنظيمية الواضحة المهام والمسؤوليات وطرق الاتصال مما يؤدي إلى تنظيم العمل ووضوح المهام والمسؤوليات وعدم الازدواجية في الإشراف، كل ذلك له الأثر الايجابي على إنجاز العمل مما يخلق جو عمل سليم في المؤسسة يؤثر إيجابياً على مستويات الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية.
6. ضرورة الاهتمام بظروف العمل الخاصة بالمرأة لضمان عدم تراجع درجات الالتزام التنظيمي لديها مع بحث سبل الاستفادة من المؤشرات الايجابية لديها في تدعيم مستوى التزامها التنظيمي.
7. علي القيادات الإدارية العمل على تنمية الالتزام التنظيمي لدي العاملين لديهم من خلال توفير بيئة تنظيمية تسمح بالابتكار والإبداع الوظيفي وتنسم بعلاقات الاحترام والتقدير بين العاملين وتوفر الشعور بالرعاية والاهتمام، مع توفير الظروف المادية التي تساعد الموظف على العمل بكفاءة، ومما يشعره بالاهتمام ويزيد من مستويات التزامه التنظيمي.
8. تشجيع إجراء المزيد من البحوث الميدانية من قبل إدارة الجامعات الفلسطينية للتعرف على المزيد من العوامل التي تؤثر في مستويات التزام موظفيهم وذلك بهدف العمل على رفع مستويات التزامهم مما يعود بالفائدة العظمي على مستوي أدائهم وانجازهم مما يساهم في تحقيق أهداف الجامعات ورفقيها.

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

المراجع:

أولاً- المراجع العربية

1- الكتب والدوريات:

- § عبد الرازق، سعادة: "السلوك التنظيمي"، جامعة القدس المفتوحة، الطبعة الأولى، (1998).
- § الخشالي - شاكر جاد الله: "اثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة"، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية المجلد 6 العدد الأول، (2003).
- § العبادي، احمد بن حميد بن محمد: "الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية، المجلد 12، العدد 2، (2000).
- § العتيبي - سعود محمد، مطلق - عوض الله السواط: "الالتزام التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه" مجلة الإداري " العدد 7، (1997).
- § العجمي، راشد شبيب: "تحليل العلاقة بين الالتزام التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية" الإداري العدد 72، (1998).
- § العطايلة، على محمد: "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية: دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص الأردنيين" مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - العدد 6 المجلد 10، (1995).
- § الفضلي، فضل مصباح: "علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل مابين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد 37، (1997).
- § المعيوف، د صلاح بن معاذ: "اثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية علي الالتزام التنظيمي لدي الموظفين في القطاع العام السعودي" مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية- العدد 107، (2000).
- § تقي، عبد العزيز عبد المحسن: "قياس مدى قدرة العوامل الديموغرافية وضغط العمل في التنبؤ بمستوي الالتزام التنظيمي في المنظمات الصحية الكويتية"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 30، العدد 1، (2002).
- § خضير، د.نعمة عباس، النعيمي، د. عدنان تايه، و النعيمي، د. فلاح تايه: "الالتزام التنظيمي وفاعلية العمل"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 31، (1996).

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنوننة

- § سلامة، عبد عادل عبد الفتاح: "الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة عين شمس - دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، العدد 23 - الجزء الأول- القاهرة، (1999).
- § علام، اعتماد محمد: "الالتزام التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية حول كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية - جامعة قطر - العدد 16، (1993).
- § على، عبد الناصر محمد: " بناء نموذج انحداري متعدد المراحل للتعنبؤ بالالتزام التنظيمي وإثارة"، المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، مصر، العدد 19، (1993).
- § عواملة، نائل: "الالتزام التنظيمي لدي مدراء الخدمة العامة في الأردن"، مجلة التطوير الإداري، الجامعة الأردنية، عمان، العدد الخامس، (1996).
- § يوسف، د. درويش عبد الرحمن: "العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية: دراسة ميدانية"، مجلة الإدارة العامة، الرياض، المجلد 39، العدد 3، (1999).

2- الإحصائيات:

- § الصفحة الإلكترونية لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية: www.mohe.org.
- § وزارة التعليم العالي، " الدليل الإحصائي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني"، منشورات الإدارة العامة، فلسطين، (2005).
- § وزارة التعليم العالي، " واقع التعليم العالي الفلسطيني أرقام وإحصائيات"، منشورات الإدارة العامة، فلسطين، (2005).

ثانياً- المراجع الأجنبية:

1- Books & Journals:

- § Charles Kiesler, " The Psychology of Commitment Experiments Linking Behavior to believe " New York, Academic Press, Vol 106, (1991).
- § Deloria, Julie E: "A comparative Study of Employee commitment: Core and Contract Employee In a Federal Agency" , Virginia Polytechnic Institute, USA. , (2001).
- § Harvey, d. & Brown, D. " An Experiential approach to organizational development " Englewood, Cliffts, N.J Prentice Hall International, 4th edition ,(1992).
- § Hawkins, Wilbert. D: " Predictors Of Affective Organizational Commitment Among High School Principals", Virginia Polytechnic Institute , USA, (1998).

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

- § Karsh, B, Boosk, B, & Sainfort, F: "Job and Organizational Determinants Of Nursing Home Employee Commitment, Job Satisfaction and Intent To Turnover". Ergonomics, Vol 48, NO 10, PP 1260- 1281.Usa, August (2005).
- § Oi-Ling Sin:" Job Stress and Job Performance among Employees in Hong Kong: The Role Of Chinese Work Values And Organizational Commitment", International Journal Of Psychology, Vol 38, NO 6, 2003, PP 337 – 347, (2003).
- § Smith, Mike: " Introduction To Organization Behavior", McMillan, London, (1982).
- § Scott D. Camp:" Assessing The Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction On Turnover", The Prison Journal, Vol 74, NO 3, PP 297-305. USA, (2003).
- § Veccbio, Robert P.: "Organizational Behavior " Orlando, the Dryden Press, (1991).

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنونة

ملحق: الاستبانة

أثر الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بالعمل في جامعاتهم

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة وتقييم مستوي الالتزام التنظيمي لـدي العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة اتجاه مؤسساتهم وذلك من خلال قياس العلاقة بين مستوي الإيمان بالمؤسسة ومستوي الرغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة، وفي هذا السياق ومن أجل إنجاز هذه الدراسة هناك حاجة إلى بيانات متعلقة بالموضوع، وللحصول على هذه البيانات تم تحديد فئة محددة كمصدر أساسي للحصول على هذه البيانات والمعلومات، ونحن كلنا ثقة من أن تعاملكم بدقة وموضوعية مع الأسئلة المختلفة المكونة للاستبانة ستساعد في الوصول إلى نتائج مهمة تفيد في إنجاز وإنجاح الدراسة، آخذين بعين الاعتبار أن هذه البيانات والمعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثان

د. سامي علي أبو الروس و أ. سامي إبراهيم حنونة

أولاً - البيانات الشخصية:

1. الجنس: q ذكر q أنثى
2. العمر: q أقل من 25 q 26 إلى 30 q 31 إلى 35 q 36 إلى 40 q 41 إلى 45 q أكبر من 46
3. المؤهل العلمي: q ثانوي q دبلوم متوسط q بكالوريوس q دبلوم عالي q ماجستير q دكتوراه
4. سنوات الخدمة: q أقل من 5 q 6 إلى 10 q 11 إلى 15 q 16 إلى 20 q 21 فأكثر
5. نوع الوظيفة: q خدماتية q إدارية q أكاديمية
6. المركز الوظيفي: q موظف عادي q رئيس قسم q مدير وحدة إدارية
7. مكان العمل: q جامعة القدس المفتوحة q الجامعة الإسلامية q جامعة الأزهر q جامعة الأقصى

تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	متردد	موافق	موافق تماماً	العبارة	الرقم
					الإيمان بالمؤسسة:	ثانياً
					هناك توافقاً بين قيمي وقيم الجامعة التي اعلم بها	8.
					اشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن رأيي أمام رؤسائي بالعمل	9.
					يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	10.
					اشعر بالعلاقة الأخوية الحميمة بيني وبين زملائي في العمل	11.
					أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل الجامعة التي اعلم بها	12.
					مناخ العمل في الجامعة التي اعلم بها مريح ومستقر	13.
					أرى أن جهة عملي الحالية من أفضل جهات العمل للالتحاق بها	14.
					اشعر بالفخر و الاعتزاز كوني احد أفراد هذه الجامعة	15.
					اعتبر مشاكل الجامعة هي مشاكلي شخصياً	16.
					اشعر بالانتماء لجامعتي كما وكأنها بيتي الذي احرص عليه	17.
					تستحق جامعتي الإخلاص والولاء من قبل العاملين فيها	18.
					كان قرار ارتباطي بهذه الجامعة صائباً	19.
					اشعر انه من واجبي أن ابذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الجامعة	20.
					من واجبي كموظف في الجامعة أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع	21.
					الرغبة في الاستمرار بالعمل:	ثالثاً
					أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الجامعة	22.
					أتطلع إلى المشاركة في احد اللجان التي تقدم خدمة لصالح الجامعة	23.

د. سامي أبو الروس و أ. سامي حنوننة

					24. سأقبل أي وظيفة أكلف بها في الجامعة مقابل استمراري بالعمل فيها
					25. يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل آخر مكلفاً مالياً ومعنوياً بالنسبة لي
					26. وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي
					27. سأكون سعيداً لقاء بقائي حتى باقي حياتي في الجامعة التي اعلم بها
					28. ارغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في الجامعة
					29. ارغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة
					30. توقعاتي وما أؤمن به يجعلني احرص لان أكون عضواً في هذه الجامعة واعمل لصالحها
					31. يعتبر وجود الفرد في هذه الجامعة مؤشراً لكفاءته
					32. أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الجامعة رغبة قوية في الانتماء لها
					33. يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذه الجامعة
					34. أرغب أن أكون في مكان يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح الجامعة

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،،

الباحثان

د. سامي علي أبو الروس و أ. سامي إبراهيم حنوننة