

تاريخ الاستلام: (2023-06-10)، تاريخ القبول: (2023-07-30)

القوة التنظيمية وأثرها في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة

عبد الرحمن محمد حمدي

رافع يوسف الوحيدي

جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، وقوة المكافأة، وقوة الإيجاب، وقوة الخبرة، والقوة المرجعية) في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدا الاستبانة أداة لجمع البيانات، كما استخدمتا أسلوب المسح الشامل. وتم توزيع (50) استبانة، استُردَّ منها (46) استبانة بنسبة استرداد بلغت (92%). وأظهرت النتائج أن مستوى كلٍّ من القوة التنظيمية والانتماء التنظيمي جاء مرتفعاً، كما بينت وجود علاقة ارتباطية وأثر ذي دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية بأبعادها والانتماء التنظيمي. كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة حول القوة التنظيمية والانتماء التنظيمي تعزى إلى متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز القوة التنظيمية لدى موظفي جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة، وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب بما يساهم في رفع مستوى الانتماء التنظيمي لديهم. الكلمات المفتاحية: القوة التنظيمية، الانتماء التنظيمي.

Organizational power and its impact on enhancing organizational commitment from the perspective of senior management at Al-Quds Open University in the Gaza Strip

Abstract:

The study aimed to examine the impact of organizational power, with its five dimensions (legitimate power, reward power, coercive power, expert power, and referent power), on enhancing organizational commitment from the perspective of senior management at Al-Quds Open University in the Gaza Strip. To achieve the study objectives, the researchers employed the descriptive-analytical approach and used a questionnaire as the primary data collection instrument. A comprehensive survey method was also adopted. A total of (50) questionnaires were distributed, of which (46) were returned, yielding a response rate of (92%). The findings revealed that both organizational power and organizational commitment were at high levels. The results also indicated a statistically significant correlation and impact between organizational power, in its various dimensions, and organizational commitment. Furthermore, no statistically significant differences were found in respondents' perceptions of organizational power and organizational commitment attributable to gender, age, educational qualification, job title, or years of service. The study recommended strengthening organizational power among employees of Al-Quds Open University in the Gaza Strip and creating an appropriate organizational climate that contributes to enhancing their level of organizational commitment.

Keywords: organizational power, organizational commitment.

المقدمة:

شُغف الإنسان بالقوة منذ الأزل، وتعد أحد الوسائل المهمة والضرورية للمنظمات بمختلف أنواعها لتحقيق أهدافها من خلال امتلاك القوة المؤثرة التي تمكنها من اغتنام الفرص والغلب على التهديدات الخارجية. وأضحت القوة التنظيمية موضوع اهتمام المنظمات الفاعلة في الدول المتقدمة، وتحتل مكانة متميزة في عقلية متخذي القرارات لأنها تمثل قدرة واضحة على التغيير للأفضل من خلال التأثير على سلوك الآخرين (الزبيدي، 2017: 311)، وازداد اهتمام الباحثين بمفهوم القوة ودورها في المنظمات وأيضاً مختلف الأطراف التي لها علاقة بالمنظمة من عاملين وعملاء وموردين ومديرين وغيرهم بكيفية اكتساب القوة وكيفية تطويعها لتحقيق أهداف كل منهم، ويوجد مفهومان مختلفان للقوة الأولى متعلق بالقوة الشخصية التي تركز على التأثير الشخصي ولا تؤثر على المنظمة إلا هامشياً أو بطريقة غير مباشرة و المفهوم الثاني يتعلق بالقوة التنظيمية الممنوحة لبعض الإدارات أو الأقسام داخل المنظمة التي توجه مباشرة للتأثير على المنظمة (حسانين، 2013: 78).

مشكلة الدراسة:

يشكل بقاء المنظمات ونموها في العصر الحديث أبرز التحديات التي تواجهها المنظمات التعليمية، مما يستدعي الاهتمام بتغيير أساليب العمل لتزويد من كفاءتها وفعاليتها في تحقيق أهدافها المرسومة، ولعل التركيز على القوة التنظيمية للعاملين في المنظمات واختيار الأفراد المؤهلين والقادرين على موازنة متطلبات وظائفهم وأداءهم الوظيفي وتطويرهم لمواجهة التغيرات البيئية المتلاحقة في بيئة الأعمال.

فأشارت دراسة (عابدين، 2010) إلى أن الالتزام والانتماء التنظيمي يعبر عن اشراك المرؤوسين في صناعة القرارات، وأن تجاهل آرائهم وشعورهم بالفشل في التأثير على القرارات يؤدي إلى تدني الانتماء لديهم، وأكدت دراسة (عساف وصباح، 2008) بأنه ينبغي على إدارة الجامعات العمل على زيادة الانتماء التنظيمي لدى العاملين من خلال بعض الاجراءات التشجيعية المادية والمعنوية، وأوصت دراسة (عياد، 2006) بإجراء الدراسات لمعرفة العوامل التي تساعد على تنمية الانتماء التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، ولعل الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري من مختلف النواحي الوظيفية والنفسية والاجتماعية يعد مطلباً ضرورياً لزيادة الانتماء الوظيفي للعاملين، لذا يحاول هذا البحث الإجابة عن السؤال الرئيس :

ما أثر القوة التنظيمية في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة؟
ويتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات التالية :

1. ما واقع القوة التنظيمية من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة؟
2. ما مستوى الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة؟
3. هل يوجد علاقة بين القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) وتعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة؟
4. هل يوجد أثر للقوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة؟

5. هل يوجد فروق بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي

تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية الأولى :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجاب، قوة الخبرة، القوة المرجعية) و تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.

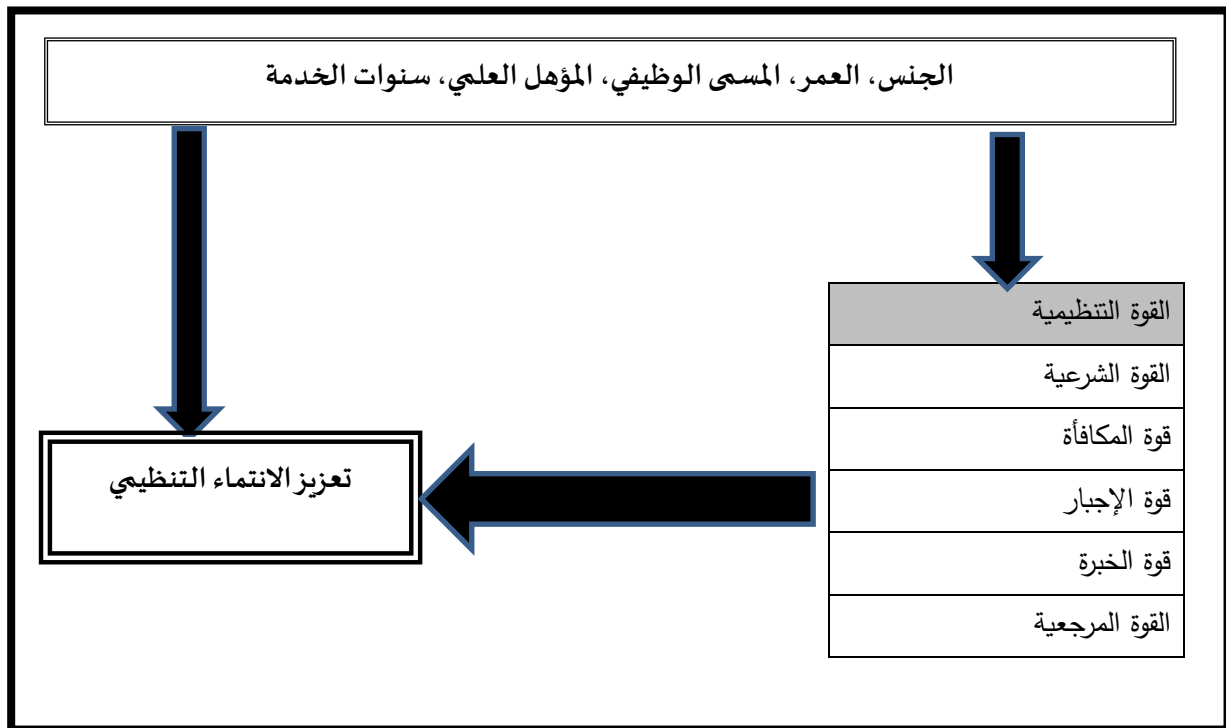
الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجاب، قوة الخبرة، القوة المرجعية) في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة .

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) .

نموذج الدراسة:



شكل رقم (1) : متغيرات الدراسة المصدر/ بواسطة الباحثين من الادبيات السابقة

أهداف الدراسة :

- التعرف إلى واقع القوة التنظيمية في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة من وجهة نظر الإدارة العليا.
- التعرف إلى واقع الانتماء التنظيمي في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة من وجهة نظر الإدارة العليا.
- تحديد العلاقة بين القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) وتعزيز الانتماء التنظيمي في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة من وجهة نظر الإدارة العليا .
- بيان أثر القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) في تعزيز الانتماء التنظيمي في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة من وجهة نظر الإدارة العليا.
- الكشف عن وجود فروق بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها والنتائج التي ستقدمها، والتي يمكن أن تعود بالفائدة العلمية والعملية على جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة وهي على النحو التالي:

1. الأهمية العلمية :

تكمُن أهمية الدراسة في كونها تتطرق لبحث أحد المفاهيم الإدارية الحديثة وهي القوة التنظيمية في تعزيز الانتماء التنظيمي، وتتناول الدراسة العلاقة والأثر بين القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي ، وهذه الدراسة محاولة لإثراء المكتبة العلمية ومراكز البحث في فلسطين فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة ، واستكمالاً للدراسات العربية والاجنبية التي تمت في هذا المجال وخاصة في بيئات متنوعة .

2. الأهمية العملية :

تبرز الأهمية عملياً في كونها محاولة يمكن من خلالها التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات تكون إضافة حقيقية للبحث العلمي تتبناها جامعة القدس المفتوحة وتقديم تصورات عن الواقع الحالي لاتخاذ القرارات والاجراءات التي تساهم في تعزيز مصادر القوة التنظيمية والانتماء التنظيمي للعاملين في الجامعة ، وتعتبر هذه الدراسة حسب علم الباحثين المحاولة الأولى التي يتم تطبيقها على مؤسسات التعليم العالي في فلسطين .

حدود الدراسة:

- **الحد الموضوعي:** دراسة متغير القوة التنظيمية بأبعاده (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) التي تناولتها بعض الدراسات السابقة مثل دراسة ((صباح،2018) و (الفالح،2016) و (الأسمرى والقرني،2021) و(الزيدي،2017) و(مقدم وعدنان،2019) و(سارة ومحمد،2018) و (Altinkurt & Yilmaz,2012) وأثره في تعزيز الانتماء التنظيمي.
- **الحد المكاني:** جامعة القدس المفتوحة - قطاع غزة.
- **الحد البشري:** العاملين في الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة وعددهم (50) موظفاً.

• الحد الزمني: أجريت الدراسة في عام 2022

التعريفات الاجرائية لمصطلحات الدراسة :

1. القوة التنظيمية :

تُعرف إجرائياً بأنها قدرة القيادات الإدارية المحتملة على التأثير على سلوك الموظفين في ضوء الموقع الوظيفي بما يحقق أهداف العمل الاكاديمي والإداري بالجامعة .

2. الانتماء التنظيمي:

يُعرف إجرائياً بأنه اعتقاد وقبول قوي من جانب العاملين بأهداف وقيم الجامعة التي يعملون فيها، ورغبتهم في بذل كل الجهود الممكنة لصالحها، والرغبة القوية في الاستمرار بالعمل، والسعي تحسين سمعة الجامعة .

الدراسات السابقة:

تعرض الدراسة فيما يلي بعضاً من الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، وسيتم عرضها وفق ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم :

دراسة (الأسمرى والقرني، 2021) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى كلا من القوة التنظيمية والابداع المؤسسي والعلاقة بينهما من وجهة نظر القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة قوامها (354) من مجتمع الدراسة المكون من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك ، وأظهرت النتائج ارتفاع درجة ممارسة القوة التنظيمية بالجامعة ، وارتفاع مستوى الابداع المؤسسي ، وأن هناك علاقة ارتباطية بين القوة التنظيمية والابداع المؤسسي.

دراسة (السلامي، 2021) هدفت هذه الدراسة إلى قياس الحرية الأكاديمية وأثرها على الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بابل/ كلية الفنون الجميلة بجمهورية العراق، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة قوامها (100) من مجتمع الدراسة المكون من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بابل/ كلية الفنون الجميلة بجمهورية العراق وعددهم (187)، وأظهرت النتائج أن مستوى الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي كان متوسطاً، وان هناك علاقة ارتباطية بين الحرية الاكاديمية والانتماء التنظيمي.

دراسة (الغامدي، 2020) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع مشاركة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الاسلامية في صناعة القرار من وجهة نظرهم وعلاقته بالانتماء التنظيمي لديهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات بالحصص الشامل لمجتمع وعينة الدراسة المكونة من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الاسلامية وعددهم (157)، وأظهرت الدراسة توفر الانتماء التنظيمية بدرجة متوسطة، وان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المشاركة في صنع القرار والانتماء التنظيمي.

دراسة (الفضلي، 2020) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التدوير الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بكلية التربية بجامعة جدة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات بالحصص الشامل لمجتمع وعينة الدراسة المكونة من الموظفين الإداريين بكلية التربية بجامعة جدة وعددهم (72) موظفاً،

وأظهرت الدراسة أن الانتماء التنظيمي كان مرتفعاً بدرجة متوسطة، وأن هناك علاقة طردية بين التدوير الوظيفي والانتماء التنظيمي.

دراسة (مقدم وعدنان، 2019) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القوة التنظيمية على الإبداع التنظيمي للعاملين من وجهة نظر العاملين في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة بشار - الجزائر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية قوامها (64) موظفاً في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة بشار، وأظهرت الدراسة وجود علاقة وأثر للقوة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.

دراسة (الشمري، 2019) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية قوامها (100) من مجتمع الدراسة المكون من موظفي الجامعة المستنصرية البالغ عددهم (1500) موظفاً، وأظهرت الدراسة وجود درجة متوسطة من الانتماء التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي .

دراسة (صباح، 2018) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القوة التنظيمية على تعزيز التطوير التنظيمي في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من وجهة نظر الموظفين الإداريين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية قوامها (174) من مجتمع الدراسة المكون من الموظفين الإداريين بدرجة رئيس قسم فأعلى بالجامعات الفلسطينية الكبرى في قطاع غزة والبالغ عددهم (314) موظفاً وأظهرت الدراسة ارتفاع مستوى القوة التنظيمية ، وأن هناك علاقة وأثر بين القوة التنظيمية وتعزيز التطوير التنظيمي .

دراسة (سارة واحمد، 2018) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القوة التنظيمية بأبعادها على الالتزام التنظيمي بجامعة طاهري محمد بشار بالجزائر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة قوامها (30) من مجتمع الدراسة المكون من موظفي جامعة طاهري محمد بشار، وأظهرت الدراسة أن مستوى القوة التنظيمية كان منخفضاً، وأنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي.

دراسة (رشيد، 2018) هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتعزيز الانتماء التنظيمي لعينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المستنصرية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة قوامها (131) من مجتمع الدراسة المكون من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المستنصرية، وأظهرت الدراسة ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي.

دراسة (الزبيدي، 2017) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القوة التنظيمية في الاسهام إلى حد ما في عملية التوافق المهني لأداء عينة من مديري ومسؤولي (الأقسام والشعب والوحدات الإدارية) في بعض كليات جامعة القادسية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية قوامها (52) من مجتمع الدراسة المكون من مديري ومسؤولي (الأقسام والشعب والوحدات الإدارية) في بعض كليات جامعة القادسية ، وأظهرت الدراسة أن هناك تطبيقاً صارماً للقوة الرسمية وتوجه نحو منح مكافآت تشجيعية مادية أو معنوية للأفراد الأكفاء واستخدام خبراتهم في تشجيع الأفراد.

دراسة (الفالح، 2016) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أنماط القوة التنظيمية التي يمارسها عمداء الكليات في جامعات إقليم الجنوب بالأردن من وجهة نظر أعضاء التدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية قوامها (352) من مجتمع الدراسة المكون من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات إقليم الجنوب بالأردن البالغ عددهم (879) عضو هيئة تدريس، وبينت نتائجها ارتفاع مستوى القوة التنظيمية بدرجة متوسطة .

دراسة (الجراح وأبو دولة، 2015) بعنوان أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية قوامها (300) من مجتمع الدراسة المكون من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية البالغ عددهم (1525)، وأظهرت الدراسة ان كلاً من إدارة المواهب والانتماء التنظيمي جاء بدرجة متوسطة بوجه عام .

دراسة (O'Meara et al, 2013) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس لاستخدامات القوة الذهنية من قبل قادة الجامعات بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمقابلة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها (30) من مجتمع الدراسة المكون من قادة الجامعات بالولايات المتحدة الأمريكية وأظهرت الدراسة ان هناك دوراً مهماً لاستخدام القوة في توفي موارد جديدة للمشاركة المجتمعية .

دراسة (Naved et al, 2013) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الانتماء التنظيمي وأداء العاملين على الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في (10) مصارف تركية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة قوامها (110) من مجتمع الدراسة المكون من العاملين في المصارف التركية، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي.

دراسة (Altinkurt & Yilmaz, 2012) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة مصادر القوة التنظيمية بأبعادها) القوة الشرعية، قوة الخبرة، قوة الإيجار، القوة المرجعية، قوة المكافأة) وسلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من المدرسين في تركيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمقابلة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها (270) من مجتمع الدراسة المكون من مدرسي المرحلة الثانوية في مدينة كاتايا التركية والبالغ عددهم (912) مدرساً، وأظهرت الدراسة وجود علاقة متوسطة بين مصادر القوة التنظيمية مجتمعة وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك في استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، فيما عدا دراسة (O'Meara et al, 2013) والتي استخدمت المقابلة كأداة لجمع البيانات ، واتفقت هذه الدراسة في استخدام أبعاد القوة التنظيمية الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) مع بعض الدراسات بشكل كامل وبعضها بشكل جزئي، ومن خلال الدراسات السابقة حول موضوع القوة التنظيمية نستنتج أنها قد تناولت موضوع القوة التنظيمية من زوايا مختلفة ، وأنها اتفقت جميعها على أهمية القوة التنظيمية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي والتوافق المهني وغيرها، وركزت معظم الدراسات السابقة على الانتماء التنظيمي كمتغير تابع وأهميته في مؤسسات التعليم العالي ودوره في تحقيق الأهداف الموضوعة كالرضا الوظيفي وتحسين الأداء .

تختلف هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في حجم ونوع وطريقة ومكان تطبيق الدراسة، حيث تم اختيار العينة بطريقة المسح الشامل وعددها (50) مفردة وطُبقت هذه الدراسة في البيئة الفلسطينية المحلية .

تم الاستفادة من هذه الدراسات السابقة في تحديد المنهج المتبع وبناء أداء الدراسة الحالية ، ومقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة وتدعيمها.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنه من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، تم ملاحظة أن كافة الدراسات على -حد علم- الباحثين لم تربط أثر القوة التنظيمية بالانتماء التنظيمي للجامعات الفلسطينية بشكل عام وتكاد تكون هذه الدراسة الأولى التي تربط بين القوة التنظيمية والانتماء التنظيمي بشكل مباشر .

الخلفية النظرية

أولاً: القوة التنظيمية

مفهوم القوة التنظيمية:

القوة هي عملية طبيعية في أية جماعة أو منظمة، ولذلك فيجب التعرف على كيفية الحصول عليها وممارستها إذا ما أردنا فهم سلوك المنظمة، فعرفها (Johns& Saks, 2005) بأنها القدرة على التأثير على الآخرين بحكم موقع العمل، وتشير القوة التنظيمية إلى قدرة (أ) للتأثير على سلوك (ب) بحيث أن (ب) يعمل بموجب رغبات (أ). ويلاحظ من هذا التعريف إلى أن القدرة الكامنة اعتمادية قد تكون ظاهرة وفعالة أو كامنة، وكلما ازدادت اعتمادية (ب) على (أ) كلما أدى ذلك لزيادة قوة (أ) في هذه العلاقة، حيث أن الاعتمادية تعتمد على البدائل المدركة من قبل (ب) وأهمية هذه البدائل بالنسبة له، والتي يسيطر عليها من قبل (أ) إذ يمكن للشخص أن تكون لديه قوة على شخص آخر فقط في حالة أنه يسيطر على شيء ما يرغب به ذلك الشخص. وحيث أن القوة التنظيمية هي عملية طبيعية في أية جماعة أو منظمة، فإنه يجب التعرف على كيفية الحصول عليها و ممارستها إذا ما أردنا فهم سلوك المنظمة، وبالرغم من أننا غالباً ما نسمع عن فساد القوة، لكن القوة ليست دائماً شيئاً سيئاً، فهي حقيقة في الحياة المنظمة ولا يمكن تجنبها، وإذا ما عرفنا كيف تعمل في المنظمات، فإن ذلك سيكون عاملاً مساعداً للمديرين لأن يكونوا أكثر فاعلية . (العطية، 2003: 244-250)

أهمية القوة التنظيمية:

- إن قراءة وفهم واقع القوة هي أمر ضروري لفهم آلية عمل المنظمة والإدارة وكيفية سير عملها في ظروف معينة وكيف يعمل الأفراد فيها وكيف يمكن للشخص الذي يمتلك القوة التأثير على الآخرين وبالنهاية على المنظمة وعلى تنفيذها لواجباتها (Manda& Roy, 2012:34) ، وتوصف أهمية القوة بقدرتها وتأثيرها الهام والفاعل من خلال العمليات التي تقوم بها وتكتيكاتها وخططها الاستراتيجية البعيدة المدى و المستقبلية.
- بينما أكد (Daft et al., 2010) بأن قرارات العمل الاستراتيجية و الخطط التي تقوم بها المنظمة تتم عن طريق الأنشطة المتخذة لرؤسائها و بالتعاون مع الأفراد العاملين لأحداث التغييرات وبما يتلاءم مع وضع المنظمة، وجعلهم متطلعين وعلى معرفة تامة حول النشاطات التي يؤديونها والتي تجعلهم لا غنى عنهم وخصوصاً إذا كانت هذه الأنشطة والمهام صعبة وليس بمقدور الجهات الأخرى تنفيذها .

- بالإضافة إلى ذلك هناك جانب آخر لمعالجة المشاكل التي تحدث داخل المنظمة وذلك عن طريق سد الصراع القائم الذي يحصل ما بين الأفراد نتيجة قلة الموارد المادية المتاحة، وإن دور المدراء ومن يمتلك القوة من الأفراد حل هذه المشاكل عن طريق الحصول على الموارد عن طريق التأثير في قرارات التخصيص والموازنة وتوجيهها صوب تحقيق الأهداف التي تطمح لها المنظمة وبما يطمح لها الأفراد العاملين وتحقيق غايتها (الجميلي, 2004:

(31

تكتيكات القوة التنظيمية:

حددت (العطية , 2003 : 244-250) سبعة أبعاد تكتيكية أو استراتيجيات لاستخدام القوة التنظيمية هي كما يلي:

1. المنطق: استخدام الحقائق والبيانات لعرض الآراء بشكل منطقي أو عقلاني.
2. الودية: استخدام الإطراء, خلق للسمعة, التواضع, و الودية قبل التقدم بطلب ما.
3. التحالفات: الحصول على دعم الأفراد الآخرين في المنظمة لتأييد الطلب.
4. المساومة: التفاوض من خلال تبادل المنافع أو الخدمات.
5. التثبيت: استخدام مدخل مباشر وقوي, مثل فرض الطاعة, تكرار التذكير, أمر الأفراد بالعمل بموجب الأوامر, والإشارة إلى أن القواعد تستوجب الطاعة.
6. السلطة العليا: الحصول على دعم المستويات العليا في المنظمة لتأييد الأوامر.
7. العقوبات: استخدام المكافآت و العقوبات المشتقة منظمياً, مثل منع الزيادة في الأجور, أو التهديد بتقييم سيء للأداء, أو منع الترقية.

أبعاد القوة التنظيمية:

في نظرية المنظمة لم يتفق الكتاب والباحثون على مصادر محددة للقوة, ويأتي هذا الاختلاف من وجود وجهات نظر متعددة في دراسة مصادر القوة فهناك مفهومان أساسين للقوة هما :

1. حسب مفهوم المواقف الاستراتيجية :

توصف القوة بأنها قوة الأقسام والوحدات التنظيمية, وتعرف على أنها أحداث أو أنشطة تجري داخل المنظمة أو خارجها لتحقيق الأهداف التنظيمية, وتقسم على النحو التالي : (Daft et al., 2010)

- الموقع المركزي في الهيكل التنظيمي: وهي الدرجة التي تكون فيها أنشطة القسم حيوية بالنسبة لإنتاج المنتج الرئيسي للمنظمة, فكلما كانت أنشطة القسم مركزية كلما زادت قوته داخل المنظمة.
- القدرة على أداء الأنشطة غير القابلة للإحلال: وتعرف على أنها عدم قدرة المنظمة على إيجاد بديل للقيام بأنشطة القسم, ومن ثم يكتسب هذا القسم قوة ونفوذ على غيره من الأقسام داخل المنظمة.
- التكيف مع حالات عدم التأكد : تواجه المنظمات العديد من حالات عدم التأكد, وبذلك فإن القسم القادر على التكيف مع حالات عدم التأكد يكتسب قوة أكبر داخل المنظمة.
- السيطرة على الموارد : أن القسم أو الإدارة يكتسب أو تكتسب القوة عندما يستطيع أو تستطيع التحكم في الموارد المحدودة التي تحتاجها الأقسام أو الإدارات الأخرى.

• السلطة : أن السلطة تستمد من المنظمة، وتعد بمثابة مصدر للقوة داخل المنظمة.

2. تصنيف (Schermmerhorn et al., 2002: 173-174):

- النوع الأول: قوة الموقع (Position Power): وتشمل قوة المكافأة ، والقوة القسرية ، والقوة الشرعية .
- النوع الثاني: القوة الشخصية (Personal Power): وتشمل قوة الخبرة، وقوة الإقناع العقلاني، والقوة المرجعية.

3. تصنيف (French & Raven):

ويركز فيها على قوة الفرد (القائد)، ويُعد تصنيف (French & Raven, 1959) رائداً في هذا المجال حيث عدد مصادر القوة على النحو التالي :

قوة الشرعية : وهي القوة المستمدة من السلطة الرسمية التي يمتلكها المدير فله حق شرعي في أن يمارس التأثير على الآخرين الذين يكونون ملزمين بقبول هذا التأثير أي بمعنى ملزمين بتنفيذ أوامره و توجهاته (الحامد و الحمود، 1995: 12) وتكون أوضح صورة لهذا النوع من القوة في التقسيمات الهيكلية للمنظمة إذ أن الأفراد في المستويات العليا يمتلكون قوة أكبر من الأفراد في المستويات العليا وهذا يعني أن المدير يمارس تأثيره في الآخرين بسبب موافقة السلطة مع وظيفته (الطائي والعكدي، 2000: 80).

قوة المكافأة: هي القوة التي يمتلكها الفرد ذو السلطة على مكافأة الموظفين الآخرين أو التأثير في قرار مكافأته مادياً ومعنوياً، و يمكن أن تكون هذه المكافآت مالية، مثل التحكم في معدلات الاجور، والزيادات، أو مكافآت غير مالية مثل توجيه كتب شكر، والترقيات والترفيعات (Robbins, et al., 2017: 462).

قوة الخبرة: المقصود بها الخبرة الفنية والمهارة التي يبيدها المدير في مجال عمله، إضافة إلى الخبرة الإدارية المتعلقة بشؤون المنظمة و العاملين فيها (السالم، 2009: 109)، فالخبير يمتلك القوة حتى عندما يكون الموقع الرسمي في أدنى الهرم التنظيمي وكلما قلت إمكانية استبدال الفرد الخبير أو المدير تضاعفت درجة القوة التي يمتلكها، وكذلك قوة الخبرة مرهونة بثقة المرؤوس بخبرة المدير الفعلية القائمة على تزويد المرؤوس بالمعلومات الدقيقة والصحيحة (Ivancevich & Matteson, 2002: 390). قوة الإكراه: وتتمثل في قدرة المدير على عقوبة الآخرين أو التأثير في قرار عقوبتهم في حالة عدم الامتثال إلى ما يحدده ويمكن ان يكون العقاب مادياً أو معنوياً، وهي القوة المستخدمة لمنع السلوك السلبي من الحدوث أو التكرار وتقويمه والحد منه، فالحافز السلبي يتضمن نوعاً من العقاب، وهذا العقاب يجعل الشخص يخشى تكرار الخطأ حتى يتجنب العقوبة ويعتبر حافزاً لعدم الوقوع في الخطأ والمخالفة (العلاق، 2010: 235).

قوة المرجعية (القدوة): أن الخصائص الشخصية للمدير تشكل أساساً لإعجاب الآخرين في المنظمة ويكتسب محبتهم واحترامهم والتأثير في سلوكهم، كما وأن امتلاك المدير مؤهلات وسمات شخصية تدفع الآخرين إلى التعامل الإيجابي معه فكبار المديرين الذين يتمتعون بخصائص مرغوبة واحترام قد يجدون فيه مصدر قوة إضافي بالنسبة لصغار المديرين الذين يرغبون في تقليدهم والارتباط بهم (جرينبرج وبارون ، 2004: 525) .

ويرى الباحثان أن القوة التنظيمية هي مفهوم واسع وشامل يشمل مصادر القوة التي يتمتع بها العاملين في المنظمات بمختلف أنواعها، وأنه يمكن اكتسابها من خلال الموقع الوظيفي للشخص داخل العمل بما يترتب عليه من صلاحيات ويمارسها على المرؤوسين كالعقاب أو المكافأة، وكذلك جزء من هذه القوة يتولد لدى الشخص نتيجة تراكم المعارف وزيادة

الخبرة بما يجعله قوياً في العمل من وجهة نظر المرؤوسين للفروقات في القدرات ويساهم في لعب دور القدوة أو الشخصية التي يُحتذى بها في العمل ، وأنه يجب على الإدارات أن تضع نصب أعينها محاولة تعزيز مصادر القوة للمرؤوسين في العمل من خلال بعض البرامج التدريبية الهادفة لتطوير المهارات والقدرات الشخصية وإعطاء الصلاحيات حسب المواقع الرسمية بما يساهم في تحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمات .

ثانياً: الانتماء التنظيمي

مفهوم الانتماء التنظيمي:

يُعد مفهوم الانتماء التنظيمي من أكثر المفاهيم الإدارية انتشاراً في الحياة اليومية لكنه كغيره من المفاهيم التي يعترتها كثير من التضارب ، فهناك من يرى الانتماء بأنه عضوية الفرد في الجماعة لكن الارتباط بالجماعة بحاجة لسعي الفرد نفسه لذلك، وهناك من يرى ضرورة اشتغال الانتماء على الجانبين معاً ، والانتماء هو احد الاهداف الأساسية الذي تسعى المنظمات بمختلف أنواعها لبلوغه لما له من أثر فعال في استمرارية العمالة واستقرار العمل وتنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم (الشمري،2019:544).

ويعبر الانتماء التنظيمي عن قوة ارتباط واندماج الفرد مع المنظمة ومدى شعوره بقدرته على تحقيق ذاته من خلال المنظمة (زايد،2006:78)، ويظهر الانتماء التنظيمي حالة نفسية واجتماعية تظل على تطابق أهداف العاملين مع اهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته تجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها (ناصر،2011:20).

أهمية الانتماء التنظيمي:

تتحقق الكثير من الفوائد للانتماء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات على النحو التالي:

1. الانتماء التنظيمي يشكل عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والعاملين فيها ولا سيما في مراحل الضعف للمنظمات وعدم قدرتها على تقديم الحوافز الملائمة للعاملين ودفعهم إلى أعلى مستوى من الانجاز (عبد الباقي،2004:130).
2. ابداع العاملين من أجل تحقيق الاهداف الموضوعية، وزيادة الثقة بين العاملين ورؤسائهم (Baroon,2014:82).
3. ارتفاع درجة الرضا في العمل والاستعداد الدائم لعملية التغيير والتطوير (الوزان،2006:38).
4. الرغبة والميل للبقاء في المنظمة مما يخفف الآثار الناجمة عن دوران العمل (الرواشدة،2019:207)

أبعاد الانتماء التنظيمي:

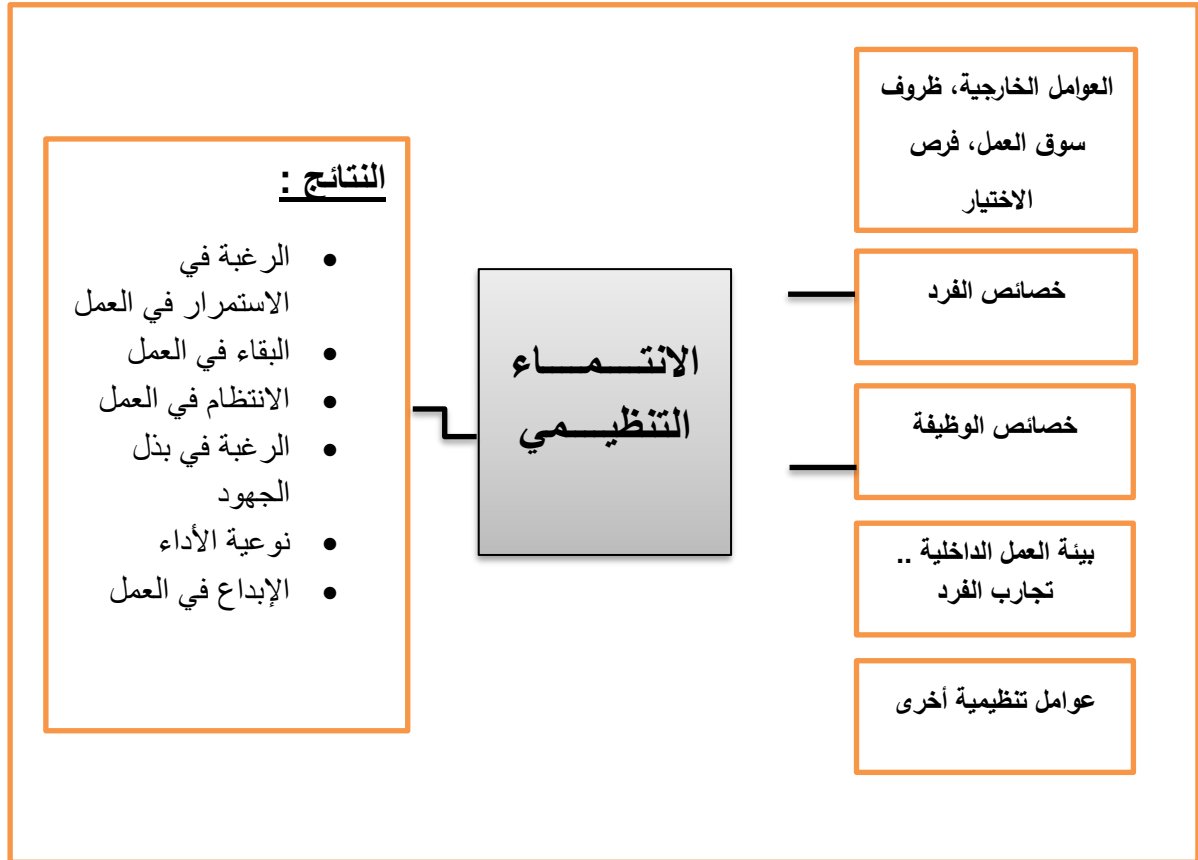
أجمع العلماء على وجود ثلاثة انواع من الانتماء التنظيمي وهي كما يلي:

1. الانتماء العاطفي: يشير إلى الارتباط النفسي وتحديد الهوية واندماج الفرد مع المنظمة ومن الطبيعي أن إيمان الفرد بأهداف وقيم المنظمة مرتفعاً إذا ازداد الانتماء العاطفي (زايد،2006:81)
2. الانتماء المعياري (الأخلاقي): يشير إلى الانتماء الذي يقوم على احساس الفرد بالواجب تجاه المنظمة، لذا فإن العاملين ذوي الانتماء الأخلاقي العالي يبقون في المنظمة لانهم يشعرون أنه ينبغي عليهم فعل ذلك (ريان،2000).

3. الانتماء الاستمراري: يشير هذا النوع إلى من الانتماء إلى ميل الفرد إلى الاستمرار في عمله الحالي نتيجة إدراكه التكاليف المرتفعة التي يمكن ان تترتب على قراره بترك المنظمة ومنها عدم إيجاد فرصة عمل أخرى (الجنابي، 2018: 190).

العوامل المؤثرة على الانتماء التنظيمي :

هناك العديد التي تؤثر على الانتماء التنظيمي، بعضها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة ، وبعضها يتعلق بخصائص الفرد، والوظيفة، وتجاربه، وإدراكه لظروف بيئة العمل، والعوامل التنظيمية الأخرى كما في الشكل التالي:



شكل رقم (2) : العوامل المؤثرة على الانتماء التنظيمي. المصدر : (وسمي، 2022: 239)

ويرى الباحثان أن الانتماء التنظيمي يُقصد به مدى ارتباط وتعلق الفرد بمكان عمله نتيجة لإحساسه بان هذا المكان يلبي طموحاته الشخصية، وقد يكون الانتماء التنظيمي للعمل هو أحد أهم الفروقات بين المنظمات، فالمنظمات التي تعاني من ارتفاع معدل دوران العمل تعاني من حالة عدم الاستقرار والتغيير المستمر في العاملين بما يترتب عليه من تكاليف مادية في استقطاب وتدريب العاملين الجدد، لذا يجب على المنظمات السعي لوضع البرامج والأنشطة التي تعزز الانتماء التنظيمي للعاملين على المستوى الشخصي وعلى مستوى العمل كالحوافز والترقيات وتحسين ظروف الوظيفة وتحسين بيئة العمل الداخلية مما سيترتب عليه نتائج هائلة في الأداء والعطاء والانتاج والإبداع ، لأنه كلما ازداد الشخص انتماءً للمكان الذي يعمل فيه كلما كان أكثر اندفاعاً وإخلاصاً والرغبة في الاستمرار في العمل .

الإجراءات المنهجية

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمة هذا المنهج لأهداف الدراسة ، وتم جمع البيانات من المصادر الثانوية والاولية كما يلي:

المصادر الأولية: تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة التي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض .
المصادر الثانوية: اتجه الباحثان إلى جمع البيانات الثانوية من خلال مراجعة الرسائل العلمية والكتب والدوريات والمنشورات والمجلات العلمية والمواقع الالكترونية على شبكة الانترنت ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من موظفي الإدارة العليا من رئيس قسم فأعلى في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة موزعة على (5) فروع ومكتب نائب الرئيس لشؤون قطاع غزة والبالغ عددهم(50) موظفاً ، وقد تم اختيار جميع أفراد المجتمع الأصلي كعينة، استجاب منهم (46) موظفاً وموظفة، أي بنسبة (92%) من المجتمع الذي طبقت عليهم الاستبانة، وتم استرداد (46) منها استبانة صالحة للتحليل والدراسة فقط بعد فحصها ، والجدول التالي أدناه يوضح أهم الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	43	93.5
	انثى	3	6.5
الإجمالي			
العمر	من 25 لأقل من 35 سنة	2	4.3
	من 35 لأقل من 45 سنة	18	39.1
	45 سنة فأكثر	26	56.6
الإجمالي			
المسمى الوظيفي	مدير فرع	5	10.8
	مساعد اداري /أكاديمي	5	10.8
	مساعد عميد/ مدير	10	21.7
	رئيس قسم	26	56.7
الإجمالي			
المؤهل العلمي	بكالوريوس	9	19.6
	ماجستير	29	63
	دكتورة	8	17.4
الإجمالي			
		46	100

10.8	5	من 5 لأقل من 10 سنوات	سنوات الخدمة
65.2	30	من 10 لأقل من 15 سنة	
24	11	15 سنة فأكثر	
100	46		الاجمالي

ملاحظة/ النسب في الجدول مقربة لأقرب رقم بعد الفاصلة حسب مخرجات برنامج SPSS.

من خلال جدول (1) تبين ما يلي:

1. أن ما نسبته (93.5%) من الذكور بينما (6.5%) من الإناث وهي نسبة مرتفعة جداً للذكور يعزوها الباحثان إلى طبيعة المجتمع الذكوري الفلسطيني الذي يفضل أن يشغل المناصب الإدارية العليا التي تحتاج إلى جهد وتحمل للضغوط الوظيفية للذكور دون الإناث.
2. أن ما نسبته أن ما نسبته (4.3%) من عينة الدراسة أعمارهم من 25 لأقل من 35 سنة، بينما (39.1%) أعمارهم من 35 لأقل من 45 سنة، في حين أن (56.6%) أعمارهم أقل من 45 سنة، وهذا يعني أن هناك توازناً في شغل المناصب الإدارية العليا ووجود مسار وظيفي واضح .
3. أن ما نسبته (19.6%) من أفراد العينة من حملة درجة البكالوريوس، بينما (63%) من حملة درجة الماجستير، في حين أن (17.4%) من حملة درجة الدكتوراة، وهذا يعني ارتفاع المستوى العلمي للموظفين وأن طبيعة العمل في التعليم الجامعي تتطلب الحصول على مؤهلات عليا .
4. أن ما نسبته (10.8%) من أفراد العينة كانت سنوات خدمتهم من 5 لأقل من 10 سنوات أقل من 15 سنة ، بينما (65.2%) من أفراد العينة كانت سنوات خدمتهم من 10 لأقل من 15 سنة في حين أن (24%) كانت سنوات خدمتهم أكثر من 15 سنة، وهذا يعني تميز الموظفين بالخبرة في العمل بجامعة القدس المفتوحة، وأن هناك استقراراً في العمل وانخفاض معدل دوران العمل.

أداة الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على الأداة الميدانية (الاستبانة) في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تم إعداد الاستبانة من قبل الباحثين من خلال الاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة ذات الصلة وبناءً عليه فقد تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) من ثلاثة أقسام رئيسية على النحو الآتي:

القسم الأول: تمثل القسم الأول بمجموعة من الاسئلة التي تهدف للتعرف على البيانات الشخصية عن المستجيب وتمثلت في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

القسم الثاني: وهو القسم الذي يعبر عن محور القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) حيث تكون المحور من (19) فقرة تهدف لقياس مستوى القوة التنظيمية من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.

القسم الثالث: وهو القسم الذي يعبر عن محور الانتماء التنظيمي حيث تكون هذا المحور من (14) فقرة تهدف لقياس مستوى الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة .

وتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت (Likert Scale) السباعي، حيث تعرض فقرات الاستبانة على المبحوثين ومقابل كل فقرة سبع إجابات تحدد مستوى موافقته عليها وتُعطى فيه الإجابات أوزان رقمية تمثل درجة الاجابة على الفقرة ، ويتم الاعتماد على قيمة المتوسط الحسابي والوزن النسبي بشكل أساسي لتحديد مستوى موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات ومحاوَر الاستبانة، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، وذلك على النحو التالي:

صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

1. **صدق المحكمين (الصدق الظاهري):** تم عرض الاستبانة على عدد(5) من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في الجامعات الفلسطينية، وفي ضوء التعديلات التي أشار إليها المحكمون ، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (33) فقرة ، وتضمنت ملاحظات المحكمين اضافة بعض الفقرات وتعديل أخرى .
2. **الصدق البنائي:** تم التحقق من الصدق البنائي للاستبانة من خلال قياس معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة وكانت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك يعتبر جميع محاور الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه كما في الجدول التالي:

جدول رقم (2): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
تعزيز الانتماء التنظيمي	0.864	*0.000
القوة الشرعية	0.873	*0.000
قوة المكافاة	0.838	*0.000
قوة الاجبار	0.825	*0.000
قوة الخبرة	0.774	*0.000
القوة المرجعية "القدوة"	0.823	*0.000
القوة التنظيمية	0.892	*0.000

3. **صدق الاتساق الداخلي:** تم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك بهدف التحقق من مدى صدق الاستبانة ككل، وفيما يلي عرض النتائج :

المحور الأول: القوة التنظيمية

يوضح الجدول التالي معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر المحور صادقًا لما وضع لقياسه.

جدول رقم (3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعاد القوة التنظيمية والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
			*

القوة الشرعية			
1	يخولني موقعي الوظيفي صلاحيات تغيير بعض إجراءات العمل في الجامعة	0.330	*0.022
2	يمنحني موقعي الوظيفي حق إصدار الأوامر لتنفيذ تعليمات العمل من قبل المنتسبين	0.559	*0.000
3	يمنحني موقعي الوظيفي صلاحيات الطلب من الموظفين التعاون في قضايا العمل	0.569	*0.000
4	يمنحني موقعي الوظيفي إمكانية تفويض الصلاحيات للموظفين	0.504	*0.000
قوة المكافأة			
1	تقوم الجامعة بتكريم الموظفين المبدعين بشكل دوري ومستمر	0.569	*0.000
2	يبيد الموظفون رضاهم عما يتقاضونه من رواتب ومكافآت	.735	*0.000
3	يتم ربط ترقية الموظفين ومكافآتهم بمستوى الأداء لديهم	.819	*0.000
قوة الإيجار			
1	يعتمد المدير على حرفية القوانين والانظمة بشكل تام	.776	*0.000
2	من صلاحيات المدير إنهاء خدمة الموظف في حال ارتكابه عدداً من الأخطاء	.862	*0.000
3	يتميز نظام العقوبات الإدارية في الجامعة بالعدالة	.790	*0.000
قوة الخبرة			
1	يفضل موظفو الجامعة العمل باقتراحي لكوني أمتلك خبرة مهنية عالية	.819	*0.000
2	أقوم بشكل مستمر بتقديم النصائح المتعلقة بمشكلات العمل	.761	*0.000
3	اكسبتي مواقع العمل السابقة في الجامعة خبرات واسعة	.726	*0.000
4	يستخدم المدير خبراته السابقة في التأثير على الموظفين	.695	*0.000
5	تساهم خبرات المدير ومعلوماته في بناء العلاقات القوية مع العاملين	.889	*0.000
القوة المرجعية			
1	يرغب موظفو الجامعة في إقامة علاقات شخصية معي	.779	*0.000
2	يؤيدني موظفو الجامعة لتأثرهم بشخصيتي وانجذابهم لي	.681	*0.000
3	يحترم موظفو الجامعة قراراتي في العمل	.730	*0.000
4	أشعر بثقة موظفي الجامعة بي بشكل شخصي	.778	*0.000

المحور الثاني : الانتماء التنظيمي

القوة التنظيمية وأثرها في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا رافع الوحيدي وعبد الرحمن حمدي

يوضح الجدول التالي معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال تعزيز الانتماء التنظيمي والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig) *
1	احرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي خارج العمل	.713	*0.000
2	لا اقبل العمل في جامعة أخرى غير جامعتي حتى ولو اختلف ظروف العمل في الأخرى	.835	*0.000
3	احرص على تطوير ذاتي مهنياً حتى استطيع القيام بواجباتي	.873	*0.000
4	اشعر بولاء كبير تجاه جامعتي	.829	*0.000
5	اهتم بمصير جامعتي واحرص على مستقبلها المهني	.768	*0.000
6	اشعر بالفخر والاعتزاز كوني اعمل في الجامعة	.813	*0.000
7	اتعامل مع زملائي بلطف واحترام	.800	*0.000
8	اتقبل برحابة صدر أي قرارات تصدر عن الجامعة	.841	*0.000
9	احرص على التعامل مع زملائي بروح الفريق	.831	*0.000
10	اشيد بكفاءة زملائي في الجامعة	.729	*0.000
11	اكتسبت الكثير من بقائي في الجامعة	.816	*0.000
12	تحفزي الجامعة مادياً ومعنوياً لتقديم أفضل الأداء	.751	*0.000
13	تحرص الجامعة على توفير بيئة العمل المناسبة للموظفين	.853	*0.000
14	أبذل الجهد المتميز في سبيل نجاح الجامعة	.830	*0.000

ثبات أداة الدراسة:

يقدم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) العديد من طرق حساب ثبات أداة الدراسة، وهنا اكتفى الباحثان بحساب الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (5): يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
تعزيز الانتماء التنظيمي	14	0.930
القوة الشرعية	4	0.526

0.377	3	قوة المكافاة
0.590	3	قوة الاجبار
0.483	5	قوة الخبرة
0.526	4	القوة المرجعية "القدوة"
0.889	19	القوة التنظيمية
0.930	33	جميع المجالات معا

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن معاملات ألفا كرونباخ لقياس الثبات تراوحت بين (0.889) لمحور القوة التنظيمية و (0.930) لمحور الانتماء التنظيمي، كما وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل (0.930) وتشير هذه القيمة لمتعة أداة الدراسة بدرجة كبيرة جداً من الثبات في البيانات التي تم جمعها.

التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

تم استخدام اختبار شابيرو ويلك (Shapiro- Wilk) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (6): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
القوة التنظيمية	0.954	0.066
الانتماء التنظيمي	0.953	0.064

وكما هو واضح من النتائج الموضحة في جدول رقم (5) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) كانت اكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك فإن البيانات لهذه المجالات تتبع التوزيع الطبيعي وبذلك سيتم استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة .

المعالجات الإحصائية :

للإجابة عن أسئلة وفرضيات الدراسة تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وهي على النحو التالي:

1. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة ، للتحقق من الصدق البنائي .
2. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
3. اختبار شابيرو ويلك (Shapiro- Wilk) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
4. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي.
5. تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبيان أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

6. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

7. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance – ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المقياس المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت السباعي كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (7): يوضح سلم المقياس المستخدم في الدراسة

مستوى الموافقة	طول الخلية (الوسط الحسابي)	الوزن النسبي
منخفض جداً (1)	أقل من 1.86	أقل من 26.6%
منخفض بدرجة متوسطة (2)	1.86 إلى 2.72	26.6% إلى 38.9%
منخفض بدرجة قليلة (3)	2.73 إلى 3.59	39% إلى 51.3%
متوسط (4)	3.60 إلى 4.46	51.4% إلى 63.7%
مرتفع بدرجة قليلة (5)	4.47 إلى 5.53	63.8% إلى 79%
مرتفع بدرجة متوسطة (6)	5.54 إلى 6.40	79.1% إلى 91.4%
مرتفع جداً (7)	6.41 فأعلى	91.41% فأعلى

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاجابة، اعتمد الباحثان على ترتيب المتوسطات الحسابية للمحاور في الاستبيان، وحددت درجة الموافقة حسب المحك المعتمد في الدراسة.

نتائج تطبيق الاستبانة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول، الذي ينص على : ما واقع القوة التنظيمية من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة ؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ومستوى الموافقة لمحور القوة التنظيمية ككل هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (8): يوضح نتائج تحليل محور القوة التنظيمية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الدلالة	مستوى الموافقة	الترتيب
القوة الشرعية	4.93	1.020	70.42	0.00	مرتفع بدرجة قليلة	3
قوة المكافاة	5.17	0.973	73.85	0.00	مرتفع بدرجة قليلة	1
قوة الاجبار	4.72	1.772	67.42	0.00	مرتفع بدرجة قليلة	5
قوة الخبرة	5.11	0.915	73	0.00	مرتفع بدرجة قليلة	2
القوة المرجعية "القدوة"	4.93	1.020	70	0.00	مرتفع بدرجة قليلة	4

القوة التنظيمية	5	0.9722	71.43	0.00	مرتفع بدرجة قليلة
-----------------	---	--------	-------	------	-------------------

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

حيث يلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمحور يزيد زيادة جوهرية وذات دلالة إحصائية عن القيمة (4) التي تعبر عن المتوسط التام للموافقة على المحور، حيث بلغت (5) وبوزن نسبي (71%) وهذا يعني وجود موافقة مرتفعة وبدرجة قليلة حسب مقياس ليكرت السباعي على محور القوة التنظيمية من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.

وانتقلت نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمحور قوة الاجبار مع نتائج دراسات كل من (الفالح، 2016) و(الأسمرى والقرني، 2021) والذي كان مرتفعاً بوزن نسبي (67.42%)، وتختلف مع نتيجة دراسة (سارة واحمد، 2018) والتي كان فيها منخفضاً.

وانتقلت نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمحور القوة الشرعية مع نتائج دراسات كل من (الفالح، 2016) و(الأسمرى والقرني، 2021) و(صباح، 2018) و(الزبيدي، 2017) الذي كان مرتفعاً بوزن نسبي (70.42%)، وتختلف مع نتيجة دراسة (سارة واحمد، 2018) والتي كان فيها منخفضاً.

وانتقلت نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمحور قوة الخبرة مع نتائج دراسات كل من (الفالح، 2016) و(الأسمرى والقرني، 2021) و(صباح، 2018) و(الزبيدي، 2017) الذي كان مرتفعاً بوزن نسبي (73%)، وتختلف مع نتيجة دراسة (سارة واحمد، 2018) والتي كان فيها منخفضاً.

وانتقلت نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمحور قوة المكافأة مع نتائج دراسات كل من (سارة واحمد، 2018) و(الأسمرى والقرني، 2021) و(الزبيدي، 2017) والذي كان مرتفعاً بوزن نسبي (73.85%)، وتختلف مع نتيجة دراسة (الفالح، 2016) والتي كان فيها منخفضاً.

وانتقلت نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمحور القوة المرجعية مع نتائج دراسات كل من (الفالح، 2016) و(صباح، 2018) و(الزبيدي، 2017) الذي كان مرتفعاً بوزن نسبي (70%).

وانتقلت نتائج هذه الدراسة في ارتفاع درجة توفر القوة التنظيمية بشكل عام مع نتائج دراسات كل من (صباح، 2018) و(الفالح، 2016) و(الأسمرى والقرني، 2021) و(الزبيدي، 2017) و(O'Meara et al, 2013) ويرجع الباحثان ذلك إلى إحساس القيادات الإدارية بان القوة التنظيمية تولدت نتيجة الموقع الوظيفي، وأيضاً كون جامعة القدس المفتوحة تتمتع بنظام مركزية العمل الإداري وبالتالي القيادات الإدارية في قطاع غزة تحتاج إلى مزيد من التمكين وتفويض الصلاحيات للتأثير في الآخرين بشكل أكبر، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (سارة واحمد، 2018) والتي كان مستوى القوة التنظيمية فيها منخفضاً، وهذا يرجع إلى اختلاف مكان الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها ففي هذه الدراسة كان مجتمع الدراسة مكوناً من الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة، أما في دراسة (سارة واحمد، 2018) فكان مجتمع الدراسة وعينتها مكوناً من العاملين في جامعة محمد طاهري بشار .

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني، الذي ينص على : ما مستوى الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة ؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ومستوى الموافقة لمحور تعزيز الانتماء التنظيمي ككل هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (9): يوضح نتائج تحليل فقرات محور "تعزيز الانتماء الوظيفي"

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الدلالة	مستوى الموافقة
تعزيز الانتماء الوظيفي	5.3	0.29	76	0.00	مرتفع بدرجة قليلة

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

يتضح من خلال الجدول السابق أن متوسط الدرجة الكلية لمحور تعزيز الانتماء التنظيمي قد بلغ (5.3) والوزن النسبي 76%، وهذا يعني وجود مستوى مرتفع بدرجة قليلة للانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة. ويرجع الباحثان ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي بدرجة قليلة في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر الإدارة العليا إلى شعور العاملين بالاستقرار النسبي بالجامعة مقارنة بالجامعات الأخرى، وأن الجامعة تعد من أكبر الجامعات في قطاع غزة. واتفقت نتيجة هذه الدراسة في ارتفاع مستوى الانتماء بدرجة قليلة ومتوسطة مع دراسات كل من (السلامي، 2021) و (الغامدي، 2020) و (الشمري، 2019) و (الجراح وابو دولة، 2015) و (رشيد، 2018) و (الفضلي، 2020) و (Naved et al, 2013) وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة والتي كان فيها مستوى الانتماء في جامعة مرتفعاً جداً وذلك لاختلاف مكان وعينة الدراسة .

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث، الذي ينص على: هل يوجد علاقة بين القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجاب، قوة الخبرة، القوة المرجعية) وتعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تم صياغة الفرضية الرئيسة التالية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجاب، قوة الخبرة، القوة المرجعية) وتعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق ايجاد معاملات ارتباط بيرسون ، كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (10) اختبار العلاقة بين القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي

الفرضية	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين القوة الشرعية وتعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.	0.841	*0.00
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين قوة المكافأة وتعزيز	0920	*0.00

		الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.
*0.00	0.923	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين قوة الإيجار وتعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.
*0.00	0.730	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين قوة الخبرة وتعزيز لانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.
*0.00	0.841	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين القوة المرجعية وتعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.
*0.00	0.964	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05

يتضح من خلال الجدول السابق نتيجة اختبار العلاقة بين القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة ، حيث اتضح أن قيمة معامل الارتباط بلغت ($r = 0.964$) ، كما وبلغت قيمة مستوى الدلالة المحوسبة ($\text{sig} = 0.000$) وهي أقل من مستوى دلالة 0.05 وبالتالي ونستنتج أن هناك علاقة طردية قوية بين القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة، وعليه استنتج الباحثان صحة فرضية البحث الرئيسة بوجود علاقة بين القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي .

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، الذي ينص على: هل يوجد أثر للقوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة؟

للإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية الرئيسة التالية:

تؤثر القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (11): تحليل الانحدار البسيط

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	2.29	20.49	0.00
القوة الشرعية	0.381	6.55	0.00
قوة المكافأة	0.488	6.12	0.00

0.00	7.094	0.225	قوة الاجبار
0.114	2.54	0.143	قوة الخبرة
0.00	6.55	0.381	القوة المرجعية
معامل التحديد المُعدّل = 0.849		معامل الارتباط = 0.923	
القيمة الاحتمالية = 0.000		قيمة الاختبار F = 254.982	

من النتائج الموضحة في الجدول السابق يمكن استنتاج ما يلي:

- معامل الارتباط = (0.923) ومعامل التحديد المُعدّل = (0.849) وهذا يعني أن (84.9%) من التغيير في الانتماء التنظيمي تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر في الانتماء التنظيمي في جامعة القدس المفتوحة بغزة.
- قيمة الاختبار "F" المحسوبة بلغت (254.982)، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) مما يعني بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإجبار، قوة الخبرة، القوة المرجعية) والانتماء التنظيمي.
- معادلة الانحدار: الانتماء التنظيمي = 2.29 + 0.381(القوة الشرعية) + 0.488(قوة المكافأة) + 0.225(قوة الاجبار) + 0.381(القوة المرجعية).

النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس، الذي ينص على: هل يوجد فروق بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

للإجابة على هذا التساؤل تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين نحو القوة التنظيمية في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "T لعينتين مستقلتين" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات، كذلك تم استخدام اختبار "التباين الأحادي" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر، والجدول التالي توضح ذلك.

جدول رقم (12): نتائج اختبار "T - لعينتين مستقلتين" لدلالة الفروق تُعزى لمتغير الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار T	المتوسطات		المحور
		أنثى	ذكر	

0.921	0.741-	5.386	4.953	القوة التنظيمية
0.440	0.769-	5.428	5.028	تعزيز الانتماء التنظيمي

تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محوري القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في عدم وجود فروق حول القوة التنظيمية مع دراسة (الأسمرى والقرني، 2021) و(الفالح، 2016) وتختلف مع نتيجة دراسة (صباح، 2018) التي أظهرت فروقاً لصالح الذكور.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في عدم وجود فروق حول تعزيز الانتماء التنظيمي مع دراسة (الفضلي، 2020) وتختلف مع نتيجة دراسة (رشيد، 2018) والتي أظهرت فروقاً لصالح الذكور.

جدول رقم (13) : نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق تُعزى لمتغير العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات			المحور
		من 25 إلى أقل	من 35 إلى أقل	من 45 سنة فأكثر	
0.790	0.237	4.63	4.91	5.05	القوة التنظيمية
0.712	0.343	4.71	4.97	5.13	تعزيز الانتماء التنظيمي

تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محوري القوة التنظيمية و تعزيز الانتماء التنظيمي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير العمر.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة في عدم وجود فروق حول القوة التنظيمية مع نتيجة دراسة (صباح، 2018) التي أظهرت فروقاً تعزى لمتغير العمر .

جدول رقم (14) : نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق تُعزى لمتغير المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات			المحور
		دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
0.988	0.013	5.01	4.98	4.95	القوة التنظيمية
0.819	0.200	4.90	5.11	5.03	تعزيز الانتماء التنظيمي

القوة التنظيمية وأثرها في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا رافع الوحيدي وعبد الرحمن حمدي

تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محوري القوة التنظيمية و تعزيز الانتماء التنظيمي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في عدم وجود فروق حول القوة التنظيمية مع دراسة (الأسمرى والقرني، 2021) و(الفالح، 2016) و(صباح، 2018).

وتختلف نتيجة هذه الدراسة في عدم وجود فروق حول تعزيز الانتماء التنظيمي مع دراسة (رشيد، 2018) والتي أظهرت أن هناك فروق تعزى للمؤهل العلمي.

جدول رقم (15) : نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق تُعزى لمتغير سنوات الخدمة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات			المحور
		أكثر من 15 سنة	من 10 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	
0.507	0.690	5.26	4.86	5.11	القوة التنظيمية
0.603	0.511	5.29	4.97	5.07	تعزيز الانتماء التنظيمي

تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محوري القوة التنظيمية و تعزيز الانتماء التنظيمي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخدمة .

وتختلف نتيجة هذه الدراسة في عدم وجود فروق حول القوة التنظيمية مع دراسة (صباح، 2018) والتي أظهرت أن هناك فروقاً تعزى لمتغير سنوات الخدمة .

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في عدم وجود فروق حول تعزيز الانتماء التنظيمي مع دراسة (الفضلي، 2020)

جدول رقم (16) : نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات				المجال
		مساعد مدير/ عميد	مساعد إداري/ أكاديمي	مدير فرع	رئيس قسم	
0.635	0.574	5.01	5.50	5	4.87	القوة التنظيمية
0.0337	1.159	5.08	5.64	4.66	5.01	تعزيز الانتماء التنظيمي

تبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محوري القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول القوة التنظيمية وتعزيز الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في عدم وجود فروق حول القوة التنظيمية مع دراسة (صباح، 2018).

النتائج:

1. كان مستوى كل من القوة التنظيمية و تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة مرتفعاً ، حيث كان مستوى القوة التنظيمية بوزن نسبي (71%) ، وتعزيز الانتماء التنظيمي بوزن نسبي (76%)،
2. توجد علاقة طردية قوية بين القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجاب، قوة الخبرة، القوة المرجعية) وتعزيز الانتماء التنظيمي في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة.
3. تؤثر القوة التنظيمية بأبعادها الخمسة (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإيجاب، قوة الخبرة، القوة المرجعية) في تعزيز الانتماء التنظيمي من وجهة نظر الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة، وان ما نسبته (84.9%) من التغيير في الانتماء التنظيمي يتم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية قد ترجع إلى عوامل أخرى.
4. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول القوة التنظيمية والانتماء التنظيمي تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

التوصيات:

1. الاهتمام بالقوة التنظيمية بوصفها عاملاً مؤثراً في تعزيز الانتماء التنظيمي في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة من خلال تعزيز مصادر القوة وعلى النحو الذي يعزز انتماء العاملين.
2. ضرورة تهيئة المناخ التنظيمي المناسب للموظفين لزيادة مستوى الانتماء التنظيمي
3. العمل على تطوير نظم الحوافز والمكافآت بما يتواءم مع احتياجات ورغبات الموظفين .
4. إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرارات، وتطوير أنظمة لوائح العمل، والحرص على التوصيف الوظيفي، وتحديد المسؤوليات والواجبات بشكل واضح دقيق للموظفين.
5. منح المزيد من الصلاحيات في العمل للموظفين، والحرص على تسهيل عملية تبادل المعلومات واستخدامها في الدوائر والأقسام المختلفة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. الأسمرى، شروق بنت عبد الخالق، والقرني، علي بن حسن يعن الله. (2021). مصادر القوة التنظيمية السائدة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالإبداع المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .مجلة كلية التربية للبنات، 32(2)، 66-85.

2. الجراح، صالح، وأبو دولة، جمال. (2015). أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 11(2)، القادسية، الأردن.
3. الجراح، صالح علي سالم، وأبو دولة، جمال داود. (2015). أثر تطبيق إستراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 11(2)، 283-315.
4. الجميلي، خميس. (2004). *أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، الأردن.
5. الجنابي، ثامر. (2018). أثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي: بحث ميداني في شركة المحاقن الطبية في بابل. *مجلة جامعة بابل للعلوم البحتة والتطبيقية*، 26(6)، 184-205.
6. حسانين، جاد الرب. (2013). أثر القوة التنظيمية على الأمان الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع الأعمال الخاص الصناعي بالمنطقة الغربية بالسعودية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، 37(3)، 77-106.
7. الحماد، فهاد، والحمود، أحمد. (1995). *أساليب التأثير المستخدمة من قبل المديرين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية*. معهد الإدارة العامة، الرياض.
8. جرينبرج، جيرالد، وبارون، روبرت. (2004). *إدارة السلوك في المنظمات* (ترجمة رفاعي محمد وإسماعيل بسيوني). دار المريخ للنشر، الرياض.
9. رشيد، ميسون عبد الكريم محمد. (2018). قياس وتعزيز الانتماء التنظيمي: دراسة لعينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المستنصرية. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 41(117)، 92-106.
10. الرواشدة، إباد. (2019). الثقافة التنظيمية وأثرها في الانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية. *المنارة*، 25(4)، 197-232.
11. ريان، عادل. (2000). محددات الإدراك للالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين ونتائجه: دراسة مطبقة على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة أسيوط. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 7(3).
12. زايد، عادل. (2006). *السلوك التنظيمي للفرد والجماعة في المنظمة*. الدار الهندسية، القاهرة.
13. الزبيدي، سحر. (2017). القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسؤولي الأقسام والشعب في كليات جامعة القادسية. *مجلة الفري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 14(3)، 310-341.
14. مومني، سارة، ويوسهمين، أحمد. (2018). أثر القوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المنظمة: دراسة حالة جامعة طاهري محمد بشار. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، 4(2)، 164-181.
15. السالم، مؤيد. (2009). العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية في المنشآت الصناعية العراقية. *مجلة الدراسات الإدارية التربوية*، جامعة بغداد، 26(1)، 98-113.

16. السلامي، يمامة. (2021). الحرية الأكاديمية وأثرها على الانتماء التنظيمي: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة - جامعة بابل. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 5(3)، 125-143.
17. الشمري، محمد سعود. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية. *مجلة آداب المستنصرية*، 88(8)، 541-546.
18. صباح، ماجدة. (2018). أثر القوة التنظيمية على تعزيز التطوير التنظيمي في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة.
19. الطائي، محمد، والعكدي، سوسن. (2000). أثر نضج المعلومات في بناء هيكل القوة في المنظمة. *مجلة مؤتم للبحوث والدراسات*، 15(6)، 63-99.
20. عابدين، محمد. (2010). درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهة نظر المعلمين والمديرين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 6(3)، 189-210.
21. عبد الباقي، صلاح الدين. (2004). *السلوك الفعال في المنظمات*. الدار الجامعية، الإسكندرية.
22. عساف، عبد، والصباح، سهير. (2008). الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، 50(5).
23. العطية، ماجدة. (2003). *سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعات*. دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
24. العلاق، بشير. (2009). *الاتصال في المنظمات العامة بين النظرية والممارسة*. دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
25. عياد، محمد. (2006). *واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس، فلسطين.
26. الغامدي، علي. (2020). مشاركة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في صنع القرار وعلاقته بالانتماء التنظيمي من وجهة نظرهم. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4(4)، 1-24.
27. الفالح، سمر. (2016). *أنماط القوة التنظيمية التي يمارسها عمداء الكليات في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الأردن.
28. الفضلي، منى. (2020). واقع التدوير الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين بكلية التربية بجامعة جدة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 21(1)، 309-339.
29. مقدم، عبد الجليل، وعدنان، خولة. (2019). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة بشار. *مجلة اقتصاد المال والأعمال*، 4(2)، 243-254.
30. ناصر، قاسمي. (2011). *دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيمي والعمل*. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

31. الوزان، خالد. (2006). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

32. وسمي، سعاد. (2022). القيادة الاستراتيجية كمدخل لإرساء ثقافة الانتماء التنظيمي بمؤسسات رياض الأطفال في الكويت - دراسة تحليلية. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، 217-247.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Altinkurt, Y., & Yilmaz, K. (2012). Relationship between school administrators' organizational power sources and teachers' organizational citizenship behaviors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(3), 1843-1852.
2. Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.
3. Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, H. (2010). *Organization theory and design* (10th ed.). South-Western Cengage Learning.
4. French, J. P., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power*. University of Michigan Press.
5. Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2007). *Organizational behavior and management* (6th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
6. Johns, G., & Saks, A. M. (2005). *Organizational behavior* (6th ed.). United States: Prentice-Hall.
7. Mandal, K., & Roy, K. (2012). A study on effect of industry type & perception of power in distribution channel using randomized block design. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 3(3). <https://doi.org/10.7763/IJTEF.2012.V3.206>
8. O'Meara, K., Lounder, A., & Hodges, A. (2013). University leaders' use of episodic power to support faculty community engagement. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 19(2), 5-20.
9. Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
10. Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational behavior* (7th ed.). John Wiley & Sons.