ملخص الدراسة

المشاركة في صنع القرار وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة.

المشرف: الدكتور محمد عبد القادر عابدين.

الطالب: حسين جادالله حمايل.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مشاركة العاملين في جامعة القدس المفتوحة في صنع القرار وولائهم التنظيمي، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، وقام بتصميم أداتين للدراسة:

الأولى : استبانة لقياس واقع المشاركة في صنع القرار لدى العاملين الاداريين في جامعة القدس المفتوحة.

الثانية : استبانة لقياس واقع الولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعة القدس المفتوحة.

و تم التحقق من صدقهما من خلال صدق المحكمين، كما تم التأكد من ثباتهما باستخراج معامل كرونباخ ألفا(Cronbach Alpha)، حيث بلغ لكل من أداة المشاركة في صنع القرار (94%)، وأداة الولاء التنظيمي (91%).

وتم تطبيق الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2007/2006 على عينة طبقية عشوائية بلغت (313) موظفا بنسبة 65% من مجتمع الدراسة الأصلي وعدده (482) من العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة في المناطق والمراكز التعليمية في فلسطين في الضفة الغربية.

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة وفرضياتها استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، وكذلك اختبار ت (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)،و اختبار "شيفيه" (Scheffe test) للمقارنات البعدية، ومعامل ارتباط بيرسون، من خلال برنامج الرزم الإحصائية (SPSS). وتوصل الباحث إلى النتائج الآتية:

1. كان واقع مشاركة العاملين في صنع القرارات في جامعة القدس المفتوحة (متوسطا)، حيث كان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمشاركة في صنع القرار هو (3.01) وبنسبة مئوية (60.2%) .

2. إن واقع الولاء التنظيمي للعاملين في الجامعة كان (مرتفعا جدا)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للولاء التنظيمي للجامعة (4.34)، وبنسبة مئوية مرتفعة وهي (86.8%).

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وكانت الفروق لصالح رؤساء الأقسام بمتوسط حسابي (3.52)، أي مشاركة رؤساء الأقسام في صنع القرار كانت أعلى من الموظفين الإداريين الذين بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم(2.90) .

4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، بمعنى أنه يوجد فروق بين استجابات العاملين الإداريين الذكور والإناث في جامعة القدس المفتوحة على اداة المشاركة في صنع القرار، وهذه الفروق لصالح العاملين الإداريين الذكور وبمتوسط حسابي (3.11)، مقابل (2.71) للإناث.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة للمشاركة في صنع القرار تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

6. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي بين فئة (دبلوم متوسط) (وأعلى من بكالوريوس) لصالح (أعلى من بكالوريوس). بمعنى أن العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة الذين مؤهلاتهم العلمية أعلى من بكالوريوس قد أشاروا إلى أن واقع مشاركتهم في صنع القرار أكثر من زملائهم الذين مؤهلاتهم العلمية دبلوم متوسط.

7.وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر بين فئة أقل من(30 سنة) وفئة(من 30–40 سنة) لصالح الفئة (من 30–40 سنة).

8. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الولاء التنظيمي تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي، والجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

9. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر بين فئة أقل (من 30 سنة) و(أكثر من 40 سنة) ولصالح الفئة (أكثر من 40 سنة). بمعنى أن العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة الذين أعمارهم (أكثر من 40 سنة) قد أشاروا أن ولاءهم التنظيمي للجامعة أكثر من زملائهم الذين أعمارهم (أقل من 30 سنة).

10. وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين متغير المشاركة في صنع القرار ومتغير الولاء التنظيمي، والعلاقة كانت ايجابية ضعيفة أي أنه كلما زادت المشاركة في صنع القرار زاد الولاء التنظيمي، والعكس كذلك.