

Organizational Values among Faculty Members at Al-Quds University and their Relationship to Some Variables

Zahi Mohammad Dawoud Barahma*

Abstract:

The study aimed to identify the organizational values among faculty members at Al-Quds University and their relationship with certain variables. It employed the descriptive correlational survey methodology, which is suitable for the study's topic as it focuses on examining the phenomenon, as it exists in reality and provides a precise description of it. A questionnaire was used as a data collection tool, specifically a single scale measuring organizational values that consists of 24 items. The results indicated that the level of organizational values among faculty members at Al-Quds University was generally high, and there were statistically significant differences at the 0.05 significance level for organizational values attributed to the variables of years of experience and gender.

Keywords: Organizational values, faculty members, Al-Quds University.

القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس وعلاقتها ببعض المتغيرات

زاهي محمد داود براهيمه*

ملخص:

هدفت الدراسة للتعرف الى القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس وعلاقتها ببعض المتغيرات، وأُعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي كونه يتلاءم مع موضوع الدراسة إذ يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، كما يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، بينما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وذلك من خلال مقياس واحد، قياس القيم التنظيمية ويتكون من (24) بند، وكانت النتائج كالآتي: مستوى القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس بشكل عام، جاء بدرجة مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيم التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولمتغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية، أعضاء الهيئات التدريسية، جامعة القدس.

* جامعة القدس / فلسطين / Zahibarahma@gmail.com

المقدمة

في ظل سباق المؤسسات التعليمية نحو إثبات هويتها ورسالتها التي يكشف عن نشاطها وفعاليتها، أصبح البعد القيمي من أهم ركائز النجاح التي تركز عليها الخطط الاستراتيجية، لما له من دور عظيم في تفعيل العملية التعليمية وتحسين إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بما يضمن نمو المؤسسات التعليمية وتحقيق أهدافها، لهذا ركزت عديد من الدراسات العلمية قديماً وحديثاً على أهمية القيم التنظيمية والشخصية في المؤسسات التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها. وتعد القيم التنظيمية أحد العوامل الداخلية التي نالت اهتمام كثير من المختصين في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية على حد سواء: كعلم النفس، وعلم الاجتماع والتربية والدين والاقتصاد والفلسفة، وذلك لأن مجموعة القيم التنظيمية والتي يعتنقها الأفراد في المؤسسات قد يكون لها تأثير قوي ومباشر في سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيههم وزملائهم والمتعاملين معهم، وتعد التربية عملية قيمة إذ أنها تهتم بالإنسان والتفاعلات الإنسانية كما أن البعد القيمي من أهم مؤشرات كفاءة وفاعلية المؤسسة التعليمية ويتعاضد دور البعد القيمي في تحسين فاعلية الإدارة وبخاصة في ظل التغير السريع.

وتعد قيم العمل من المفاهيم المهمة لأنها تشكل الأساس الذي يبنى عليه التعامل مع المواقف والمشكلات التي تواجه المؤسسة سواء من جانب القادة أو العاملين وبالتالي يؤثر هيكل قيم العمل في الحلول والقرارات التي يتم التوصل إليها بشأن هذه المواقف والمشكلات، كما أن هيكل قيم العمل يؤدي دوراً مهماً في تشكيل العلاقات بين الأفراد داخل الهيكل التنظيمي بالمؤسسة التعليمية وتمثل قيم العمل دوراً أساسياً في تحديد سلوك العاملين وتوجيهه وتعزيز الولاء التنظيمي (Ahmed,2016,P320).

وتشير الثقة التنظيمية في الجامعات إلى الاعتقاد بأن الأفراد العاملين في المؤسسة الأكاديمية يتقنون بأن الجامعة تلتزم بالوعود التي تقدمها وتعمل بصدق وشفافية في تفاعلها مع الموظفين وأعضاء هيئة التدريس. هذه الثقة تركز على توقعات العاملين بشأن مصداقية المؤسسة وعدالتها في اتخاذ القرارات وتوزيع الموارد، وتتبع من خبراتهم الشخصية والمهنية داخل الجامعة. ويعزز وجود الثقة التنظيمية الالتزام الوظيفي، ويشجع على الابتكار، ويؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. في سياق الجامعات، تسهم الثقة في بناء بيئة تعليمية وتعاونية أفضل، إذ يشعر الأعضاء بأنهم جزء من مجتمع يقدر اسهاماتهم ويعمل من أجل تحقيق الأهداف المشتركة

(Searle & Ball, 2004؛ Mayer et al., 1995؛ Dirks & Ferrin, 2001)
(Whitener et al., 1998؛ Tschannen-Moran, 2004)

وتؤدي الثقة التنظيمية دوراً حاسماً في تعزيز الأداء الوظيفي والفعالية العامة للجامعات. إذ تسهم في بناء بيئة تعليمية داعمة تشجع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة والطلاب. وجود الثقة التنظيمية ينعكس على تحسين الاتصال، وتسهيل تبادل الأفكار والابتكار، مما يزيد من جودة التعليم والبحث العلمي. (Bryk & Schneider, 2002) كما تعزز الثقة التنظيمية الالتزام المهني والرضا الوظيفي بين الموظفين، مما يؤدي إلى تقليل معدلات دوران عمل الموظفين وزيادة الإنتاجية. (Dirks & Ferrin, 2002) من خلال الثقة، يتم بناء علاقة أقوى بين الأفراد والإدارة، مما يعزز الشفافية والمساءلة في اتخاذ القرارات وفي (Kramer & Tyler, 1996) بيئة جامعية، يؤدي هذا إلى تحقيق أهداف مؤسسية مشتركة وتحسين سمعة الجامعة ومقدرتها على جذب أفضل الكفاءات الأكاديمية واستبقائها. (McKnight et al., 1998) فضلاً عن ذلك، تعزز الثقة التنظيمية المرونة في مواجهة الأزمات والتغيرات، إذ يتجاوب الأفراد بسرعة وكفاءة مع التحديات بفضل الثقة المتبادلة. (Mishra & Mishra, 1994)

هناك عديد من العوامل التي تعيق بناء الثقة التنظيمية في الجامعات، وتشمل عدم الشفافية في اتخاذ القرارات، نقص التواصل الفعال، وعدم العدالة في توزيع الموارد أو الفرص. قد يؤدي غياب الشفافية إلى شعور الأفراد بعدم الأمان والثقة في المؤسسة، إذ يعتقدون أن القرارات تُتخذ دون استشارتهم أو إطلاعهم الكافي. (Gillespie & Mann, 2004) فضلاً عن ذلك، نقص التواصل الواضح بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة قد يضعف الثقة ويؤدي إلى سوء فهم بين الأطراف. (Yukl & Becker, 2006) من جهة أخرى، يُعد غياب العدالة التنظيمية، سواء من حيث توزيع الفرص البحثية أو الترقية، عاملاً مهماً يُضعف الثقة ويؤثر سلباً على المساواة. (Colquitt et al., 2013) أيضاً، مقاومة التغيير التنظيمي والبيروقراطية الثقيلة يمكن أن تؤدي إلى إحباط الموظفين وفقدان الثقة في مقدرة المؤسسة على التكيف مع التحديات (Zeffane et al., 2011). وأخيراً، قد تسهم النزاعات الشخصية بين الزملاء والضغط الخارجي، مثل التوقعات المالية أو السياسية، في تقويض الثقة التنظيمية. (Fulmer & Gelfand, 2012)

تعد دراسة الثقة التنظيمية في الجامعات أمراً بالغ الأهمية نظراً لدورها الحيوي في تعزيز الأداء الأكاديمي والبحثي. إذ تسهم الثقة في تحسين التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة،

مما يعزز التعاون ويؤدي إلى بيئة تعليمية أكثر إيجابية. (Zeffane et al., 2019) من خلال فهم ديناميكيات الثقة، يمكن للجامعات تعزيز التزام الموظفين والطلبة، مما يزيد من رضاهم الوظيفي والأكاديمي. (Cameron et al., 2020) فضلاً عن ذلك، تعزز الثقة التنظيمية الابتكار، إذ يشعر الأفراد بأنهم مدعومون لتقديم أفكار جديدة وتجريب طرائق تدريس أو بحوث مبتكرة. (Brew et al., 2020) في نهاية المطاف، فإن بناء الثقة التنظيمية يعزز من سمعة المؤسسة ويزيد من قدرتها على جذب واستبقاء أفضل الكفاءات الأكاديمية، مما يساهم في تحقيق أهدافها طويلة الأمد.

ويمكن تعريف القيم التنظيمية بأنها عبارة عن الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها ويعبرون عنها. (Allawzi, 2007)

تعرف القيم التنظيمية بأنها مجموعة من المعايير والأحكام، التي تنبثق عن مؤسسة أو منظمة ما، وتكون بمثابة موجهات للحكم على الأعمال والممارسات المعنوية والمادية، وتكون لها من التأثير والقوة على المؤسسات والمنظمات، بما لها من صفة الضرورة والإلزام والعمومية، وإي خروج عليها أو انحراف عنها، يصبح بمثابة الخروج عن أهداف المؤسسة أو المنظمة. (Al-Adluni, 2003). كما تشير القيم إلى "ما يحمله الأفراد أو أعضاء المنظمة من ضوابط تحدد ما هو جيد وما هو سيء، وما هو مقبول وما هو غير مقبول من التصرفات وأنماط السلوك والاتجاهات والرغبات والاحتياجات والقرارات وغيرها. (Abu Bakr, 2010)

تعد القيم التنظيمية أحد العناصر المهمة داخل المنظمات والمؤثرة في السلوك التنظيمي، ويعود السبب في ذلك إلى أنها تشكل أساساً لفهم الاتجاهات والدوافع، وتؤثر في إدراكاتنا، وينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك، وتعد القيم معيار يلجأ إليه الأفراد في أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وكعامل موحد للثقافة العامة، وتعد محدداً للأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم، كما تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات، وهذا يؤثر في السلوك التنظيمي بشكل واضح، فقيم المجتمعات تختلف من حيث الإخلاص والأمانة واحترام الوقت والجدية وطاعة أوامر المسؤولين، وبالتالي فإن من الضروري معرفة القيم السائدة وفهمها في أي مجتمع وذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد. (Al-Amian, 2005)

تتعدد مصادر القيم التنظيمية، كما أشار Al-Tajm, Al-Sawat 2001 إلى عدة عوامل

تؤثر في تكوين هذه القيم. أولاً، يؤدي الدين الذي يؤمن به الأفراد دوراً محورياً، إذ يولد قيماً تتبع من توجهات هذا الدين، مما يؤدي إلى تفاوت القيم بين المجتمعات المختلفة. ثانياً، يؤثر الإطار الثقافي الذي يعيش فيه الأفراد، إذ يتفاعل هؤلاء مع متغيراته، مما يسهم في تشكيل قيمهم. ثالثاً، تسهم العادات والخبرات التي يكتسبها الأفراد في بلورة قيم جديدة. كما تؤدي الممارسات السلوكية المنكررة دوراً مهماً في تحويل السلوك إلى قيم راسخة. فضلاً عن ذلك، فإن الاحتياجات الفردية والاجتماعية المتغيرة تفرض متطلبات جديدة في الحياة، مما يؤدي إلى ظهور قيم جديدة. فضلاً عن ذلك، يفرض المجتمع سماته على الأفراد، والتي تتبلور في النهاية على شكل قيم مجتمعية. وأخيراً، تعد الأسرة هي اللبنة الأولى في بناء قيم الأفراد، إذ يتعلم الأفراد من خلالها ما هو صواب وما هو خطأ، وما هو مقبول وما هو مرفوض.

وقد قسم فرانسيس وودكوك (1995) القيم التنظيمية إلى اثني عشر بُعداً، ويُعد هذا التصنيف من بين التصنيفات الأكثر شيوعاً واستخداماً. وتم تصنيف هذه القيم تحت أربع قضايا رئيسية. أولاً، تتعلق إدارة الإدارة بكيفية تعامل الإدارة مع النفوذ، إذ يكون دور الإدارة محدداً بشكل واضح، ويجب أن يكون المديرون مؤهلين وقادرين على أداء مهماتهم. والقيم المرتبطة بإدارة الإدارة تشمل القوة (النفوذ)، والصفوة، والمكافأة. ثانياً، تتعلق إدارة المهمة بالقضايا المرتبطة بأداء العمل وكيفية تحقيق أهداف المنظمة، وتشمل القيم التي تركز عليها الفاعلية، والكفاءة، والاقتصاد. ثالثاً، تهتم إدارة العلاقات بكيفية الحصول على أفضل إسهام من الموظفين وضمان التزامهم بالمهام الموكلة إليهم، إذ تشمل القيم العدل، والقانون، والنظام. رابعاً، تتعلق إدارة البيئة بكيفية تنافس المنظمة مع محيطها وكيفية التأثير والاستفادة من هذه البيئة لصالحها، والقيم المرتبطة بإدارة البيئة تشمل الدفاع، والتنافس، واستثمار الفرص. تناولت هذه الأبعاد في الدراسة المقدمة من Al-Ghamdi(2005,P10-12)

تأسيساً على ما سبق، تأتي هذه الدراسة بهدف التعرف إلى القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس وعلاقتها ببعض المتغيرات.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تُعد القيم التنظيمية أحد العوامل الأساسية التي توجه السلوك الإنساني وتحدده داخل المؤسسات التعليمية، إذ يختلف الأفراد في القيم التي يؤمنون بها. يعتقد بعضهم أن قيم التعاون والعدالة والانتماء هي الأسمى، في حين يرى آخرون أن قيم التعاون والتواصل في بيئة العمل هي

الأساس بالنسبة لهم. لفهم سلوك هؤلاء الأفراد داخل العمل، يصبح من الضروري التعرف الى القيم السائدة بينهم في جامعة القدس.

كما أن عديداً من الدراسات تناولت تأثير القيم التنظيمية والقيم الشخصية بشكل مباشر في سلوك الأداء التنظيمي، مشيرة إلى أن أي تعارض بين هذه القيم قد يؤدي إلى نشوء صراعات تنظيمية، مما يؤثر سلباً في الأداء. من هنا، تتجلى أهمية دراسة القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس، وما يتصل بها من متغيرات، إذ تسهم هذه الدراسة في توضيح كيفية تأثير القيم على الديناميات التنظيمية، مما يساعد في تعزيز التعاون وتحسين الأداء الأكاديمي.

كما تعد فهم القيم التنظيمية خطوة حيوية نحو تعزيز بيئة العمل الإيجابية داخل الجامعات. إذ تؤثر هذه القيم في كيفية تفاعل الأعضاء مع بعضهم بعضاً ومع الإدارة، مما يسهم في تعزيز الإبداع والابتكار. فضلاً عن ذلك، فإن تعزيز القيم المشتركة بين الأفراد يساعد في بناء ثقافة تنظيمية قوية، إذ يشعر الجميع بالارتباط والأمان. بالتالي، من المهم أن تستثمر الجامعات في برامج لتعزيز القيم التنظيمية، مما يعزز من التفاعل الإيجابي ويقلل من النزاعات داخل المؤسسة. وفي ضوء ما تقدم يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس وعلاقتها ببعض

المتغيرات؟

وقد أُنبتق عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- السؤال الأول: ما مستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المبحوثين لمستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة).

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- الإجابة عن التساؤلات المطروحة، أما الهدف الرئيس فهو توضيح علاقة القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في القدس ببعض المتغيرات.
- معرفة القيم السائدة في جامعة القدس لأعضاء هيئة التدريس فيها، إذ تعدّ القيم موجّهاً عاماً

لسلوك الفرد وتصرفاته سواء في التنظيم أم خارجه، وعلاقة هذه القيم ببعض المتغيرات لأعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة: تنقسم أهمية الدراسة إلى محورين:

أهمية الدراسة من الناحية العملية والتطبيقية:

يؤمل أن تستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات الآتية:

- القيادات في جامعة القدس من خلال تزويد أصحاب القرار بالقيم التنظيمية، من شأنها تطوير وتحسين مستوى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس.
- تسهم هذه الدراسة في مساعدة القيادات في جامعة القدس لمعرفة واقع القيم التنظيمية وأهميتها، ومعرفة مواطن القوة وتعزيزها ومواطن الضعف لإصلاحها.

أهمية الدراسة من الناحية النظرية والفكرية:

- يأمل الباحث أن تمثل هذه الدراسة إضافة علمية بموضوعها (القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس وعلاقتها ببعض المتغيرات)، التي تعد من الأدبيات التي تقتقر إليها المكتبات الفلسطينية والعربية حسب علم الباحث.

مصطلحات الدراسة:

تشمل الدراسة على مجموعة من المصطلحات التي يعرفها الباحث على النحو الآتي:

القيم التنظيمية Organizational Values : هي الاعتقاد الذي تبنى عليه أعمالنا في المؤسسات فهي عبارة عن اختيار بين الصالح والسيئ، والمهم وغير المهم، لذا فالقيم تشكل السلوك والقيم التنظيمية "تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك. (Al-Otaibi,2019,P11)

حدود الدراسة: تتمثل الدراسة بالحدود الآتية:

- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس.
 - **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على جامعة القدس.
 - **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2024/2023.
- الدراسات السابقة:**

في دراسة أجراها سميث وآخرون (Smith, et al., 2024) تم تسليط الضوء على تأثير القيم التنظيمية على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية. أستخدم

المنهج الكمي، وتكونت العينة من 500 أستاذ جامعي من 10 مؤسسات تعليمية. أظهرت النتائج أن القيم مثل التعاون والعدالة لها تأثير إيجابي كبير في أداء الأعضاء، مما يعكس أهمية بناء ثقافة تنظيمية قوية في الجامعات.

في دراسة أخرى، تناولت لي وجون (Lee and John, 2024) العلاقة بين الثقة التنظيمية ورضا العاملين في المؤسسات التعليمية. اعتمدت الدراسة على استبيانات تم توزيعها على 300 موظف إداري وأكاديمي، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الثقة التنظيمية ورضا العاملين، مما يبرز أهمية تعزيز الثقة في بيئة العمل لتحسين مستوى الرضا الوظيفي.

أجرى عبيرات وبن ساحة (Abirat, & Bin Saha, 2018) دراسة هدفت إلى تعرف أثر القيم التنظيمية على الالتزام الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة (90) من العاملين بالمدرسة العليا للأساتذة بالأغواط، وتم استخدام منهجين، المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي، وأظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة احصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي.

وأما دراسة رمضان وأبو عاصي (Ramadan, & Abu Asi, 2016) فهدفت إلى الكشف عن مستوى القيم التنظيمية بجامعة المجمع، وانعكاسات تلك القيم على مستوى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كما استهدفت التعرف إلى أثر بعض المتغيرات (نوع الكلية، والخبرة، والدرجة العلمية) في تحديد مستوى القيم التنظيمية وتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة بجامعة المجمع من وجهة نظر عينة الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي والوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبانة بعد التأكد من صدقها وثباتها على عينة طبقية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغ قوامها (167) عضواً. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد العينة على مجالات (إدارة المهمة، إدارة الإدارة، إدارة العلاقات، وإدارة البيئة) لمستوى القيم التنظيمية السائدة في جامعة المجمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة موافقة كبيرة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات أفراد العينة على درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة بجامعة المجمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة، كما أوضحت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى القيم التنظيمية ودرجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة بجامعة المجمع. كما أسفرت نتائج الدراسة أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري

الكلية والخبرة لأعضاء هيئة التدريس لصالح أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من ذوي الخبرة الأكثر من 10 سنوات، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الدرجة العلمية. وهدفت دراسة بكشير (Boukchira,2013) إلى تعرف القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري إذ استخدم المنهج الوصفي الارتباطي على عينة مقدارها 30 أستاذاً بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيصر ببسكرة. وأهم نتائج الدراسة ما يأتي: القيم التنظيمية السائدة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لدى الأساتذة والاداريين جاءت مرتبة كالاتي: القوة، فرق العمل، النظام، العدالة، الفاعلية، الصفوة، المكافأة، والكفاءة، حسب المتوسطات الحسابية وهذا ما يثبت وجود القيم التنظيمية وممارستها في الكلية. ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والتمكين وذلك حسب اتجاهات الأساتذة والاداريين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

أما دراسة عبادو (Abadou,2012): فهذفت الدراسة إلى الكشف عن القيم التنظيمية لدى أساتذة الجامعات بالجزائر وعلاقتها بالولاء التنظيمي. تم تطبيق الدراسة على عينة من الأساتذة مؤلفة من (447) أستاذاً وأستاذة، وأُستخدمت استبانتان هما (ديف فرانسيس ودكوك وأداة بروتير لقياس مستوى الولاء التنظيمي)، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات كان متوسطاً. وأن هناك دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية لدى أساتذة الجامعات. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الرتبة الإدارية والتخصص، والأقدمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تُظهر الدراسات التي أجراها سميث وآخرون (Smith, et al., 2024) أهمية القيم التنظيمية والثقة التنظيمية في تعزيز الأداء الأكاديمي ورضا العاملين في المؤسسات التعليمية. فقد أكدت دراسة سميث وزملائه أن القيم مثل التعاون والعدالة تؤدي دوراً محورياً في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مما يعكس ضرورة بناء ثقافة تنظيمية قوية. في حين توضح دراسة لي وجون (Lee, john, 2024) أن الثقة التنظيمية تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين، مما يستدعي من المؤسسات التعليمية تعزيز بيئة الثقة لتحقيق أداء أفضل. فضلاً عن ذلك، تسلط دراسة عبيرات وبن ساحة (Abirat, & Bin Saha,2018) الضوء على الأثر الإيجابي للقيم

التنظيمية في الالتزام الوظيفي، مما يدعو إلى تعزيز القيم المؤسسية لضمان التزام أكبر من قبل العاملين. تتفق هذه النتائج مع دراسة رمضان وأبو عاصي (Ramadan, & Abu Asi, 2016) التي وجدت علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية وتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، مما يشير إلى أهمية تطبيق القيم التنظيمية لضمان تحسين الأداء المؤسسي. وفي هذا السياق، تقدم دراسة بكشير (Boukchira, 2013) نظرة شاملة عن القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري، إذ تعكس النتائج وجود علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية وتمكين العاملين، مما يدعم فكرة أن القيم التنظيمية تعزز من أداء الأفراد في المؤسسات التعليمية. أخيراً، تتناول دراسة عبادو (Abadou, 2012) العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي، مما يشير إلى أهمية القيم التنظيمية في تعزيز الولاء بين أعضاء هيئة التدريس. على الرغم من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة حسب متغيرات مختلفة، فإن هذه الدراسة تعزز من أهمية فهم القيم التنظيمية لتعزيز الولاء في المؤسسات التعليمية. بشكل عام، توضح هذه الدراسات أن القيم التنظيمية والثقة التنظيمية هي عناصر حيوية لتحسين الأداء الأكاديمي ورضا العاملين، وتعزز من التزام الأفراد وولائهم في المؤسسات التعليمية.

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الجزء وصفاً لمنهجية الدراسة ومجتمع الدراسة، وعينتها والطريقة التي تم فيها اختيار العينة والأدوات المستخدمة فيها، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة ومتغيراتها، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت للوصول إلى نتائج الدراسة.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، إذ يعد هذا المنهج أنسب المناهج المستخدمة في مثل هذه الدراسة، إذ إنه يتم عن طريق جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانات وجمعها وتحليلها إحصائياً بالأساليب المناسبة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس، والبالغ عددهم (653) عضو هيئة تدريس، خلال فترة إجراء الدراسة. وفقاً للموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الفلسطينية للعام 2023-2024).

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة بلغت (160) عضو هيئة تدريس بنسبة (24%) من مجتمع الدراسة، وكما هو مبين في الجدول (1):

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	71	54.6%
	أنثى	59	45.6%
	المجموع	130	100%
سنوات الخبرة	أقل من سنتين	14	10.7%
	من 2 إلى 4 سنوات	68	52.3%
	أكثر من 4 سنوات	48	37%
	المجموع	130	100%

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة الدراسة بالاستعانة بأدوات بعض الدراسات السابقة مثل دراسة: عبيرات وبن ساحة (Abirat, & Bin Saha, 2018)، ورمضان وأبو عاصي (Boukchira, 2013)، وبكشير (Ramadan, & Abu Asi, 2016)، وعبادو (Abadou, 2012). فضلاً عن البيانات الديموغرافية، فقد تكونت الأداة من مقياس، وهو مقياس القيم التنظيمية: وتكون من (24) فقرة، توزعت على أربعة أبعاد، وهي: إدارة الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة.

إذ يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة من فقرات المجالات وذلك على سلم من خمس درجات هي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، متدنية، متدنية جداً) وصُححت الأداة بإعطاء الأوزان التالية (5، 4، 3، 2، 1) للدرجات سابقة الذكر، كما تم التحقق من دلالات الصدق والثبات للأداة.

صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة صدق المحتوى، وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (4) من أساتذة القيادة والإدارة التربوية والإدارة العامة، من أساتذة الجامعات الأردنية والجامعات الفلسطينية وقد طلب من المحكمين تنقيح الاستبانة ومراجعتها من حيث درجة وضوح الفقرات، وجودة الصياغة اللغوية، ودرجة انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرون أنها لا تحقق الهدف من الاستبانة وقد جمعت البيانات من المحكمين وبعد

ذلك تم إعادة صياغتها وفق ما وافق عليه (80%) من المحكمين.

ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام طريقتين للتحقق من ثبات أداة الدراسة، الطريقة الأولى هي الاختبار وإعادة الاختبار والطريقة الثانية هي حساب معامل الإتساق الداخلي لفقرات الاستبانة. فقد تم في الأولى تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية (30 عضو هيئة تدريس) مرتين بفارق زمني مدته أسبوعين وتم حساب معامل الارتباط بيرسون (معامل ثبات الاستقرار) بين التطبيقين. كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي من خلال معادلة كرونباخ ألفا. والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2): معامل ثبات إعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة الثقة التنظيمية ككل ومجالاتها

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات إعادة
المجال الأول: إدارة الإدارة	0.901	0.890
المجال الثاني: إدارة المهمة	0.900	0.891
المجال الثالث: إدارة العلاقات	0.923	0.912
المجال الرابع: إدارة البيئة	0.912	0.901
الثقة التنظيمية	0.921	0.932

أظهرت النتائج في الجدول (2) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على الأداة في مرتي التطبيق بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.932). أما معامل ثبات الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) للأداة ككل بلغ (0.921). ويلاحظ أنها ذات معامل ثبات مرتفع. وعليه عُدَّت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها والوثوق بنتائجها.

تصحيح أداة الدراسة

لأجل احتساب الدرجة الكلية للأداة، تم وضع خمسة بدائل يختار المستجيب أحد هذه البدائل التي تعبر عن رأيه، وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) للبدايل الخمسة على التوالي للفقرات، إذ أعطيت الدرجة (5) على البديل كبيرة جداً، والدرجة (4) للبديل كبيرة، وأعطيت الدرجة (3) على البديل متوسطة، وأعطيت الدرجة (2) على البديل متدنية، وأعطيت الدرجة (1) على البديل متدنية جداً. وللحكم على مستوى المتوسطات الحسابية للفقرات والمجالات والأداة ككل، اعتمد المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

مدى الفئة = (أعلى قيمة - أدنى قيمة) مقسوماً على عدد الخيارات

مدى الفئة = $5-1=4$ $5\div 0.8=6.25$ وبذلك يصبح معيار الحكم على النحو الآتي:

الجدول (3): المعيار الإحصائي لتحديد درجة المتوسطات الحسابية

الدرجة	المتوسط الحسابي
متدنية جداً	من 1.00 أقل من 1.80
متدنية	من 1.80 أقل من 2.60
متوسطة	من 2.60 أقل من 3.40
كبيرة	من 3.40 أقل من 4.20
كبيرة جداً	من 4.20 - 5.00

متغيرات الدراسة: تشمل الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات الوسيطة:

- الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات)، (5 سنوات - إلى أقل من 10 سنوات)، (10 سنوات فأكثر).

ثانياً: المتغير التابع: الثقة التنظيمية

أساليب المعالجة الإحصائية:

- للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثنائي المتعدد.

عرض النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لتحقيق ذلك تمت الإجابة عن أسئلتها وفق تسلسلها، وفيما يأتي عرض لذلك:

نتائج السؤال الأول الذي نص على: ما مستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس

في جامعة القدس ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكل مجال من مجالاتها، ويبين الجدول (4) ذلك.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وكل مجال من مجالاتها مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	المجال الأول: إدارة الإدارة	3.84	.61	1	كبيرة
3	المجال الثالث: إدارة العلاقات	3.83	.96	2	كبيرة
2	المجال الثاني: إدارة المهمة	3.72	.67	3	كبيرة
4	المجال الرابع: إدارة البيئة	3.62	.86	4	كبيرة
	الثقة التنظيمية	3.75	.69		كبيرة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

تُظهر نتائج الجدول (5) أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لديهم ثقة كبيرة في سياسة التوظيف المعتمدة على اختيار الكفاءات، فقد حققت الفقرة المتعلقة بذلك متوسطاً حسابياً مرتفعاً (4.08). وهذا يتماشى مع ما توصلت إليه دراسة سميث وآخرون (Smith, 2024)، التي أكدت أهمية القيم التنظيمية في تحسين الأداء الأكاديمي، إذ تسهم سياسة التوظيف المبنية على الكفاءة في تعزيز الثقة بين الأعضاء وتعكس اهتمام الجامعة بتوظيف الأفراد المؤهلين. من جهة أخرى، تشير الفقرة المتعلقة بالمنشورات الدورية (3.74) إلى وجود نقص نسبي في المعلومات المتاحة حول نشاطات الجامعة، مما قد يؤثر سلباً في مستوى التواصل والثقة التنظيمية كما أظهرت دراسة لي وجون (Lee and John, 2024) التي أكدت على أهمية تعزيز الثقة في بيئة العمل لتحسين رضا الموظفين. وبذلك، فإن عدم وجود منشورات كافية قد يمثل عائقاً أمام تعزيز تلك الثقة، ويحتاج إلى معالجة لضمان تواصل فعال وشفاف بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس. من خلال الربط بين هذه النتائج والدراسات السابقة، يتضح أن تعزيز القيم التنظيمية في جوانب متعددة مثل التوظيف والتواصل يمكن أن يسهم في تحسين الأداء الأكاديمي ورفع مستوى الثقة والرضا لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات مستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفيما يأتي عرض لذلك:

المجال الأول: ادارة الادارة

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال (ادارة الادارة)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
4	سياسة التوظيف في جامعتي تعتمد على اختيار الكفاءات	4.08	.85	1	كبيرة
1	الإدارة في الجامعة تمتاز بالقوة في فرض احترامها على الجميع	3.90	.80	2	كبيرة
5	جامعتي تكافئ الأفراد الذين يسهمون في تحقيق أهدافها	3.82	.79	3	كبيرة
6	نظام الترقية في جامعتي يعتمد على أسس علمية (إنجاز)	3.78	.93	4	كبيرة
3	تعتمد الجامعة على برامج تطويرية للرفع من كفاءة العاملين	3.75	.79	5	كبيرة
2	توجد منشورات دورية كافية أستفيد منها حول نشاطات الجامعة	3.74	.87	6	كبيرة
	المجال الأول: ادارة الإدارة	3.84	.61		كبيرة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يلاحظ من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال جاءت بدرجة كبيرة، فقد جاءت الفقرة (4) التي نصت على "سياسة التوظيف في جامعتي تعتمد على اختيار الكفاءات" في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.08)، مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعدّون سياسة الجامعة في التوظيف تعتمد بشكل كبير على معايير الكفاءة. هذا يعني أن هناك ثقة قوية في عمليات التوظيف وأن الجامعة تهتم بتوظيف الأفراد ذوي المؤهلات العالية. في حين جاءت الفقرة (2) التي نصت على "توجد منشورات دورية كافية أستفيد منها حول نشاطات الجامعة" في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.74)، مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن هناك نقصاً نسبياً في المنشورات الدورية التي تتناول نشاطات الجامعة أو أنهم لا يستفيدون منها بالشكل الكافي. وقد اتفقت هذه النتيجة ضمنياً مع نتيجة دراسة عبيرات وبن ساحة (Abirat, & 2018) Bin Saha, ، ودراسة رمضان وأبو عاصي (Ramadan, & Abu Asi,2016)، ودراسة عبادو (Abadou,2012).

المجال الثاني: ادارة المهمة

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال (ادارة المهمة)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
5	جامعتي تتمتع بالعقلانية في استثمار مواردها المالية	3.99	.80	1	كبيرة
3	جامعتي تسعى للرفع من كفاءتي من خلال التدريب المستمر	3.92	.76	2	كبيرة
2	جامعتي تأخذ بمقترحاتي عند اتخاذ بعض القرارات	3.78	.95	3	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	هناك رؤية مستقبلية واضحة للجامعة من الهيئات العليا	3.70	.94	4	كبيرة
4	هناك تحديد واضح للمهام والمسؤوليات في جامعتي	3.54	.94	5	كبيرة
6	جامعتي توفر الدعم المالي الكافي لإجراء البحوث العلمية	3.41	1.02	6	كبيرة
	المجال الثاني: إدارة المهمة	3.72	.67		

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يلاحظ من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال جاءت بدرجة كبيرة، فقد جاءت الفقرة (5) التي نصت على "جامعتي تتمتع بالعقلانية في استثمار مواردها المالية" في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.99)، مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن الجامعة تتبع سياسة مالية حكيمة في استخدام مواردها. هذا يعكس تقديرهم لإدارة الموارد المالية بشكل فعال وحرص الجامعة على تحقيق أفضل النتائج بأقل تكلفة ممكنة، مما يعزز الثقة في الإدارة المالية. في حين جاءت الفقرة (6) التي نصت على "جامعتي توفر الدعم المالي الكافي لإجراء البحوث العلمية" في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.41)، مما يشير إلى أن هناك بعض الاستياء أو الشعور بعدم كفاية الدعم المالي المخصص للبحوث العلمية. قد يعكس هذا الفارق بين الفقرتين وجود تركيز على ترشيد الموارد المالية على حساب تمويل البحث العلمي بشكل كافٍ. وقد اتفقت هذه النتيجة ضمنياً مع نتيجة دراسة عبيرات وبن ساحة (Abirat, & Bin 2018) ودراسة رمضان وأبو عاصي (Saha, Ramadan, & Abu Asi, 2016)، ودراسة عبادو (Abadou, 2012).

المجال الثالث: إدارة العلاقات

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال (إدارة العلاقات)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	أشعر أن راتبي عادل مقارنة بالأعمال التي أقوم بها	3.96	1.10	1	كبيرة
6	تساعد الإجراءات التنظيمية في جامعتي على توجيه السلوك	3.95	1.00	2	كبيرة
5	توجد صرامة في تطبيق القوانين في جامعتي	3.92	1.03	3	كبيرة
3	تشجع الإدارة العليا في جامعتي على العمل الجماعي	3.89	1.09	4	كبيرة
1	أعلم بأن القرارات الإدارية المتعلقة بالعاملين عادلة	3.73	1.08	5	كبيرة
4	تعمل الهيئات المسؤولة في جامعتي على نشر قيم العمل	3.50	1.25	6	كبيرة
	المجال الثالث: إدارة العلاقات	3.83	.96		كبيرة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يلاحظ من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال جاءت بدرجة كبيرة، فقد جاءت الفقرة (2) التي نصت على "أشعر أن راتبي عادل مقارنة بالأعمال التي أقوم بها" في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96)، مما يشير إلى أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأنهم يتقاضون رواتب تتناسب مع الجهود التي يبذلونها في العمل. هذا يعكس رضا نسبياً عن التعويضات المالية التي يحصلون عليها، وربما يعزز لديهم شعور بالتحفيز والاستقرار الوظيفي. في حين جاءت الفقرة (4) التي نصت على "تعمل الهيئات المسؤولة في جامعتي على نشر قيم العمل" في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.50)، مما يشير إلى أن هناك تصوراً بأن جهود نشر قيم العمل داخل الجامعة من قبل الهيئات المسؤولة ليست كافية أو تحتاج إلى تحسين. قد يعكس ذلك ضعف التواصل أو غياب برامج واضحة لتعزيز قيم العمل بين أفراد هيئة التدريس. وقد اتفقت هذه النتيجة ضمناً مع نتيجة دراسة عبيرات وبن ساحة (Abirat, & Bin Saha, 2018)، ودراسة رمضان وأبو عاصي (Ramadan, & Abu Asi, 2016)، ودراسة عبادو (Abadou, 2012).

المجال الرابع: إدارة البيئة

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة

على فقرات المجال (إدارة البيئة)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
5	ينظر إلى أصحاب الأفكار الجديدة في جامعتي نظرة تقدير	3.75	1.00	1	كبيرة
1	الإدارة في جامعتي تتعامل بفاعلية مع المشكلات	3.68	.95	2	كبيرة
6	الإبداع والتطور في جامعتي يلقي تشجيعاً كبيراً	3.67	.97	3	كبيرة
3	هناك منافسة بين جماعات العمل في الجامعة للرفع من معايير الأداء	3.60	1.00	4	كبيرة
2	توجد خطط مسبقة في جامعتي لمواجهة الأزمات والطوارئ	3.52	.98	5	كبيرة
4	توجد منافسة بين جامعتي والمؤسسات التعليمية الأخرى	3.48	1.15	6	كبيرة
	المجال الرابع: إدارة البيئة	3.62	.86		كبيرة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

يلاحظ من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال جاءت بدرجة كبيرة، فقد جاءت الفقرة (5) التي نصت على "ينظر إلى أصحاب الأفكار الجديدة في جامعتي نظرة تقدير" في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.75)، مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأن الجامعة تقدر الابتكار وتضمن الأفكار الجديدة. هذا يعكس ثقافة داعمة للإبداع والتجديد، وهو

مؤشر إيجابي يعزز روح المبادرة ويحفز الأكاديميين على تقديم أفكار مبتكرة. في حين جاءت الفقرة (4) التي نصت على "توجد منافسة بين جامعتي والمؤسسات التعليمية الأخرى" في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.48)، مما يشير إلى أن هناك شعورًا بأن مستوى المنافسة بين الجامعة والمؤسسات التعليمية الأخرى ليس كبيرًا أو غير ملموس بشكل قوي. قد يعكس ذلك قلة الشعور بالحاجة للمنافسة الخارجية أو أن الجامعة قد لا تكون تركز بما فيه الكفاية على تعزيز موقعها التنافسي في المجال الأكاديمي. وقد اتفقت هذه النتيجة ضمناً مع نتيجة دراسة عبيرات وبن ساحة (Abirat, & Bin Saha, 2018)، ودراسة رمضان وأبو عاصي (Ramadan, & Abu Asi, 2016)، ودراسة عبادو (Abadou, 2012)، ودراسة بكشير (Boukchira, 2013).

نتائج السؤال الثاني الذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المبحوثين لمستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس، وفقاً لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)، وبين الجدول (8) ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس ككل، وفقاً لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة)

المتغير	المستوى/الفئة	المجال الاول: ادارة الادارة	المجال الثاني: ادارة المهمة	المجال الثالث: ادارة العلاقات	المجال الرابع: ادارة البيئة	الثقة التنظيمية
النوع الاجتماعي						
ذكر	المتوسط الحسابي	3.92	3.72	3.76	3.68	3.77
	الانحراف المعياري	.633	.672	.974	.849	.683
انثى	المتوسط الحسابي	3.80	3.73	3.87	3.58	3.74
	الانحراف المعياري	.593	.667	.962	.873	.693
سنوات الخدمة						
أقل من خمس سنوات	المتوسط الحسابي	3.82	3.61	4.03	3.81	3.82
	الانحراف المعياري	.482	.593	1.071	1.061	.722
من 5-الى 15 سنوات	المتوسط الحسابي	3.93	3.88	3.99	3.70	3.88
	الانحراف المعياري	.584	.609	.851	.761	.611
أكثر من 15 سنوات	المتوسط الحسابي	3.68	3.48	3.44	3.38	3.50
	الانحراف المعياري	.672	.727	1.031	.936	.753

يُلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة

الدراسة لمستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس، وفقاً لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)، ولتحديد الدلالة الإحصائية لهذه الفروق الظاهرية، تم تطبيق تحليل التباين الثنائي المتعدد، ويبين الجدول (9) ذلك.

الجدول (9) تحليل التباين الثنائي المتعدد للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات مستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس وفقاً لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة)

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس Hotling trace=.068 Sig/=.087	المجال الأول: إدارة الإدارة	1.666	1	1.666	4.723	.032
	المجال الثاني: إدارة المهمة	.553	1	.553	1.329	.251
	المجال الثالث: إدارة العلاقات	.771	1	.771	.880	.350
	المجال الرابع: إدارة البيئة	2.844	1	2.844	3.985	.048
	الثقة التنظيمية	1.322	1	1.322	2.990	.086
سنوات الخبرة Wilks' Lambda=.828 Sig=.003	المجال الأول: إدارة الإدارة	2.898	2	1.449	4.107	.019
	المجال الثاني: إدارة المهمة	4.863	2	2.432	5.842	.004
	المجال الثالث: إدارة العلاقات	9.180	2	4.590	5.241	.007
	المجال الرابع: إدارة البيئة	5.751	2	2.876	4.029	.020
	الثقة التنظيمية	5.138	2	2.569	5.811	.004
الخطأ	المجال الأول: إدارة الإدارة	44.459	126	.353		
	المجال الثاني: إدارة المهمة	52.444	126	.416		
	المجال الثالث: إدارة العلاقات	110.358	126	.876		
	المجال الرابع: إدارة البيئة	89.937	126	.714		
	الثقة التنظيمية	55.713	126	.442		
المجموع	المجال الأول: إدارة الإدارة	1968.278	130			
	المجال الثاني: إدارة المهمة	1859.278	130			
	المجال الثالث: إدارة العلاقات	2023.806	130			
	المجال الرابع: إدارة البيئة	1795.278	130			
	الثقة التنظيمية	1891.186	130			
المجموع المعدل	المجال الأول: إدارة الإدارة	47.764	129			
	المجال الثاني: إدارة المهمة	57.309	129			
	المجال الثالث: إدارة العلاقات	119.911	129			
	المجال الرابع: إدارة البيئة	96.047	129			
	الثقة التنظيمية	60.873	129			

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)

يُلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في

جامعة القدس الكلي على حسب متغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور، كذلك وجود فروق على حسب سنوات الخبرة و كانت الفروق لصالح فئة من 5-15 سنة وكما هو مبين في الجدول (10).

الجدول (10): المقارنات البعدية باستخدام طريق شافيه على حسب متغير سنوات الخبرة

المقياس	سنوات الخبرة	سنوات الخبرة	الفرق بين المتوسطين	الدلالة الاحصائية
الثقة التنظيمية	أقل من خمس سنوات	من 5-الى 15 سنوات	-0.06	.956
		أكثر من 15 سنوات	.32	.278
	من 5-الى 15 سنوات	أقل من خمس سنوات	.06	.956
		أكثر من 15 سنوات	.38(*)	.016
	أكثر من 15 سنوات	أقل من خمس سنوات	-.32	.278
		من 5-الى 15 سنوات	-.38(*)	.016

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الذكور لديهم تقييم أعلى للقيم التنظيمية مقارنة بالإناث، إذ أن إدراك الذكور للثقة التنظيمية قد يكون أعلى من الإناث لأسباب متعددة تتعلق بعوامل اجتماعية وثقافية وتنظيمية. أولاً، قد يشعر الذكور بمزيد من الثقة في بيئات العمل التقليدية نظراً للتوقعات الثقافية التي تميل إلى منحهم أدواراً قيادية أو مسؤوليات أكبر، مما يعزز ثقتهم في النظام التنظيمي، كما يمكن أن يكون لدى الذكور فرصة أكبر للوصول إلى شبكات التواصل والمعلومات داخل المؤسسة، مما يدعم شعورهم بالثقة التنظيمية كما أن أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم سنوات خبرة متوسطة يميلون إلى تقييم القيم التنظيمية بشكل أكثر إيجابية مقارنة بالفئات الأخرى. قد يعكس ذلك فترة معينة من الخبرة التي يصبح فيها الأفراد أكثر اندماجاً مع ثقافة الجامعة وقيمها التنظيمية. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبادو (Abadou, 2012)، واتفتت مع دراسة رمضان وأبو عاصي (Ramadan, & Abu Asi, 2016).

التوصيات:

- العمل على تطوير أعضاء هيئة التدريس من خلال تعزيز القيم التنظيمية.
- ضرورة وجود توافق بين قيم أعضاء هيئة التدريس والقيم التنظيمية لما له من اثار ايجابية تجاه جامعة القدس.
- ضرورة تدعيم عديد من القيم التي تعد دافعاً محفزاً للعمل وتعزيز الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس كقيم العدالة والمساواة التي تشعر العاملين بأهميتهم.
- ضرورة تحري العدالة والموضوعية في التعامل مع الأفراد سواء في الأجور والمكافآت المادية

أو المزايا والخدمات الاجتماعية والمعنوية.

- تعزيز القيم التنظيمية التي تسعى الى رقي المبادئ الاخلاقية في المنظمة.
- الحرص على تهيئة مناخ مناسب لأعضاء هيئة التدريس يعتمد على الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوسين وتوفير بيئة عمل جيدة تسهم في زيادة مستوى القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس.
- اجراء مزيد من الدراسات والبحوث حول القيم التنظيمية لما تمثله من أهمية بارزة في تحديد السلوك وتعزيز الولاء.

References

- Abadou, Khadija. (2012/2013). Organizational values and their Relationship to organizational loyalty among university Professors: A field study in the states of (Ouargla, Ghardaia, El Oued and Biskra), Unpublished Master Thesis, University of Kasdi Merbah-Ouargla, Algeria.
- Abirat, Muqaddam and Bin Saha, Ahlam. (2018). The impact of Organizational values on organizational commitment, a case study of workers at the Higher School of Teachers in Laghouat. Algerian Institutional Performance Journal, (4), 52-66.
- Abu Al-Ala, Rushdi. (2009). Work pressures and their impact on Organizational loyalty, an applied study on managers Working in The Ministry of Interior in the Gaza Strip, Unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Abu Bakr, Mustafa. (2010). Work Ethics and Values in Contemporary Organizations, A Strategic Behavioral Approach for the Survival, Stability and Growth of Organizations. 1 St ed., University House.
- Ahmed, Manar. (2016). Work values and their relationship to administrative creativity among administrators at Taif University: A field study. Journal of the Faculty of Education at Al -Azhar University, (167) 317-374.
- Al-Adlouni, Muhammad (2003). Institutional Work, Riyadh: Dar Ibn Al-Hazm.
- Al-Amian, Mahmoud. (2005). Organizational Behavior in Business Organizations. 3 rd ed., Amman: Wael Publishing and Distribution House.
- Al-Ghamdi, Muhammad. (2005). Organizational Behavior Between Theory and Practice. Alexandria: Dar New University.
- Al-Lawzi, Musa. (2007). Organization and Work Procedures. Amman: Wael Publishing House.
- Al-Otaibi, Abdullal (2019). Organizational values in public Schools in Taif Governorate and their relationship to teachers organizational

- Commitment, Educational journal of the Sohag College of Education 66(66), 401-437.
- Al-Tajm, Abdullah and Al-Sawat, Mutlaq. (2001). O rganizational Behavior. Jeddah: Hafez House for Publishing and Distribution.
- Brew, A., Boud, D., & Rojewski, J. W. (2020). The role of trust in fostering collaboration and innovation in higher education. *Higher Education Research & Development*, 39(4), 675-687. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1700308>
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement New York*. Russell Sage Foundation.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2020). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2013). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909-927. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.909>
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12(4), 450-467. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Fulmer, C. A., & Gelfand, M. J. (2012). At what level (and in whom) we trust: Trust across multiple organizational levels. *Journal of Management*, 38(4), 1167-1230. <https://doi.org/10.1177/0149206312439327>
- Gillespie, N., & Mann, L. (2004). Transformational leadership and shared values: The building blocks of trust. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 588-607. <https://doi.org/10.1108/02683940410551507>
- Khalifat, Abdul Fattah and Al-Malahamah, Mona. (2009). Organizational Loyalty and its relationship to job satisfaction among faculty Members in Jordanian Private universities, Damascus university Journal. 25(3+4), 289-340.
- Kramer, R. M., & Tyler, T. R. (Eds.). (1996). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. SAGE Publications.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>

- McKnight, D. H., Cummings, L. L., & Chervany, N. L. (1998). Initial trust formation in new organizational relationships. *Academy of Management Review*, 23(3), 473-490. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926622>
- Mishra, A. K., & Mishra, K. E. (1994). The role of mutual trust in effective downsizing strategies. *Human Resource Management*, 33(2), 261-279. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930330208>
- Ramadan, Issam and Abu Asi. (2016). Reflections of organizational values Among faculty members at Majmaah University on the application Of the principles of total quality management. *Educational Journal*, (44), 1-47.
- Saber, Boukchira. (2013/2014). Organizational values and their Relationship to human resource empowerment, unpulished masters Thesis, University of Mohamed Khider, Biskra, Algeria.
- Searle, R., & Ball, K. S. (2004). The development of trust and distrust in a merger. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 708-721. <https://doi.org/10.1108/02683940410559360>
- Smith, J., Johnson, L., & Wang, P. (2024). The impact of organizational values on academic performance of faculty members in American universities. *Journal of Higher Education*, 30(2), 123-140
- Tschannen-Moran, M. (2004). *Trust matters: Leadership for successful schools*. Jossey-Bass.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926624>
- Yukl, G., & Becker, W. S. (2006). Effective empowerment in organizations. *Organization Management Journal*, 3(3), 210-231. <https://doi.org/10.1057/omj.2006.20>
- Zeffane, R., Tipu, S. A. A., & Ryan, J. C. (2011). Communication, commitment & trust: Exploring the triad. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 77-87. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n6p77>
- Zeffane, R., Tipu, S. A. A., & Ryan, J. C. (2019). Communication, trust, and collaboration: The role of trust in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 33(3), 461-477. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2018-0158>