



العلاقة بين العوامل التنظيمية و الانتماء لدى العاملين في الجامعة السورية الخاصة

(دراسة ميدانية)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL FACTORS AND  
EMPLOYEE COMMITMENT IN SYRIANN PRIVATE UNIVERSITY**

*(Field Study)*

إعداد

د. بسام التزه

**Dr. Bassam Al Taza**

أستاذ مساعد في قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة دمشق

*Business Dep Prof-Assistant- in Faculty of Economics*

2015

## ملخص البحث

هَدَفَ البحث إلى التعرف إلى العلاقة بين عدد من العوامل التنظيمية المؤثرة في الانتماء التنظيمي في الجامعة السورية الخاصة والمتمثلة في) :طبيعة العمل أو الوظيفة، نظام الأجور والتعويضات السائد، وثقافة الجامعة، نظام الترقية الوظيفية، ونظام الأمان الاجتماعي الوظيفي السائد .( من أجل تحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على الأسلوب الوصفي في عرض متغيرات الدراسة واستخلاص النتائج، وأخذت عينة عشوائية بسيطة بحجم ( 180 ) مفردة، أي ما نسبته 45.7% من حجم المجتمع المدروس، كما تم تصميم استبانة لقياس المتغيرات التنظيمية المستقلة من قبل الباحث، أما قياس الانتماء التنظيمي، فقد تم الاعتماد على مقياس ألن ومايير وتعديلاته الذي يُعدُّ مقياساً مناسباً، ويتمتع بدرجة عالية من الصدق التكويني، وهو ما ظهر من الدراسة، كما تم استخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لذلك. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن مستوى انتماء العاملين للجامعة هو أقل من المتوسط ، أما متوسطات العوامل التنظيمية المستقلة التي لها علاقة بالانتماء، فقد جاءت ثقافة العمل، وطبيعة العمل في الجامعة بدرجة متوسطة، أما مستوى العوامل الباقية المتمثلة في :نظام الأجور والتعويضات، ونظام الترقية الوظيفية، ونظام الأمان الاجتماعي الوظيفي السائد، فكانت ضعيفة، كما أظهرت نتائج الاختبار الإحصائي أن :

هناك علاقة معنوية موجبة بين كل من طبيعة أعمال العاملين في الجامعة والانتماء إليها، وهي علاقة ضعيفة نسبياً.

هناك علاقة معنوية بين كل من نظام الأجور والتعويضات السائد في الجامعة، وانتماء العاملين إليها، وهي علاقة ضعيفة نسبياً.

هناك علاقة معنوية طردية موجبة بين ثقافة العمل السائدة في الجامعة، وانتماء العاملين إليها .وهي علاقة متوسطة القوة .

هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين نظام الترقية المطبق في الجامعة وانتماء العاملين إليها، وهي علاقة ضعيفة نسبياً.

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام الأمان الاجتماعي الوظيفي المطبق في الجامعة وانتماء العاملين إليها، وهي علاقة ضعيفة أيضاً.

هناك اختلافات جوهرية في الانتماء للجامعة باختلاف الخصائص الديموغرافية للمبجوثين) العمر، الجنس، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة، وجهة العمل.(

وفي ضوء تلك النتائج تم تقديم عدد من التوصيات وكان أهمها :العمل على الاستقرار النسبي للعاملين في أعمالهم الإدارية، وتكليف العاملين من الأساندة بمقررات تناسب تخصصاتهم العلمية الدقيقة ما أمكن .ووضع نظام فعال للأجور والتعويضات يأخذ بعين النظر الحالة التي يعيش فيها البلد في الوقت الراهن.

وكذلك العمل على وضع نظام للترقية الوظيفية يتميز بالموضوعية والعدالة، و كذلك العمل على بناء وتعزيز ثقافة عمل قوية في الجامعة، والاهتمام ببعض العوامل المكونة للامان الاجتماعي الوظيفي، مثل : (التأمين على الحياة، وتأمين البطالة ) لما لها جميعاً من تأثير في مستوى إحساس العاملين في انتمائهم للجامعة.

**كلمات مفتاحية:العوامل التنظيمية ، الانتماء التنظيمي.**

## Abstract

- *This research aims to identify the relationship between some organizational factors affecting organizational commitment in Syrian Private University, which represented by the following elements: Work nature, wages and compensations system, university culture, promotion system, social security system. To achieve the study aims, the researcher adopted a descriptive method to present the research factors and extract results. A random sample of (180 unit) has been chosen, which represent 45.7% of the research society. A Questionnaire has been designed to measure the independent organizational variables. Alan and Meyer index and its adjustment as well has been chosen to measure organizational commitment along with other appropriate statistical tools. This research found out the following results:*
  - *Staff university commitment is below the average. while the average of independent organizational variables (work nature, wages and compensations system, university culture, promotion system, social security system), have recorded weak average. Also, the statistical tests shows the followings:*
    - *There is positive significant relationship between work nature and staff commitment; its relatively weak relationship.*
    - There is positive significant relationship between wages and compensations system and staff commitment; its relatively weak relationship.*
    - There is positive significant relationship between university culture and staff commitment; its relatively average relationship.*
    - There is positive significant relationship between , promotion system and staff commitment; its relatively weak relationship.*
    - There is positive significant relationship between social security system and staff commitment; its relatively weak relationship.*
    - There are significant differences in staff commitment in accordance with demographic characteristics (Age, gender, education level, job level, years of work, place of work.*
- In the light of research results, some recommendations were provided as following: stability of staff at their managerial positions, to accurately consider academic major of lecturer and teaching team, to apply effective wages and compensation systems which take into consideration current circumstances in Syria. As well, a reasonable and fair promotion system should be applied. Private Syrian University have to establish strong work-related culture, and support social security system such as: Life insurance, Unemployment Insurance, which have positive effects on staff commitment.*

**Key words: Organizational commitment-Organizational Factors**