

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Commerce
Master of Business & Administration



الجامعة الإسلامية- غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير إدارة الأعمال

تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي
(دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة)
**The Impact Of Employee's Rights on
Organizational Commitment
(An Applied Study on Police Apparatus in Gaza
Strip)**

إعدادُ الباحثِ

عبد الله أحمد عبد الرحمن السيد

إشرافُ

الدكتور/ يوسف عبد عطية بحر

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ اسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الْحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ
فِي إِدَارَةِ الْأَعْمَالِ بِكَلِيَّةِ التِّجَارَةِ فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

سبتمبر/2017م - ذو الحجة/1438هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي

(دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة)

The Impact Of Employee's Rights on Organizational Commitment (An Applied Study on Police Apparatus in Gaza Strip)

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this. The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	عبد الله أحمد عبد الرحمن السيد	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:		التاريخ:



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ عبدالله أحمد عبدالرحمن السيد لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة

The Impact of Employee's Rights on Organizational Commitment - An Applied Study on Police Apparatus in Gaza Strip

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأربعاء 22 ذو الحجة 1438 هـ، الموافق 2017/09/13م الساعة

الواحدة مساءً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....
.....
.....

د. يوسف عبد بحر مشرفاً و رئيساً

د. وسيم اسماعيل الهاييل مناقشاً داخلياً

د. نبيل عبد الوح مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق،،،

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. مازن اسماعيل هنية



ملخص الرسالة باللغة العربية

هدفت الدراسة: التعرف على تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

أداة وعينة الدراسة: استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تم اختيار مجتمع الدراسة من أفراد جهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة من رتبة نقيب فما دون، ويبلغ المجتمع الأصلي للدراسة (6903) موظفاً حسب تقرير هيئة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية للعام 2017م، وقد استخدم الباحث الطريقة العشوائية الطبقية، حيث تم توزيع (450) إستبانة على مجتمع الدراسة، وقد تم استرداد (380) إستبانة بنسبة (84.4%)، وقد تم استبعاد عينة الدراسة الاستطلاعية التي تكونت من (40) استبانة.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

أهم نتائج الدراسة:

أ- هناك موافقة بدرجة قليلة وبوزن نسبي (45.09%) على مجال الحقوق المالية، وموافقة بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (55.39%) على مجال الحقوق الوظيفية، وموافقة بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (73.74%) على مجال الالتزام التنظيمي من قبل أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ب- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين حقوق الموظف والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ت- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لحقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ث- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة تعزى للعمر وسنوات الخدمة، فيما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المؤهل العلمي والرتبة العسكرية.

أهم توصيات الدراسة:

- أ- ضرورة العمل على رفع نسبة الراتب الشهري بما يتناسب مع الجهود التي يبذلها العاملين.
- ب- إعادة النظر في جميع الترقيات التي منحت وتعزيز منحها استناداً على الكفاءة بالأداء والتميز.
- ت- تعزيز ثقافة الالتزام والولاء التنظيمي للمنظمة العسكرية في ظل جميع الظروف.

Abstract

Objective of the study: The study aims at identifying the effect of employee's rights on the organizational commitment of members of the police apparatus in the Gaza Strip.

Tools and sample of the study: The researcher used the questionnaire as a tool for study. The study population was selected from members of the police apparatus in the Gaza Strip. The original population of the study is 6903 employees according to the report of the organization and management administration at the Ministry of Interior for the year 2017. The researcher used the stratified random method. (450) questionnaires were distributed to the study population. (380) responses were retrieved representing (84.4%). The pilot sample of the survey study (40) people was excluded from questionnaires.

Study Methodology: The researcher used the descriptive analytical method.

Main findings of the study:

A) There is little agreement and came with a relative weight (45.09%) on the field of financial rights, a moderate agreement and came with a relative weight (55.39%) on the field of professional rights, and a significant agreement and came with a relative weight (73.74%) on the area of organizational commitment by of members of the police apparatus in the Gaza Strip.

B) There is a statistically significant relationship at the level of $\alpha \leq 0.05$ between employee's rights and organizational commitment from members of the police apparatus in the Gaza Strip.

C) There is a statistically significant effect at the level of significance of $\alpha \leq 0.05$ for employee's rights on the organizational commitment from members of the police apparatus in the Gaza Strip.

D) There are statistically significant differences at the level of $\alpha \leq 0.05$ between the mean scores of the sample of the study on the effect of employee's rights on the organizational commitment of members of the police apparatus in the Gaza Strip attributed to the age and years of service. There are no significant differences attributed to the academic qualifications and military rank.

The main recommendations of the study:

A- The necessity of working to raise the monthly salary percentage to commensurate with the efforts of the workers.

B- Reconsidering all promotions that have been granted and enhancing their awarding based on efficiency in performance and excellence.

C- Promoting a culture of commitment and organizational loyalty to the military establishment under all circumstances.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ
وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا
تَفْضِيلًا)

[الإسراء: 70]

الإهداء

* إلى من سهرنا وأنفقنا وربينا وعلمنا ودَعَوَا الله لي..

* إلى من بذلنا الغالي والنفيس، وضحينا بزهرة شبابيهما..

* إلى من حصدتُ وأحصدتُ ثمار جهدهما وتضحياتهما..

(والديَّ العزيزين .. حفظهما الله)

* إلى من عشت معهم أسعد لحظات حياتي..

(أختي وإخواني .. الأعراف)

* إلى من بادرت وشجعت وسهرت..

(زوجتي .. الغالية)

* إلى هبة الله إليَّ، ومن سعدتُ بوجودهما في حياتي...

(أبنائي { ريان وليان } .. الغاليان)

* إلى من سألت دماؤهم في سبيل الله، وهم أحياء عند ربهم يرزقون..

(الشهداء.. الذين ببركة تضحياتهم تعم البركات)

* إلى كل من علمني وأرشدني في رحلتي العلمية..

(الأساتذة.. الموقرين)

أهدي هذا الجهد العلمي المتواضع سائلاً المولى عز وجل أن يجعله في ميزان الحسنات.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على النبي الأمين وعلى آله وصحبة أجمعين، تقديراً مني وعرفاناً أتقدم بالشكر الجزيل للجامعة الإسلامية وعمادة الدراسات العليا وكلية التجارة التي هيئة لي فرصة الدراسة والبحث، وأتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل الدكتور/ يوسف عبد عطية بحر على ما أسدى إليّ من نصح وإرشاد والذي كان له الأثر الكبير في إتمام هذه الدراسة حيث كان لي الفخر بأن يكون مشرفي وأستاذي فله على صبره عليّ ونصحه لي جزيل الشكر والتقدير والعرفان.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة ممثلة بمشرفها الداخلي والخارجي لتفضلهما بقبول مناقشة الرسالة وإثرائها بالملاحظات القيمة والتوجيهات السديدة، فجزاهما عني كل خير.

كما أتقدم بالشكر والعرفان للإخوة في هيئة التنظيم والإدارة في وزارة الداخلية والأخوة في جهاز الشرطة بإدارته المختلفة بالإضافة إلى مراكز الشرطة الذي ساعدوني في الحصول على المعلومات اللازمة وتوزيع الاستبانة لإتمام البحث.

وأتقدم بالشكر الجزيل لجميع الأخوة في كلية الرباط الجامعية بدايةً بعميدها د. كمال تريان، د. أمين نوفل، د. إبراهيم حبيب، د. عصام سالم وجميع العاملين فيها على الدعم المعنوي خلال فترة الدراسة.

وأتقدم بالشكر للإخوة: أ. أحمد القدرة، أ. علاء عبدالله، أ. محمود البليسي، أ. وليد الجعل، أ. عمر الحايك، أ. أحمد الصبيحي، أ. أيمن ديبك على جهودهم الطيبة في إتمام هذه الدراسة، والشكر موصول لجميع من ساندني بالنصح والمساعدة والوقت والجهد لإنجاز هذه الدراسة، والحمد لله رب العالمين

الباحث

عبدالله أحمد السيد

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	ملخص الرسالة باللغة العربية
ت.....	Abstract
ج.....	الإهداء
ح.....	شكر وتقدير
خ.....	فهرس المحتويات
ز.....	فهرس الجداول
ش.....	فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية
2.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2.....	المقدمة
3.....	أولاً: مشكلة الدراسة
4.....	ثانياً: أنموذج و متغيرات الدراسة
5.....	ثالثاً: فرضيات الدراسة
6.....	رابعاً: أهمية الدراسة
6.....	خامساً: أهداف الدراسة
7.....	سادساً: مصطلحات الدراسة
10.....	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
10.....	المبحث الأول: حقوق الموظف
10.....	مقدمة

10	أولاً: مفهوم الموظف:
11	ثانياً: شروط اكتساب الشخص صفة الموظف:
11	ثالثاً: مفهوم الحق:
12	رابعاً: حقوق الموظف العام:
12	خامساً: الحقوق المالية (الحق في الراتب)
17	سادساً: الحقوق المالية (الحق في العلاوات والبدلات)
21	سابعاً: الحقوق الوظيفية (الحق في الترقيات)
26	ثامناً: الحقوق الوظيفية (الحق في الإجازات)
34	المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي
34	مقدمة
34	أولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي
36	ثانياً: أهمية الالتزام التنظيمي
37	ثالثاً: أبعاد الالتزام التنظيمي
41	رابعاً: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
42	خامساً: آثار الالتزام التنظيمي
44	المبحث الثالث: الشرطة الفلسطينية
44	مقدمة
44	أولاً: لمحة تاريخية عن الشرطة الفلسطينية:
47	ثانياً: الموارد البشرية في وزارة الداخلية والأمن الوطني وجهاز الشرطة:
48	ثالثاً: حقوق الموظف وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جهاز الشرطة:
51	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
51	مقدمة

51	الدراسات التي تناولت حقوق الموظف
60	الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي
70	التعقيب على الدراسات السابقة
75	الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات
75	المقدمة
75	منهج الدراسة
76	مجتمع الدراسة
76	عينة الدراسة
78	أداة الدراسة
79	صدق الاستبانة
84	ثبات الإستبانة
88	الفصل الخامس: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
88	المقدمة
88	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية
94	تحليل فقرات الاستبانة
104	اختبار فرضيات الدراسة
116	الفصل السادس: النتائج والتوصيات
116	مقدمة
116	أولاً: النتائج:
122	ثانياً: التوصيات:
123	ثالثاً: دراسات مقترحة:
125	المصادر والمراجع

125.....	أولاً: المراجع العربية
132.....	ثانياً: المراجع الأجنبية
135.....	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول (2.1): سلم الرواتب في دولة فلسطين 16
- جدول (2.2): علاوة الاختصاص 19
- جدول (2.3): علاوة طبيعة العمل للمدنيين 20
- جدول (2.4): علاوة طبيعة العمل للعساكر 20
- جدول (2.5): مدة الخدمة للرتب العسكرية 22
- جدول (2.6): مدة الخدمة للدرجات المدنية 23
- جدول (2.7): المناسبات الدينية 27
- جدول (2.8): المناسبات العامة 28
- جدول (3.1): أعداد ضباط وأفراد وزارة الداخلية والأمن الوطني وجهاز الشرطة 47
- جدول (4.1): يوضح أعداد كل رتبة من الرتب المستهدفة 76
- جدول (4.2): درجات مقياس ليكرت الخماسي 78
- جدول (4.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحقوق المالية (الراتب، العلاوات) " والدرجة الكلية للمجال 80
- جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات) " والدرجة الكلية للمجال 81
- جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الالتزام التنظيمي " والدرجة الكلية للمجال 82
- جدول (4.6): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة 84
- جدول (4.7): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة 84
- جدول (4.8): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي 85
- جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس 88

- جدول(5.2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر 89
- جدول(5.3): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي 90
- جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة العسكرية..... 91
- جدول(5.5): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة 92
- جدول(5.6): يوضح المحك المعتمد في الدراسة 93
- جدول(5.7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال 94
- " الحقوق المالية(الراتب، العلاوات)"..... 94
- جدول(5.8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال 97
- " الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات) " 97
- جدول(5.9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال 100
- " الالتزام التنظيمي " 100
- جدول(5.10): معامل الارتباط بين الحقوق المالية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة. 105
- جدول(5.11): معامل الارتباط بين الحقوق الوظيفية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة. 106
- جدول(5.12): تحليل الانحدار الخطي المتعدد- الفرضية الرئيسية الثانية 108
- جدول(5.13): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس 109
- جدول(5.14): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر 110
- جدول(5.15): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي 112
- جدول(5.16): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الرتبة العسكرية 113
- جدول(5.17): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنوات الخدمة 114

فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية

- شكل (1.1): العلاقة بين متغيرات الدراسة.....5
- شكل (2.1): أنواع العلاوات والبدلات17
- شكل (2.2): أهمية الالتزام التنظيمي وأثره على المستويات المختلفة.....37
- شكل (2.3): العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي.....42

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

إن الإسلام أعز العامل وكرمة، واعترف بجميع حقوقه، بعد أن كان معنى العمل في أغلب الشرائع القديمة الرق والتبعية، وفي بعضه الآخر المذلة والهوان، فالإسلام قرر للعمال حقوقهم الطبيعية كمواطنين من أفراد المجتمع، كما جاء بكثير من المبادئ لضمان حقوقهم كعمال؛ قاصداً بذلك تحقيق العدالة الاجتماعية، وتوفير الحياة الكريمة لهم ولأسرهم في حياتهم وبعد مماتهم، فقال الله تعالى في القرآن الكريم: - "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ" [النحل: 96].

فالإسلام العادل لم يغفل عن أهم حقوق العامل وهو الحق في الأجر، فألزم الإسلام صاحب العمل أن يسارع في سداد العامل أجره، أي (حقه)، فعن عبد الله بن عمر -رضي الله عنهما- قال: قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" [رواه ابن ماجه].

إنّ الحقوق والواجبات بمختلف أنواعها قد نشأت وتطورت بتطور المنظومة الاجتماعية في العالم، وكان ظهورها الأول بظهور المجتمعات القديمة، وذلك في الفترة التي تلت المجتمع المشاعي؛ حيث كان الإنسان في تلك المرحلة من تاريخ البشرية يعيش على الجمع والالتقاط؛ ولكن مع استقرار تجمعات بشرية في الظروف التي سمحت بنشأة مجتمعات قريبة من مصادر المياه، وبعيدة عن الأخطار الطبيعية؛ أدى ذلك إلى نشأة منظومة أخلاقية مصاحبة لظهور المجتمع. في كل حالة من تلك الحالات توجب على الإنسان الالتزام بالعديد من الواجبات، وكان له في المقابل حقوق يتمتع بها؛ وذلك لأن المجتمعات لم تخل من القوانين ولو كانت في صورة قوانين عرفية ليست مكتوبة، على الرغم من أن القوانين التي تحدد الحقوق والواجبات على كل فرد في المجتمع قديمة قدم العديد من الحضارات، فهناك في العراق ظهرت قوانين (حمورابي)، وهي الشرائع الأقدم التي عرفتها البشرية (موقع الكتروني ارتقاء).

يعد الالتزام التنظيمي في بلوغه للأهداف التنظيمية، وتعزيز الإبداع والاستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها عنصراً حيوياً، كما يعمل الالتزام التنظيمي في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل (حنونة، 2006م، ص2).

وقد ذهب الباحثون في هذا المجال إلى دراسة طبيعة العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي والعوامل التي قد تؤثر عليه، ومن هذه العوامل ما هو شخصي وما هو سلوكي وما هو متعلق بالقيم المتعلقة بالمنظمة وما هو متعلق بالعوامل الخارجية.

حيث إن كثيراً من الدراسات العربية والغربية أظهرت العلاقة بين تلك العوامل والالتزام التنظيمي؛ وذلك لما للالتزام التنظيمي تأثير على نتائج أداء العاملين، والاستمرار بالبقاء في المنظمة وإظهار الانتماء إليها (حنونة، 2006م).

أما في فلسطين فما زالت الدراسات في هذا الموضوع حسب علم الباحث قليلة، وبحاجة إلى الاهتمام، وخاصة في المجال العسكري الذي يسعى قادته وصناع القرار فيه إلى تطويره والنهوض به. وبناءً على ما سبق وجد الباحث أنه من الواجب أن يقوم بدراسة هذا الموضوع، والذي هدف في المقام الأول إلى معرفة حقوق أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، والسعي وراء المحافظة عليها، والمقام الثاني معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة ودور حقوق الموظف عليها.

أولاً: مشكلة الدراسة

تعرض قطاع غزة منذ الانقسام السياسي عام 2007م، لحروب متكررة، وتدمير مستمر للوزارات والمقرات والمراكز، والحصار الخانق، والأزمات المالية، والإغلاق المتواصل للمعابر، ومساهمة قوى خارجية وداخلية في زيادة هذا الحصار لخنق أهل غزة، حيث ركزت الحكومة على الخروج من هذه الأزمات في ظل ضياع أغلب حقوق العاملين، المالية منها والوظيفية.

ومن خلال دراسة الباحث في أكاديمية الشرطة في دبي ومتابعة العمل الشرطي خلال فترة الدراسة ومعرفة حقوق الموظف المالية والوظيفية وكيفية اهتمام القيادة العليا بالموظفين، وأيضاً من خلال عمل الباحث في وزارة الداخلية في قطاع غزة، ومعايشته للواقع الذي يمر به العاملين من عدم نيلهم لأغلب الحقوق المنصوص عليها قانونياً، فإن ذلك تسبب في انخفاض نسبة الالتزام التنظيمي لدى أغلب الموظفين؛ مما أدى إلى فقدان ثقتهم في الحكومة، وفقدانهم الدافعية والرغبة في العمل، وزيادة نسبة غيابهم عن العمل، وفقدان الروح المعنوية لديهم؛ لأن الاهتمام بحقوقهم سيقوي لديهم الالتزام التنظيمي؛ مما يجعلهم أقل احتمالاً لترك العمل أو الغياب، بمعنى أنهم سيكونون أكثر استقراراً بالعمل، الأمر الذي جعل الباحث يعتقد بوجود مشكلة، مما دفعة إلى القيام بمجموعة من المقابلات الشخصية مع الموظفين بمختلف رتبهم حيث عبر الجميع عن استيائهم من الوضع الحالي من نقص بالرواتب والعلوات، وصرح

غالبيتهم في حال وجود أي فرصة عمل بديلة بمميزات أفضل سيترك العمل الشرطي دون تردد ليوفر لقمم العيش لأولاده.

وعلى ضوء ذلك فإن هذه الدراسة تسعى للتعرف على حقوق الموظف المالية والوظيفية ومدى تأثيرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جهاز الشرطة في ظل الأزمة التي تمر بها الحكومة الفلسطينية في قطاع غزة، ومن هنا تولد لدى الباحث الإحساس بمشكلة الدراسة من خلال دراسة تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، حيث من خلال معايشة الباحث لواقع رجل الشرطة في ظل غياب أغلب الحقوق المالية والوظيفية بسبب الأزمة التي تمر بها الحكومة، ويتبين أن أصحاب السوابق الإجرامية تستغل هذا التلاعب والنقص بالرواتب وعدم تفعيل أغلب العلاوات إلى اختراق المنظمة العسكرية وتقديم الرشاوى للأصحاب النفوس الضعيفة التي انخفض الالتزام التنظيمي لديها، حيث يستند الباحث إلى دراسة كلاً من (أبو هدة، 2016م)، ودراسة (مصباح، 2016م)، التي تبين أن نقصان حقوق الموظف تؤثر سلباً على أداءه الأمني.

وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

"ما هو تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة؟"

ثانياً: أنموذج و متغيرات الدراسة

❖ المتغيرات المستقلة

1. الحقوق المالية وتشمل:

• الحق في الراتب.

• الحق في العلاوات والبدلات.

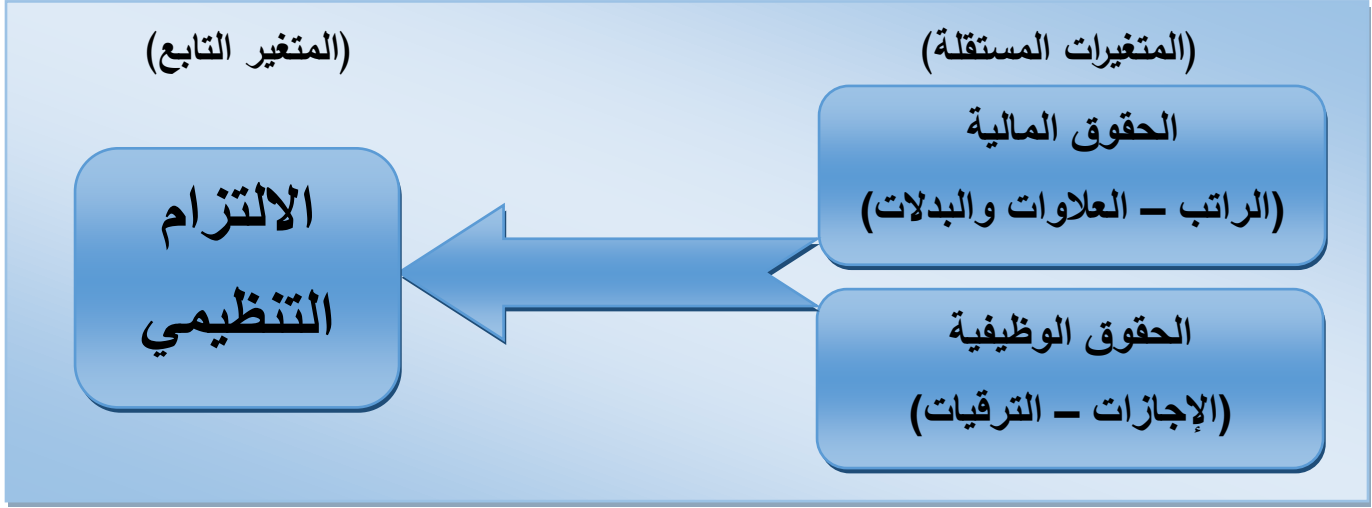
2. الحقوق الوظيفية وتشمل:

• الحق في الإجازات.

• الحق في الترقيات.

❖ المتغير التابع

الالتزام التنظيمي.



شكل (1.1): العلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر : جرد بواسطة الباحث بالاعتماد على دراسة كلاً من (منوية، 2012م) ودراسة (أبو شرح، 2010م)

ثالثاً: فرضيات الدراسة

أولاً- الفرضية الرئيسية الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الحقوق الموظف والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيتين الفرعيتين التاليتين:

• الفرضية الفرعية الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الحقوق المالية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

• الفرضية الفرعية الثانية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الحقوق الوظيفية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ثانياً- الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لحقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ثالثاً - الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثين حول تأثير حقوق الموظف على نسبة الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).

رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في موضوع قانوني: وهو حقوق الموظفين، وموضوع إداري: وهو الالتزام التنظيمي والربط بينهما؛ للمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من خلال الاستفادة المثلى من الموارد البشرية فيها، وإيجاد مزيد من الفهم للعلاقة بين الفرد والمنظمة، وهذه الدراسات ذات طابع حيوي بالنسبة للأشخاص المعنيين.

1- الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة فيما يلي:

- إلقاء مزيد من الضوء على حقوق الموظف وتأثيرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
- تساعد في التعرف على حقوق الموظف المالية والوظيفية ونسبة الالتزام التنظيمي المطلوبة لكل موظف.

2- الأهمية العملية

تستمد هذه الدراسة أهميتها في اهتمام القادة وصناع القرار بالحفاظ على حقوق الموظفين والالتزام بها يساهم في ارتفاع نسبة الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة ، فالمجتمع هو المستفيد بدرجة كبيرة من ارتفاع نسبة الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة؛ مما يترتب عليها تحسن في أداء الشرطة؛ لأن ارتفاع هذه النسبة سينسحب إلى أسلوب تعاملهم مع المجتمع.

خامساً: أهداف الدراسة

- 1- التعرف على الحقوق المالية والوظيفية لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.
- 2- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

3- التعرف على دور حقوق الموظف على نسبة الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

4- التعرف على تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

5- الخروج بتوصيات للقادة وصناع القرار لتسليط الضوء على حقوق الموظفين والحفاظ عليها؛ وذلك لما لها من أهمية على ارتفاع نسبة الالتزام التنظيمي.

سادساً: مصطلحات الدراسة

● **الالتزام التنظيمي:** درجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها، ويختلف مفهوم الالتزام التنظيمي عن مفهوم الرضا عن العمل؛ لأن الفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويود ممارسة نفس العمل في منظمة أخرى. وبالعكس فقد يحب الفرد العمل في منظمة معينة ولكنه يكره العمل الذي يمارس. والالتزام التنظيمي ثلاثة أنواع: استمراري وعاطفي ومعيارى (جرينبرج وبارون، 2004م).

ويرى الباحث تعريف الالتزام التنظيمي إجرائياً بأنه "الشعور الداخلي لدى أفراد جهاز الشرطة باقتناعهم بقيم وأهداف المنظمة الشرطية، الأمر الذي ينعكس على سلوكياتهم ببذل أقصى درجات الجهد لتحقيق مصلحة المنظمة، بالإضافة إلى الرغبة في البقاء فيها والاعتزاز بالانتماء إليها".

● **الراتب:** يقصد بالراتب هو المبلغ المالي الذي يستحقه الموظف بصفة دورية ومنتظمة مقابل ما يقوم به من عمل أثناء الخدمة في الوظيفة. وتحدد الأنظمة القانونية الحديثة راتب الموظف العام في تشريعاتها المتعلقة بالوظائف العامة حسب الفئة والدرجة التي يعين بها (القيسي، 1998م).

ويرى الباحث تعريف الراتب إجرائياً بأنه "المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف العسكري في جهاز الشرطة بصفة دورية ومنتظمة، حسب ما هو مدرج في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية".

● **الترقية:** يقصد بالترقية انتقال الموظف العام من فئة وظيفية إلى فئة وظيفية أعلى منها، أو انتقاله من درجة إلى درجة أعلى داخل ذات الفئة الوظيفية. ولا تشمل الترقية بالفئة وصول الموظف إلى وظائف الفئة العليا، والتي تسمى في القانون الفلسطيني الفئة الخاصة (شنطاوي، 2003م).

ويرى الباحث تعريف الترقية إجرائياً بأنه "انتقال العسكري من رتبة إلى رتبة أعلى وفقاً لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية".

• **الإجازات:** الأيام التي يطلبها كل موظف للراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، أو بسبب ظروفه الصحية والاجتماعية الذي تضطره لطلب الإجازة. كما تقتضي المصلحة العامة في كثير من الأحيان منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطاً وكفوءاً لممارسة عمله (البرعي، 2003م).

ويرى الباحث تعريف الإجازات إجرائياً بأنها "التوقف عن العمل وأخذ قسط من الراحة وفقاً لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية".

• **ويرى الباحث تعريف قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية:** هو مجموعة القواعد القانونية التي تحدد وتنظم عمل قوى الأمن الفلسطينية داخل الأراضي الفلسطينية.

• **ويرى الباحث تعريف قانون الخدمة المدنية الفلسطيني:** هو مجموعة القواعد القانونية التي تحدد وتنظم عمل الموظفين العموميين في الدولة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: حقوق الموظف

مقدمة

لو دققنا النظر في عقد عمل أبرم مع إحدى الذين كانوا مرشحين لوظيفة ما، ولجدنا أن من بين بنود العقد بنوداً تشير إلى الأجر أو الراتب والمكافآت والامتيازات وأي بنود مالية أخرى يستحقها ذلك الفرد تعويضاً عن الجهود التي يبذلها في العمل الذي اختاره. والقصد من وراء أي نظام تعويضي هو لمكافأة الفرد بشكل منصف، إلي جانب اعتماد هذا النظام كوسيلة لجذب العاملين المحتملين، والمحافظة على القدامى منهم، لذلك لقد كفل المشرع للموظف العام جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح، وذلك تأميناً لفعالية الوظيفة العامة من جانب، وتوفير الاطمئنان لدى الموظف ليتمكن من أداء الواجبات التي أنيطت به على الوجه الأكمل من جانب آخر.

ويتضمن هذا المبحث مفهوم الموظف، وشروط اكتساب الشخص صفة الموظف، ومفهوم الحق، وحقوق الموظف العام، والحقوق المالية والوظيفية بتفصيلاتها.

أولاً: مفهوم الموظف:

● **لغة:** الوظيفة من كل شيء: ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف أو الوظف (لسان العرب، 1956م، ص 358).

● ويعرف الموظف العام على أنه "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام" (السميري، 2012م، ص 81).

● كما وعرف الموظف العام في المادة (1) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 2005م "وهو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها".

● وتم تعريف العسكري في المادة (1) في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م "كل ضابط أو صف ضابط أو فرد في أية قوة من قوى الأمن"

• ويرى الباحث أن تعريف الموظف العسكري "هو كل شخص يتم تعيينه من قبل وزارة الداخلية والأمن الوطني في وظيفة دائمة بشرط استيفاء جميع الشروط اللازمة"

ثانياً: شروط اكتساب الشخص صفة الموظف:

ينفق الفقهاء على ضرورة توافر ثلاث شروط أساسية لاكتساب أي شخص صفة الموظف العام، وهي (بشناق، 2002م):

1. أن يعين في عمل دائم: يقوم هذا شرط على عنصرين أساسيين، الأول دائمية الوظيفة، والثاني استمرارية الموظف في إشغالها. فمن جهة، يجب أن تكون الوظيفة داخلة في الهيكل الإداري للمرفق العام ومقررة بصفة دائمة. ومن جهة أخرى، يتعين أن يتفرغ الموظف للعمل الوظيفي تفرغاً دائماً.

2. أن يكون العمل في مرفق عام: يقصد بالعمل في مرفق عام أن يكون خاضعاً لإدارة سلطة الدولة.

3. أن يعين من السلطة العامة المختصة: يعني ذلك أن يعين الشخص في الوظيفة من قبل جهة مختصة، وفق الأحكام القانونية السارية.

حيث ينص المشرع في المادة (15، 16، 17، 18) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، والمادة (8، 9، 11، 12، 14، 15، 16، 19) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية عن التعيين وتحديد الجهة المختصة بالتعيين.

ثالثاً: مفهوم الحق:

لغةً: الحق نقيض الباطل، وجمعه حقوق وحقوق، وليس له بناء أدنى عدد. وحق الأمر يحث ويحق حقاً وحقوقاً، صار حقاً وثبت (لسان العرب، 1956م، ص50).

• اصطلاحاً: هو طلب أو امتياز أو سلطة أو حصانة يمتلكها الأفراد في مواجهة الدولة، فتصبح بمثابة قيود عليها، يدفع صاحب الحق إلى المطالبة به واستناداً إلى أسس أخلاقية وثقافية مقبولة في المجتمع (حسونة، 2015م، ص3).

رابعاً: حقوق الموظف العام:

تحظى الوظيفة العامة باهتمام كبير في غالبية الدول المعاصرة،، حيث بات من المؤكد أنه لا يمكن الدولة تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية إلا إذا كانت الوظيفة العامة منظمة تنظيمياً إدارياً وبشريا دقيقا (الخييلي، 2006م، ص1)، حيث يعتبر الموظف العام العنصر الأساسي في الخدمة المدنية أو المهنية لأنها وسيلة الدولة البشرية التي تقدم من خلالها خدماتها للمواطنين، وأن تفرغ الموظف لمباشرة مهام وظيفته يقتضي حصوله على بعض المزايا والحقوق (هامل، 2015م، ص6).

فقد قسم المشرع الفلسطيني حقوق الموظف على النحو التالي:

1. الحقوق المادية (المالية):

- الرواتب.
- العلاوات.

2. الحقوق المعنوية:

- الترقيات.
- الإجازات.
- العطل الأسبوعية والأعياد الرسمية.
- الحوافز والعلاوات التشجيعية.

خامساً: الحقوق المالية (الحق في الراتب)

❖ تعريف الراتب:

يعرف الراتب: "الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها، ولا يشمل العلاوات أو البدلات من أي نوع كانت" (مادة (1) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني).

ويعرف أيضاً "الراتب الأساسي مضاف إليه علاوة طبيعة العمل والعلاوات الدورية وعلاوة غلاء المعيشة (مادة (1) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية).

كما عرفه أبو هدة (2016م، ص33) بأن الراتب (الأجر) " هو العائد المستحق الذي يدفع من قبل الحكومة الفلسطينية لقاء الجهد لمبذول من قبل العاملين في وزارة الداخلية في المحافظات الجنوبية لفلسطين".

حيث اختلف الباحثون في التفرقة بين تعريف الأجر والراتب، ففي سياق هذا الأمر فقد فرق الفريجات بين مفهومي الأجر والرواتب كما يلي (أبو هدة، 2016م، ص33):

أ. مفهوم الرواتب: وهو الدخل الذي يحصل عليه الموظف أو المستخدم بصورة شهرية سواء كان المكلف يعمل في قطاع عام أو خاص.

ب. مفهوم الأجر: وهو مبلغ من المال يتقاضاه العامل لقاء عمل يدوي أو عقلي يقدمه، ويدفع عادة على فترات متقاربة يومية، أو أسبوعية، أو نصف شهرية.

❖ أساس تحديد الراتب :

يرى علماء الإدارة أن تضع الدولة الأسس والقواعد لتحديد رواتب موظفيها، وذلك لتحقيق رضا العاملين بالراتب بما يخص القيمة وعدالة تطبيقها بين العاملين، حيث أن الرضا عن الراتب يظهر بإخلاصهم للعمل وتقانيهم في أدائه، كما أن الرضا عن الراتب يعتبر شرطاً أساسياً لحسن أداء العاملين في أداء المهام الموكلة إليهم، لذا يجب على الدولة اعتماد معايير واضحة وعادلة في تحديد رواتب العاملين. ويتدخل في ذلك عدة اعتبارات، أهمها (مشناق، 2002م):

1. **كفاية الرواتب:** يقصد بكفاية الرواتب أن يكون الراتب الذي يتلقاه الموظف يلبي الحد الأدنى من احتياجاته الأساسية، التي تؤمن له حياة معيشية كريمة. كما يجب على الدولة ربط رواتب العاملين بجدول غلاء المعيشة حتى يشعر العاملين بالأمان والاستقرار والرضا.

2. **تماثل الرواتب:** يقصد بتماثل الرواتب أن تتساوى رواتب جميع الوظائف المتشابهة في المهام والواجبات حتى يتحقق رضا الموظف عن راتبه.

3. **تدرج الرواتب:** يقصد بتدرج الرواتب تفاوت الرواتب وتدرجها بناءً على طبيعة الوظيفة والمسؤوليات والمهام المكلف بها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية، حيث يعتبر تدرج الرواتب حافزاً مهماً يخلق روح الإبداع والابتكار والامتنياز والمنافسة لدى جميع العاملين.

❖ ضمانات الراتب:

من أهم حقوق الموظف هو حق الموظف في الراتب، لأنه يعد سبب من أسباب التحاقه بالوظيفة لتأمين حياه معيشية كريمه له ولأبنائه، وهو المقابل المباشر لأداء العمل، ويعتبر الحق الرئيسي للموظف في مقابل ما يقدمه من خدمات وظيفية، لذلك نجد أن المشرع أضفى عليه حماية خاصة، مما جعل النظر في المنازعات المتعلقة بالمرتبات من اختصاص دوائر القضاء الإداري، وذلك لما له من أهمية بالنسبة للموظف تساعد على مواجهة أعباء المعيشة هو وأفراد أسرته، فإن المشرع قد أحاطه بسياج من الضمانات بما يمنع من إجراء أي خصم عليه أو حجز أية مبالغ منه إلا في حدود معينه ونسب يجب الالتزام بها (عبد اللطيف، 2011م).

وأيضاً ومن أهم هذه الضمانات التي نصت على القوانين الفلسطينية:

○ يبدأ صرف الراتب للضابط من تاريخ تعيينه تحت الاختبار (الفقرة الأولى من المادة (70) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية).

○ يستحق الضابط كل سنة ميلادية إجازة عادية لمدة ثلاثين يوماً براتب كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلة الأسبوعية (الفقرة الأولى من المادة (77) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية).

○ يستحق الضابط المحال إلى الاستيداع (5/4) أربعة أخماس راتبه الذي يتقاضاه عن الشهر الأخير قبل إحالته إلى الاستيداع (مادة (119) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية).

○ لا يجوز حجز رواتب العسكريين لقاء ديونهم إلا بأمر قضائي (ماده (201) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية).

○ إعادة النظر في جدول الرواتب والعلاوات كلما اقتضت الضرورة ذلك في ضوء الدراسات الخاصة بتكلفة المعيشة والإمكانيات المالية للدولة وتقديم الاقتراحات بشأنها إلى المجلس التشريعي للمصادقة عليها (الفقرة الأولى من المادة (3) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني).

○ إذا نقل موظف من دائرة حكومية إلى أخرى يصرف راتبه مع استحقاقاته الأخرى من تاريخ النقل على حساب موازنة الدائرة المنقول إليها (مادة (60) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني).

○ إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالي (الفقرة الثانية والسادسة من المادة (68) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني):

▪ الخصم من الراتب بما لا يزيد عن راتب خمسة عشر يوماً.

▪ الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الراتب.

○ يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنوية براتب كامل لا يدخل في حسابها أيام العطلات فيما عدا يوم العطلة الأسبوعية (المادة (80) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني).

❖ أزمة الرواتب في قطاع غزة:

تصاعدت أزمة الرواتب على موظفي قطاع غزة الذين جرى تعيينهم عقب أحداث تموز/ يوليو 2007م، حيث مرت هذه الأزمة بعدة مراحل مختلفة، فمنها ما تم تجاوزه كما حدث في عام 2006م، وذلك عندما تم تشكيل الحكومة الفلسطينية العاشرة، وتم تشديد الحصار الإسرائيلي على الحكومة الفلسطينية المشكلة من كتلة حماس البرلمانية حينذاك، واستمرت هذه الأزمة حتى بداية عام 2009م، ثم انتظمت الرواتب بعد ذلك حتى حدوث أزمة جديدة عام 2011م تمثلت في نقص السيولة لدى الحكومة الفلسطينية في غزة بسبب الحصار أيضاً، ولكن لم تطل تلك الأزمة، فقد تم تداركها سريعاً، إلى أن برزت ملامح الأزمة الحالية والتي بدأت تحديداً في شهر سبتمبر/ من العام 2013م، واستمرت حتى تاريخه بنسبة من الراتب تراوحت (من 40% إلى 60%) على أن يتم تحويل الباقي من الراتب على بند المستحقات (أبو هده، 2016م).

❖ سلم الرواتب في دولة فلسطين:

جدول (2.1): سلم الرواتب في دولة فلسطين

الراتب الأساسي	الفئة	الراتب الأساسي	الرتبة
-	رؤساء الدوائر بمرتبة وزير	4420	فريق
4020	A1	4020	لواء
3720	A2	3620	عميد
3470	A3	3320	عقيد
3220	A4	2820	مقدم
2970	A	2570	رائد
2720	B	2290	نقيب
2470	C	2090	ملازم أول
2220	1	1960	ملازم
2090	2	1830	مساعد أول
1960	3	1700	مساعد
1830	4	1570	رقيب أول
1700	5	1490	رقيب
1570	6	1410	عريف
1490	7	1330	جندي
1410	8		
1330	9		
1250	10		

المصدر: الجدول الأول الملحق لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية لسنة (2005م) و قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لسنة (2005م).

سادساً: الحقوق المالية (الحق في العلاوات والبدلات)

❖ تعريف العلاوات:

وتعرف العلاوة " مبلغ نقدي من المال مضاف إلى الراتب الأساسي يدفع للموظف " (المدني، 2015م، ص109).

وعرفة الرئيس (2004م، ص144) عنصر من المقررات المالية التي تستحق للموظف وتتقرر بصفة دورية ومستمرة حتى بلوغ الموظف نهاية مربوط درجة وظيفته وتستحق بتحقيق سببها وهو شغل الوظيفة وتلحق بالمرتب الأصلي.

حيث أن قيمة العلاوة تختلف باختلاف المستوى الوظيفي للموظف، فكلما علت درجة وظيفته في الهرم الإداري كلما زادت قيمة علاوته، كما أن قيمة العلاوة يمكن أن تختلف في نفس المستوى الوظيفي، بحيث تبدأ قليلة في بداية الخدمة ثم تزداد قيمتها مع زيادة سنوات الخدمة.

❖ أنواع العلاوات:

فقد حددت المادة (51) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والمادة (68) والمادة (152) من

قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية أنواع العلاوات والبدلات وفقاً لما يلي:



شكل(2.1): أنواع العلاوات والبدلات

المصدر: جرد بواسطة الباحث استناداً إلى المادة(51) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لسنة (2005م) والمادة(68) والمادة(152) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية لسنة (2005م).

وسيتيم شرح أهمها على النحو التالي:

1. علاوة اجتماعية:

هو مبلغ محدد من المال تدفع للموظف عن زوجته غير الموظفة وعن أبنائه وبناته حسب الفئات المقررة لكل منهم وحتى بلوغهم سن الثامنة عشرة (المادة (53) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني). حيث نص المشرع في قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية على أنه يستمر صرف العلاوة لأي من الأبناء وفقاً للحالات التالية:

• إذا كان يتابع دراسته في أية مؤسسة تعليمية معترف بها ولحين إتمامه دراسته أو إكماله الخامسة والعشرين من العمر أيهما أسبق.

• إذا كان معاقاً أو أصبح معاقاً وبنسبة إعاقة تحددها اللجنة الطبية العليا.

• إذا كانت بنتاً غير متزوجة وغير موظفة.

• إذا كانت مطلقة أو أرملة وغير موظفة.

حيث أتفق كلاً من القانونين على أنه إذا كان كلاً من الزوجين عاملين بالخدمة المدنية أو العسكرية، فإن العلاوة الاجتماعية تصرف لأبناء الموظف فقط، أما فيما يتعلق بموعد صرفها فإنها تصرف من تاريخ الزواج لأي من الزوجين، وتصرف للأبناء من تاريخ الميلاد. ويتوقف صرفها عن أحد الأبناء أو أحدى الزوجين متى توفى من تاريخ الوفاة، وعن الزوجة المطلقة من تاريخ الطلاق، وعن البنت التي تزوجت اعتباراً من تاريخ الزواج وذلك حسب الأصول.

حيث تقدر قيمة العلاوة الاجتماعية في القانون الفلسطيني (60 شيكل) عن الزوجة الأولى غير الموظفة شهرياً، وبصرف له عن كل ولد أو بنت أو عن الزوجة الثانية (20 شيكل) شهرياً، حيث تصرف أيضاً عن الزوج في حال كانت الزوجة هي الموظفة والزوج لا يعمل بالخدمة المدنية أو العسكري (موقع ديوان الموظفين).

2. علاوة اختصاص:

هو مبلغ من المال يصرف شهرياً للموظف الذي يشغل وظيفة إشرافية حسب الهيكل التنظيمي. حيث قرر مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 2005م بما يخص علاوة الاختصاص في المادة (5) على أنه يضاف هذا المبلغ إلى راتب الموظف بناءً على المؤهلات العلمية العليا الحاصل عليها وهي كالتالي:

جدول (2.2): علاوة الاختصاص

المبلغ	التخصص
800 شيكل	دكتوراه طب بشري أو البورد الفلسطيني أو ما يوازيه.
500 شيكل	دكتوراه عدا الطب البشري.
400 شيكل	ماجستير طب بشري
300 شيكل	ماجستير/ هندسة - طب أسنان - صيدلة - بيطره - أشعة - دبلوم - علوم طبية (بعد البكالوريوس أو ما يعادلها)
200 شيكل	ماجستير باقي التخصصات

المصدر: جرد بواسطة الباحث استناداً إلى المادة (5) من قرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 2005م

حيث نصت المادة (38) من قانون القضاء العسكري رقم (4) لسنة 2008م على علاوة اختصاص بقيمة (100%) من الراتب الأساسي، أو علاوة طبيعة العمل المقررة وفقاً للقانون لكل من القضاة العسكريين، والمدعي العام العسكري، وأعضاء النيابة العسكرية.

3. علاوة قيادة:

تمنح علاوة القيادة لكل من الضباط منتسبي الأجهزة الأمنية والذين تستند لهم وظائف قيادية سواء إدارية أو تدريبية أو أمنية (المدني، 2015م).

4. علاوة إقليم:

تمنح علاوة الإقليم لكل منتسبي الأجهزة الأمنية، وهي تخص حالات الانتقال أو الانتداب بين المحافظات الجنوبية والشمالية من الوطن والعكس (المدني، 2015م).

5. علاوة مخاطرة:

تمنح علاوة المخاطرة لكل العاملين الذين يتعرضون للمخاطر أو العدوى بحكم أداءهم لعملهم وبصورة مباشرة (المدني، 2015م).

6. علاوة طبيعة العمل:

يمنح الموظف علاوة طبيعة العمل المستحقة له وفقاً للوظيفة أو للدرجة أو للفئة أو للرتبة أو للمؤهل العلمي الذي يحددها المشرع في القانون، وهي موضحة وفقاً للجدولين التاليين:

جدول(2.3): علاوة طبيعة العمل للمدنيين

علاوة طبيعة العمل	الدرجة	(الفئة)
90%	A1	الفئة العليا
80%	A2	
60%	A3	
60%	A4	
50%		الفئة الأولى
25%		الفئة الثانية
20%		الفئة الثالثة
15%		الفئة الرابعة
10%		الفئة الخامسة

المصدر: قرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 2005م لائحة علاوة طبيعة العمل.

جدول(2.4): علاوة طبيعة العمل للعساكر

علاوة طبيعة العمل	الرتبة	علاوة طبيعة العمل	الرتبة
15%	مساعد أول	80%	فريق
15%	مساعد	70%	لواء
15%	رقيب أول	60%	عميد
15%	رقيب	50%	عقيد
15%	عريف	40%	مقدم
15%	جندي	30%	رائد
		25%	نقيب
		25%	ملازم أول
		20%	ملازم

المصدر: الجدول الأول الملحق لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية لسنة (2005م).

سابعاً: الحقوق الوظيفية (الحق في الترقيات)

أن نظام الترقيه من الحوافز الأساسية التي تقوم على أساس إدراك احتياجات الموظف، لما يحققه من مزايا مادية أكبر، ومكانة أدبية أسمى، تؤثر في سير حياته الوظيفية، فهذا النظام يحقق فكرة الطموح الوظيفي للموظف ويضمن له التقدم في حياته الوظيفية، كما يعتبر وسيلة من وسائل مكافأة الموظف المجد، الأمر الذي يدفعه ويدفع غيره إلى الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للجهاز الإداري ويضمن حسن سير العمل فيه.

❖ تعريف الترقيه:

فقد عرف قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الترقيه " منح الموظف درجة أعلى من درجته".
وعرفه قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية أيضاً " هو تسلسل ارتقاء العسكري من رتبة إلى رتبة أعلى وفقاً لأحكام هذا القانون"

❖ أهداف الترقيه:

إن أغلب المؤسسات تضع برامج ترقيه واضحة وعادلة للعاملين فيها وذلك لتحقيق الأهداف التالية ذكرها: (شاويش، 1996م):

1. التركيز على احتياجات المنظمة للعاملين من حيث العدد والنوع، إذ أن وجود نظام معتمد للترقيات يمكن الإدارة العليا وبسهوله من عمل خطة للعمالة المطلوبة وذلك بسبب إقبال الأفراد الراغبين بالانضمام لهذه المنظمة، وذلك بسبب نظام الترقيات المعتمد الذي يعتبر إحدى عوامل الجذب.
2. إشباع الحاجات المعنوية للعاملين مثل حاجة التقدير واثبات الذات.
3. التواصل إلى أعلى المستويات من الرضا في جوانبه المختلفة (الوظيفة، الأجر، فرص النمو والارتقاء الوظيفي، أسلوب الإشراف والقيادة، مجموعة العمل)
4. تعمل على تحسين الكفاءة لدى العاملين مما يعود بالأثر الطيب على الإدارة والإنتاج (أبو زيدان، 2014م، ص 83).
5. إخلاص العاملين وانتمائهم والتزامهم للمنظمة التي يعملون فيها.

❖ معايير الترقية:

يثير موضوع الترقية كثيراً من الجدل حول الأساس الذي يمكن أن يقوم عليه الترقية لتحقيق نوع من الرضا الوظيفي وعدم تحير الإدارة في انتقاء الأكفاء لشغل مناصب عليا، لذا كان لزاماً وجود معايير موضوعية تحكم الترقية التي أبرزها ما يلي:

1. مدة الخدمة أو الأقدمية:

الترقية بالأقدمية يعتمد على مكوث الموظف فترة زمنية معينة تحددها القوانين والأنظمة في كل دولة، فينتقل الموظف من فئة إلى أخرى أو من درجة إلى درجة أخرى أعلى منها بنفس الفئة، ومن مزايا الترقية على أساس الأقدمية أنها تتسم بالموضوعية والعدالة بعيداً عن التحيز والمحاباة.

من عيوب هذه المعيار أنه لا يراعي روح الإبداع والابتكار والتميز لدى العاملين، ويعمل على تساوي الموظف المجدي والمخلص في عملة والموظف غير المجدي، مما سيترتب على ذلك تهرب الكفاءات خارج المنشأة وضعف لجوء عناصر جديدة ذات الكفاءة من الخارج لشغل الوظائف الإدارية الوسطى والعليا، وتبقى هذه الوظائف قاصرة على العاملين الحاليين دون إمداد المنشأة بعاملين جدد ذوي خبرات وكفاءات جديدة (المدني، 2015م).

حيث تنص الفقرة الرابعة المادة (32) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية " تكون الترقية من رتبة ملازم حتى رتبة مقدم بالأقدمية العامة مع توافر الشروط الأهلية ومن هذه الشروط : أن يكون قد أمضى الحد الزمني الأدنى المقرر للخدمة في كل رتبة.

فقد بين المشرع أيضاً على مدد الخدمة العاملة اللازم إمضاءها لترقية الضابط إلى الرتب التي تتلو مباشرة وهي كالتالي في نص المادة (36) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية وهي موضحة بالجدول التالي:

جدول(2.5): مدة الخدمة للرتب العسكرية

المدة	الرتبة	المدة	الرتبة	المدة	الرتبة	المدة	الرتبة
4	رقيب	4	ملازم	5	مقدم	3	فريق
3	عريف	4	مساعد أول	5	رائد	4	لواء
3	جندي	4	مساعد	4	نقيب	5	عميد
		4	رقيب أول	4	ملازم أول	5	عقيد

المصدر: المادة (36) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية لسنة (2005م).

أما بخصوص قانون الخدمة المدنية الفلسطينية فقد نصت المادة (43) من هذا القانون على أنه " لا يتم الترقية إلا على درجة شاغرة في الموازنة المعتمدة شريطة قضاء الموظف سنوات الحد الأدنى للمدة المقررة على الدرجة المشار إليها في الجدول التالي:

جدول(2.6): مدة الخدمة للدرجات المدنية

الدرجة المالية	الحد الأدنى للبقاء على الدرجة	مسمى الفئة
رؤساء الدوائر بمرتبة وزير	-	الفئة الخاصة
A1	2	الفئة العليا
A2	2	
A3	2	
A4	2	
A	6	الفئة الأولى
B	6	
C	6	
1	5	الفئة الثانية الوظائف التخصصية
2	5	
3	5	
4	5	
5	5	
6	5	
7	5	الفئة الثالثة الوظائف الكتابية والفنية
8	5	
9	5	
10	5	
		الفئة الرابعة للوظائف الحرفية
		الفئة الخامسة للوظائف الخدماتية

المصدر: المادة(43) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 2005م.

وتنص المادة (47) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على أنه " تتم جميع الترقيات في باقي درجات الفئة الثالثة والفئتين الرابعة والخامسة بالأقدمية من بين المستوفين لشروط الترقية، ويصدر القرار بذلك من رئيس الدائرة المختصة بناءً على توصيات اللجنة المختصة".

2. الكفاءة والجدارة:

يعتمد استخدام الترقية وفق لمعيار الكفاءة والجدارة على اجتهاد وتفاني وإخلاص الموظف في عمله وذلك لتميزه عن باقي زملائه بنفس الدرجة، الجدارة هنا تقاس بعدة عناصر، منها ما يتعلق بالكفاءة الفنية ومنها ما يتعلق بالكفاءة الإدارية، وغير ذلك من أمور التي تترك على سبيل تقدير الإدارة، كما أن الإدارة يجب أن تعطي أهمية كبيرة لهذا المعيار كأساس للترقية وذلك لتحديد أفضل الأفراد الذين يصلحون لشغل وتحمل أعباء الوظائف العليا.

ومن مزايا هذا الطريقة هي اجتذاب أفضل العناصر لشغل الوظيفة الشاغرة، وتحفيز كافة الأفراد العاملين بالمنشأة لبذل أقصى ما يستطيعون من جهد، من أجل الحصول على الترقية، ورفع الروح المعنوية للأفراد العاملين (شاويش، 1996م).

ومن عيوب هذا المعيار أنه غير موضوعي، وأنه في أغلب الأحيان تتم وفقاً لاعتبارات شخصية بعيداً عن الكفاءة والجدارة مما سيترتب عليه نتائج وآثار سلبية على المدى البعيد، كما أنه يزيد من معدلات الدخول والخروج في المنشأة مما يؤثر بشكل عام على درجة كفاءة المنشأة في تحقيق أهدافها، بسبب عدم استقرار العمالة بها.

فقد بين المشرع في الفقرة الأولى من المادة (35) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية " يجوز ترقية الضابط استثنائياً إلى الرتبة التالية دون التقيد بالأقدمية العامة أو الحد الزمني الأدنى المقرر للترقية إذا قام الضابط بأعمال استثنائية مجدية في ميدان القتال أو في خدمة قوى الأمن ". ونصت المادة (34) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية " تكون الترقية إلى رتبة فريق بالاختيار المطلق من بين اللوات الذين يخدمون في قوى الأمن "

وكذلك المادة (32) تنص " تكون الترقية إلى رتبة عقيد وعميد ولواء بالاختيار من بين الضباط المستوفين الشروط على الوجه الوارد في اللائحة التنفيذية لهذا القانون "

أما في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني فقد نصت المادة (48) على أنه " تتم الترقية من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى للموظفين المستوفين لشروط الترقية بتتسيب من رئيس الدائرة وبقرار من مجلس الوزراء. وتعطى الأولوية للترقية بالاختيار لمن حصل على تقدير ممتاز طيلة سنوات الخدمة في هذه الدرجة، وعند التساوي في تقييم الأداء يتم الاختيار حسب الأقدمية فيما بين المستحقين".

3. الجمع بين الأقدمية والجدارة:

تجمع غالبية الدول بين الأقدمية والجدارة كمعيار في الترقية، وذلك لاستبعاد عيوب الأخذ بإحدى الأسلوبين حيث يتم الجمع بين الأسلوبين بإحدى الصور التالية (جغيدل، 2012م):

• تتم استخدام الترقية بالأقدمية بالنسبة للوظائف الدنيا، والترقية بالجدارة بالنسبة للوظائف القيادية العليا.

• تتم ترقية الموظف على أساس الجدارة، بشرط أن يمضي المترشح فترة زمنية معينة.

ومن مزايا هذا المعيار أنه يكفل إتاحة الفرصة للكفاءات لكي تنطلق دون أن يحدها إطار جامد يتمثل في اعتبارات زمنية مطلقة (الأقدمية) وفي نفس الوقت سيرايعي اعتبار الأقدمية، ومن ثم يكون لقدامى العاملين نصيب من الفرص المتاحة للترقية (شاويش، 1996م، ص281).

وقد أخذ قانون الخدمة في قوى الأمن في الجمع بين المعيارين، حيث أوجبت المادة (32) لترقية الضابط أن يمضي الحد الزمني المقرر للترقية بالأقدمية بالإضافة إلى أن تكون تقارير الكفاءة السنوية جيد على الأقل وأن تكون البيانات الواردة بملفه السري مرضية.

وأخذ أيضاً قانون الخدمة المدنية الفلسطيني في المادة (44) بهذا المعيار، حيث نص على أنه يشترط للترقية على الدرجات داخل الفئة والأولى حصول الموظف على تقدير جيد جداً طيلة سنوات الخدمة في الدرجة ويتم اعتماد الترقية من قبل مجلس الوزراء بناءً على تنسيب رئيس الدائرة الحكومية المختص. تعطى والأولية بالاختيار لمن حصل على تقدير ممتاز طيلة سنوات الخدمة في هذه الدرجة وعند التساوي في تقييم الأداء يتم الاختيار حسب الأقدمية فيما بينهم.

4. الاختبارات:

في هذا النظام يعقد اختبار معين لمجموعة من للعاملين المرشحين للوظيفة، ونتيجة هذا الاختبارات تقرر من هو الأصلح والأكفأ لتولي الوظيفة الشاغرة. وتعد الامتحانات إحدى المعايير التي يمكن للموظف العام عن طريق استيفاء الشروط واجتياز امتحان المسابقة الذي يعقد لبيان الصلاحية في شغل مهام الدرجة أو الوظيفة الأعلى (أبو زيدان، 2014م، ص84).

فقد نصت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني في المادة (17):

1. تعلن الدائرة الحكومية عن الوظائف الشاغرة التي يكون التعيين فيها بإعلان خلال أسبوعين من خلوها في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار على الأقل ويشعر الديوان بذلك، وفي حالة الحاجة إلى وظائف لعدد من الدوائر الحكومية يجوز للديوان أن يعلن بإعلان موحد عن الحاجة إلى هذه الوظائف بالتنسيق مع الدوائر الحكومية المعنية ويتم الإعلان في صحيفتين واسعتي الانتشار.

2. يجب أن يتضمن الإعلان عن الوظائف الشاغرة البيانات التالية:

- اسم الوظيفة ووصف الوظيفة وشروط شغلها وفتنتها ودرجتها.
- الجهة التي تقدم إليها الطلبات على النموذج المخصص لذلك والمستندات الواجب تقديمها وميعاد ومكان تقديمها.
- بيان ما إذا كان التعيين بامتحان أو بدون امتحان وإذا كان التعيين بامتحان فيبين نوع الامتحان وتاريخه ومكان إجرائه.
- 3. يكون الامتحان إما تحريراً أو عملياً أو عن طرق مقابلات شخصية ويحوز الجمع بينها.

ثامناً: الحقوق الوظيفية (الحق في الإجازات)

❖ تعريف الإجازة:

يرى الباحث تعريف الإجازة " هي الفترة التي يقضيها الموظف بعيداً عن عمله إما برغبته أو بنص القانون مع جريان كافة حقوقه الوظيفية.

وبناءً على هذا التعريف فإنه لا بد لكل موظف طلب الراحة بعد أيام عمل شاقة لتجديد نشاطه، كما أن طلب الإجازة يتم بناءً على ظروفه الصحية واجتماعية طارئة، إلا أن المصلحة العامة في كثير من الأحيان تقتضي منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطاً وكفوءاً لممارسة عمله (المدني، 2015م، ص112).

❖ أنواع الإجازات:

عدد قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الإجازات المستحق للموظف في المادة (79) وهي على النحو التالي:

1. الإجازة السنوية.

2. الإجازة العارضة.
3. الإجازة المرضية.
4. الإجازة الدراسية.
5. الإجازة دون راتب.
6. إجازة الأمومة والولادة.
7. إجازة الحج.

حيث اختلف قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية بإضافة نوعين آخرين وهي إجازة قائد وإجازة استثنائية، واختلف أيضاً في بعض المسميات ومنها إجازة عادية بدلا من إجازة سنوية المدرجة في قانون الخدمة المدنية.

وسيبيّن الباحث أنواع الإجازات التي أقرها المشرع الفلسطيني:

أ. الإجازات الرسمية:

فقد حدد قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 2005م بالعتل الرسمية والدينية لموظفي الحكومة على النحو التالي:

• المناسبات الدينية (عطلة لكافة موظفي الحكومة):

جدول (2.7): المناسبات الدينية

المناسبات الدينية		
عدد الأيام	التاريخ	المناسبة
1	1 محرم	رأس السنة الهجرية
1	27 رجب	الإسراء والمعراج
1	12 ربيع الأول	المولد النبوي الشريف
4	1 شوال	عيد الفطر السعيد
5	9 ذو الحجة	عيد الأضحى المبارك
1	25 ديسمبر	عيد الميلاد المجيد
13 يوم	المجموع	

المصدر: جرد بواسطة الباحث استناداً إلى المادة (7) من قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م.

• المناسبات العامة (عطلة لكافة موظفي الحكومة):

جدول (2.8): المناسبات العامة

المناسبات العامة		
عدد الأيام	التاريخ	المناسبة
1	1 يناير	رأس السنة الميلادية وذكرى انطلاق الثورة الفلسطينية
1	7 يناير	يوم الشهيد وعيد الميلاد المجيد لأبناء الطوائف المسيحية الشرقية
1	1 مايو	عيد العمال العالمي
1	15 نوفمبر	عيد الاستقلال
4 أيام	المجموع	

المصدر: جرد بواسطة الباحث استناداً إلى المادة (7) من قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م.

ب. الإجازة الاعتيادية (السنوية):

هي الإجازة التي يستحقها كل موظف عام للراحة من عناء العمل وتجديد النشاط للاستعداد للعام الجديد، فالإنسان بجسمه وعقله يحتاج في العادة إلى شهر من الراحة على الأقل بعد سنة من العمل المتواصل، وهذه الراحة ليست لمصلحة الموظف فقط من الناحية الصحية والنفسية، وإنما هي لمصلحة الإدارة كذلك (الريس، 2004م، ص106).

حيث حدد المشرع في المادة (80) من قانون الخدمة المدنية الفلسطينية على أنه " يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنوية براتب كامل لا يدخل في حسابها أيام العطل الرسمية فيما عدا يوم العطلة الأسبوعية وذلك على التفصيل التالي:

1. خمسة عشر يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ مباشرته العمل.
 2. ثلاثين يوماً لمن أمضى سنة فأكثر.
 3. خمسة وثلاثين يوماً لمن تجاوز عمره الخمسين وأمضى في الخدمة عشر سنوات على الأقل.
- وحدد المشرع أيضاً في الفقرة الأولى من المادة (77) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني على أنه " يستحق الضابط كل سنة ميلادية إجازة عادية لمدة ثلاثين يوماً براتب كامل لا يدخل في حسابها أيام العطل والأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلة الأسبوعية".

وأما بخصوص إجازة ضباط الصف والفرد فلن يغفل عنها القانون فقد حددها المشرع أيضاً في المادة (159) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني وهي على النحو التالي:

1. خمسة عشر يوماً في السنة الأولى بعد مضي ستة أشهر من تاريخ تعيينه.
2. واحد وعشرون يوماً لكل من الرقيب والعريف والجندي، الذي أمضى سنة فأكثر في الخدمة العاملة من تاريخ تعيينه.
3. ثلاثون يوماً لكل من المساعد الأول والمساعد الذي أمضى سنة فأكثر في الخدمة العاملة من تاريخ ترقبته.

ت. الإجازة العرضية:

هي تلك التي ينقطع فيها الموظف عن عملة لأسباب تملية عليية الضرورات (المدني، 2015م، ص 116).

وعرفها القباني "هو انقطاع الموظف عن عملة مدة معينة خلال سنة واحدة، دون موافقة إدارية سابقة لسبب طارئ يضطره إلى الانقطاع قبل الحصول على تلك الموافقة، على أن يبين الموظف بعد عودته إلى عمله السبب الموجب لغيابه، وأن يسقط حق الموظف في الإجازة المذكورة إذا انتهت السنة (الريس، 2004م، ص 121).

حيث قد اتفق المشرع في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني في المادة (84)، والمادة (79) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية على أن الموظف يستحق إجازة عارضة براتب كامل لمدة لا تزيد عن عشرة أيام في السنة وذلك بسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أية إجازة أخرى، أما الاختلاف فكان في المادة (161) في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية على فترة استحقاق الإجازة العارضة لضباط الصف والفرد فقد حددها المشرع بستة أيام في السنة.

ث. الإجازة المرضية:

يمنح الموظف إجازة مرضية، متى ما كانت حالته الصحية تتطلب ذلك. فعندما يتعرض الموظف للمرض، لا بد من التمتع بالراحة والحصول على إجازة مرضية لمدة كافية، حفاظاً على صحته وصحة زملائه في العمل، والمتعاملين معه من الجمهور، وحتى لا يتعرض الموظف وأسرته للخطر في أمور

رزقهم عند إصابته بمرض معين، فالقوانين تعترف للموظف المريض بالأجر عند أخذه الإجازة المرضية، وفقاً لقواعد وحدود تنظمها القوانين المعنية (القيسي، 2008م، ص226).

حيث اتفق قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية فيما يخص الإجازة المرضية على أنه يحق للموظف المريض الحصول على إجازة مرضية لا تزيد عن ثلاثة أيام تمنح من طبيب تابع لوزارة الصحة للعاملين التابعين لقانون الخدمة المدنية، وطبيب من إحدى فروع الخدمات الطبية العسكرية للعساكر التابعين لقانون الخدمة في قوى الأمن، حيث يجوز تمديدتها لمدة لا تتجاوز عن ثلاث أيام أخرى بناءً على تقرير طبي آخر صادر عن طبيب أخصائي تابع لوزارة الصحة أو الخدمات الطبية العسكرية، واتفق أيضاً على أنه يجوز لجهات الاختصاص زيادة المدة ستة أشهر بدون راتب، إذا كان الموظف مصاباً بمرض يحتاج لشفائه علاجاً طويلاً وذلك وفقاً لما تقرره اللجنة الطبية المختصة .

فقد حدد المشرع مدة الإجازة المرضية وما يعادلها من راتب في قانون الخدمة المدنية الفلسطينية في المادة (85) على أنه يستحق الموظف كل ثلاث سنوات نقضى بالخدمة إجازة مرضية تمنح من اللجنة الطبية المختصة في الحدود التالية:

1. ثلاث أشهر براتب كامل.
2. ستة أشهر براتب يعادل 75% من الراتب الكامل.
3. ستة أشهر براتب يعادل 50% من الراتب الكامل إلا إذا تجاوز الموظف عمر الخمسين فترفع هذه النسبة إلى 75% من الراتب الكامل.
4. ثلاثة أشهر أخرى بدون راتب إذا قررت اللجنة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وقد حدد أيضاً المشرع في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية في المادتين (84) و(165) على أنه يستحق الضابط وضابط الصف والفرد الذي يمضي في الخدمة ثلاث سنوات فأكثر إجازة مرضية تمنح بقرار على أنه يمنح الضابط وضابط الصف والفرد إجازة مرضية للنقاهة عقب خروجه من المشفى بناءً على قرار من اللجنة الطبية، وذلك لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً، وتمنح الإجازة المرضية لمدة أطول من ذلك على ألا تتجاوز مدتها في سنة واحدة مائة وعشرين يوماً وتحسب هذه السنة ابتداءً من أول إجازة مرضية يمنحها، سواء كان ذلك لمرض واحد أم أكثر في فترات متعاقبة.

ج. الإجازة الدراسية (البعثات الدراسية):

عرفت المادة (1) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني البعثة بأنها "إيفاد الموظف للدراسة في مؤسسة تعليمية أو تدريبية معترف بها مدة تزيد على ثمانية أشهر سواء كانت داخل فلسطين أو خارجها". وعرفها قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2010م على أنها " إيفاد العسكري للدراسة في مؤسسة تعليمية أو تدريبه لخارج فلسطين لمدة لا تزيد على ثمانية أشهر " .

حيث قد حدد المشرع في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني في المادة (86) بما يخص الابتعاث

التالي:

1. بما لا يتعارض مع مصلحة العمل يجوز لرئيس الدائرة الحكومية التي يتبعها الموظف الذي أمضى سنتين في الخدمة الموافقة على منحه إجازة دراسية بناء على طلبه.
2. تمنح الإجازة الدراسية لمدة سنة قابلة للتجديد سنوياً بحد أقصى أربع سنوات.
3. تكون الإجازة الدراسية دون راتب وفقاً للشروط والضوابط التي تتضمنها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

أما بخصوص إيفاد الضابط في بعثة دراسية فإنه يجوز للوزير المختص بناء على اقتراح لجنة الضباط أن يوفد الضابط في بعثة دراسية خارج الوطن للمدة التي يحددها ، وتعتبر مدة البعثة خدمة فعلية.

ح. إجازة بدون راتب:

فقد نص قانون الخدمة المدنية الفلسطيني في المادة (87) على أنه " يمنح الموظف إجازة دون راتب بناءً على طلبه لمرافقة زوجه المسافر إلى الخارج للعمل أو الدراسة والي لا تقل مدة سفره عن ستة أشهر ألا تتجاوز الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج، ويجوز للدائرة الحكومية المختصة منح الموظف إجازة دون راتب للأسباب التي يبديها في طلبه والتي تقدرها جهة الإدارة " .

وأما في ما يخص الضباط التابعين لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية، فأنة يجوز للوزير المختص منح الضابط إجازة دراسية دون راتب وذلك لمن أمضى مدة ست سنوات في الخدمة وموافقة لجنة الضباط، وتمنح الإجازة بمدة سنة قابلة للتجديد سنوياً لمدة ثلاث سنوات، ومنح الإجازة بدون راتب تكون للدراسة فقط، وكما يمنح هذا النوع من الإجازة للضباط فقط دون ضباط الصف والأفراد.

حيث أتفق القانونين في أن الموظف الذي منح إجازة بدون راتب لا يحصل على أية علاوة أو ترقية طول مدة إجازته، ولا تحسب مدة هذه الإجازة في الأقدمية فيما يتعلق بالترقيات والعلاوات دونما إخلال بالأحكام الخاصة بالتأمين والمعاشات (المادة (87) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني وقانون الخدمة المدنية الفلسطيني).

خ. إجازة الأمومة والولادة:

تعترف القوانين للموظفة الحق في إجازة براتب لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة، وتشبه إجازة الأمومة الإجازة المرضية لأن الحالة الصحية للموظفة لا تسمح لها بالقيام بأعباء وظيفتها خلال فترة الوضع.

فقد نص قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية في المادة (82) والمادة (163) وقانون الخدمة المدنية الفلسطيني في المادة (88) تمنح الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده.

إلا أن قانون الخدمة المدنية الفلسطيني جعل للموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل ولها الحق في إجازة دون راتب لمدة عام لرعايته.

د. إجازة الحج

فقد نص قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني في المادة (81) والمادة (162) وقانون لخدمة المدنية الفلسطيني في المادة (89) على أنه يستحق الموظف ولمرة واحدة طول مدة خدمته إجازة لأداء فريضة الحج بمرتب كامل لمدة ثلاثين يوماً.

❖ فوائد وسلبيات الإجازات:

للإجازات فوائد وسلبيات عديدة وهي كالتالي:

■ فوائد الإجازات:

1. الخروج من الروتين.
2. تجديد النشاط أي الراحة والاستجمام والتنزه.
3. انجاز المهام التي تحتاج لوقت لإنجازها.
4. يجدد العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل وذلك بعد قضاء فترة الإجازة.

■ سلبيات الإجازات:

1. التراخي والتقصير خاصةً إذا تمتع الموظف بإجازته في منتصف مشروع معين.
2. إذا طالت الإجازة فإنه يؤدي ذلك لضعف الإنتاج العام للدولة.
3. تكلف الدولة اقتصادياً إذ تدفع رواتب بدون عمل.
4. كره العمل والتذمر منه في حال كثرة الإجازات وطولها.

المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي

مقدمة

يعد الالتزام التنظيمي من أهم الظواهر في حياة المنظمات كونه يضمن ارتباط العاملين بالمنظمة، حيث يعد من المتغيرات الحديثة التي لاقت اهتمام كثير من الباحثين والدارسين في علم الإدارة، فهو سلوك غير ملموس نابع من ذات الفرد، تلمسه في تصرفاته من حيث انتمائه للمنظمة وولائه لها وبذل الجهد والوقت لإنجاحها، وهذه الأهمية لها أثر كبير في المنظمات، ويظهر نتاج هذا التغيير على الأداء الوظيفي لكافة العاملين في المنظمة. وباعتبار الأداء الوظيفي هو نتاج الجهد الذي يبذله الفرد داخل المنظمة، فهو أحد نتائج الالتزام التنظيمي (الليحاني، 2015م، ص2).

ويتضمن هذا المبحث مفهوم الالتزام التنظيمي وأهميته وأبعاده والعوامل المؤثرة عليه وآثار الالتزام التنظيمي.

أولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي

كما عرفه (Allen & Mayer) بأنه "الحالة النفسية التي تميز علاقة الفرد بالمنظمة في قبول أهداف المنظمة والاستعداد لممارسة الجهود لتحقيق أهدافها" (مباركة، 2015م، ص28).

وعرفه الغرابوي (2014م، ص12) "حالة من الانسجام بين الفرد ومنظمتها وتجعله راغبا في الإنجاز وبذل أقصى جهده أما طوعا واقتناعا أو قسرا جراء ما قد يترتب من تكاليف جراء ترك المنظمة لإنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها المنشودة".

ويعرف أيضاً "الإرادة التي يبديها العامل في المنظمة لبذل أقصى درجات الجهد في العمل، والنابع من الإيمان التام بأهدافها وقيم المنظمة، والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها، وبذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها" (برقوق و درنوني، 2014م، ص19).

وعرفه على أنه "إيمان الفرد بالمنظمة وقيمها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله ينصهر ويندمج فيها ويفتخر بالانتماء إليها مما يدفعه إلى بذل الجهود المطلوبة في مجال عمله واستعداده لتحمل أعباء عمل إضافية والمبادرة من أجل إنجاز المنظمة وتقديمها" (حلس، 2012م، ص39).

ويعرف أيضاً "اقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل جهد فيها، ورجبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمه أخرى" (الخرشوم، 2011م، ص173).

ويعرف أيضاً "الرغبة الداخلية لدى الفرد في المنظمة ببذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على استمراريته وتطويرها" (أبو الروس وحنونه، 2011م، ص1263).

والالتزام التنظيمي "درجه تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ورجبه في بذل أكبر عطاء أو جهد لصالح المنظمة التي يعمل فيها مع رغبه قوية في الاستمرار في عضويه هذه المنظمة" (أبو العلا، 2009م، ص36).

عرفه فليه وعبد المجيد (2005م، ص286) بأنه "عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم".

كما أن التزام العاملين يظهر من خلال إيمانهم وقبولهم للأهداف والقيم التنظيمية، واستعدادهم للعمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها، ورجبتهم القوية للاستمرار والبقاء كأعضاء في المنظم (Hassan, 2002, p.57).

ومن خلال التعريفات السابقة نلاحظ أن هناك سمات مشتركة للالتزام التنظيمي وهي كالتالي:-

- إيمان الفرد بأهداف وقيم المنظمة.
- العمل بأقصى جهد لتحقيق أهداف وقيم المنظمة.
- البقاء بالعمل حتى لو توفرت ظروف أفضل.
- هذا الالتزام طوعي نابع من إرادة الفرد وليس إلزاميا يفرض عليه من قوى خارجية (مرزوق، 2011م).

• عبارة عن شعور داخلي وحاله نفسية توضح علاقته بالمنظمة واعتزازه بها (مباركة، 2015م).

وعلى ضوء ما ورد من تعريفات وسمات مشتركة للالتزام التنظيمي، يرى الباحث أن الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة بأنه "الشعور الداخلي لدى أفراد جهاز الشرطة باقتناعهم بقيم وأهداف

المنظمة الشرطة، الأمر الذي ينعكس على سلوكياتهم ببذل أقصى درجات الجهد لتحقيق مصلحة المنظمة، بالإضافة إلي الرغبة في البقاء فيها والاعتزاز بالانتساب إليها.

ثانياً: أهمية الالتزام التنظيمي

تكمن أهمية الالتزام التنظيمي لدى متخذي القرار والمدراء في المنظمات في كونه إحدى المتغيرات الواجب تنميتها لدى العاملين لما لذلك من مخرجات إيجابية (الغرياي، 2014م).

حيث أن الالتزام التنظيمي يلعب دور كبير في نجاح المنظمات واستمرارها وتميزها في البيئة التنافسية الشديدة، وبالتالي فإنه لا توجد منظمة قادرة على التميز إلا إذا كان أفرادها ملتزمين بأهدافها وقيمها ويعتزون بالانضمام إليها، حيث تتجلى أهمية الالتزام التنظيمي في النقاط التالية:

• تظهر أهمية الالتزام التنظيمي بين المنظمة والعاملين فيها في الأوقات التي لا تقدم فيها المنظمات الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستويات من الإنجاز (بياضي، 2015م).

• يمثل الالتزام التنظيمي إحدى المؤشرات الأساسية للتنبؤ بكثير من التصرفات السلوكية، من أهمها معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحوى تحقيق أهداف المنظمة (غريال، 2014م).

• يعتبر ولاء العاملين لمنظماتهم يعتبر أهم عوامل التنبؤ بفاعلية المنظمة وارتفاع احتمالية البقاء في المنظمة والعمل بجد.

• أن العاملين الذين يتمتعون بمستويات عالية من الالتزام التنظيمي يحافظون على أصول وموجودات المنظمة (Leow, and Kong, 2009, p164).

ولقد ذكرت كثير من الدراسات أهمية الالتزام التنظيمي ومدى تأثيرها على مستوى الفرد والتنظيم والمستوى الاجتماعي والقومي (أبو جياب، 2014م؛ حنونه، 2006م؛ أبو معيلق، 2012م؛ الغرياي، 2014م).

ويوضح هذا الشكل أهمية الالتزام التنظيمي وأثره على المستويات المختلفة:

المستوى الفردي	مستوى المنظمة	المستوى الاجتماعي	المستوى القومي
<ul style="list-style-type: none"> • الأمان. • الاستعداد • للتضحية. • الشعور بالرضا والاستقرار. • رفع الروح المعنوية. • إيجاد هدف في الحياة. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة الإنتاجية. • تحسين الجودة. • تقليل الغياب/ التسرب الوظيفي. • التنبؤ بسلوك العاملين. • تقبل العاملين للتغيير. • تبني الأفراد لأهداف المنظمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز العلاقات الاجتماعية. • الارتباط العائلي والسعادة الشخصية والشعور بالرضا. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة الناتج القومي كحصيلة لزيادة كفاءة وفعالية الأفراد العاملين في المنظمات.

شكل(2.2): أهمية الالتزام التنظيمي وأثره على المستويات المختلفة

المصدر: (أبو جياب، 2014م، ص 19)

ثالثاً: أبعاد الالتزام التنظيمي

أغلب الدراسات التي حاولت البحث في ظاهرة الالتزام التنظيمي وتفسيرها سواء ما يتعلق بسبب هذه الظاهرة أو نتائجها أو موضوعها أو المزيج بين هذه الأمور إلا أنها لم تستطع الخروج بنموذج محدد لدراسة الالتزام التنظيمي ومن هذه النماذج ما يلي:

أولاً: نموذج Etzioni (1961م):

يعتبر نموذج اتزوني من أهم النماذج التي تطرقت لموضوع الالتزام التنظيمي، حيث يذكر أن القوة أو السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد نابعة من طبيعة اندماج الفرد مع المنظمة وهذا ما يسمى الالتزام أو الولاء ويأخذ ثلاثة أشكال وهي (الغريابي، 2014م):

1. **الالتزام المعنوي:** ويمثل اندماج الفرد بمنظّمته النابع من قناعه بأهداف وقيم ومعايير المنظمة التي يعمل بها.

2. **الالتزام القائم على أساس حساب المزايا المتبادلة:** وهو أقل درجة من الالتزام المعنوي، حيث يتحدد بمقدار تلبية المنظمة لاحتياجات الفرد حتى يظهر الإخلاص لها يحقق أهدافها.

3. **الالتزام الاغترابي:** حيث الاندماج غالباً ما يكون خارج عن إرادته وذلك بسبب القيود التي تفرضها المنظمة على الفرد، وهو يمثل الجانب السلبي في العلاقة بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها.

ثانياً: نموذج Setters (1977م):

يرى هذا النموذج أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل وخبرات العمل وخبرات العمل تتفاعل معاً كالمدخلات، مما ينتج عنه رغبة قوية للفرد بعدم ترك التنظيم الذي يعمل فيه مما يؤدي إلى انخفاض نسبة الغياب وبذله المزيد من الجهد من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية، وقد بين سيترز العوامل المؤثرة في تكوين الالتزام التنظيمي وصنفها إلى مدخلات ومخرجات وهما (حلس، 2012م، ص55):

■ مدخلات الالتزام التنظيمي:

- أ- الخصائص الشخصية مثل " الحاجة إلى الإنجاز، والتعلم، والعمر، وتحديد الدور".
- ب- خصائص العمل مثل " التحدي في العمل، الرضا عن العمل، فرصة التفاعلات الاجتماعية، التغذية المرتدة".
- ت- خبرات العمل مثل " طبيعة ونوعية خبرات العمل، اتجاهات العاملين، وأهمية الشخص بالنسبة للتنظيم".

■ مخرجات الالتزام التنظيمي:

- أ- الرغبة والميل للبقاء في التنظيم.
- ب- انخفاض معدل دوران العمل.
- ت- الميل للعمل طواعيةً لتحقيق أهداف التنظيم.
- ث- الميل لبذل الجهد لتحقيق انجاز أعلى.

ثالثاً: نموذج Staw and Salanhck (1977م):

فقد حددا أبعاد الالتزام التنظيمي كالتالي (أبو الندى، 2007م، ص 128):

أ- الالتزام الموقفي: ويشمل هذا النوع من الالتزام العديد من العوامل التنظيمية والشخصية مثل السمات الشخصية، وخصائص الدور الوظيفي، والخصائص التنظيمية، وخبرات العمل، وبالمقابل فإنه يترتب على الانسجام الناتج عن هذه الخصائص بعض من سلوكيات الأفراد في المنظمة من حيث التسرب الوظيفي، والحضور والغياب، والجهود المبذول بالعمل، ومقدار مساندة الأفراد لمنظمتهم.

ب- الالتزام السلوكي: وتقوم فكرة هذا النوع من الالتزام على أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك الفردي وخصوصاً الخبرات المكتسبة، وعلاقة الفرد بمنظمتهم، حيث تنقيد تصرفات لأفراد وسلوكهم بعد اطلاعهم على بعض المزايا والمكافآت التي ستترتب على هذا السلوك، مما يخلق لديهم الخوف من فقدان هذه المزايا بالإفلاخ عن هذا السلوك.

رابعاً: نموذج Kidron (1978م):

يرى كيدرون أن الالتزام التنظيمي له بعدين رئيسيان هما (الغريابوي، 2014م، ص 17):

أ- الالتزام الأدبي: ويقصد به تبني الفرد لقيم وأهداف المنظمة، واعتبارها جزءاً من قيمها وأهدافها.

ب- الالتزام المحسوب: ويقصد به رغبة الموظف بالاستمرار بالعمل في المنظمة برغم وجود بديل بمنظمة أخرى بمزايا أفضل.

خامساً: نموذج Kantor (1986م):

إن للالتزام ثلاثة أسس إذا ما توفرت في أي نظام فإن إمكانية بقاءه وتمسكه تقوى وتزداد وهي

(أبوجياب، 2014: ص 15):

أ- الالتزام المستمر: يكرس الفرد جهوده ويضحى بمصالحه واستثماراته من أجل بقاء المنظمة، ومثال ذلك: أن يقضى الفرد فترة طويلة في التدريب على العمل، والعمل لمدة طويلة بالمنظمة، وتتكون لديه بعد هذه التضحيات الرغبة بالحفاظ على حياة المنظمة.

ب-الالتزام القائم على التمسك "التلاحمي": يعزز ارتباط الفرد بالمنظمة بناء على العلاقات الاجتماعية القوية داخل المنظمة، وبذلك يغري أفراد من خارج التنظيم للانضمام إليه، وتعتمد المنظمات إلى استخدام العديد من الوسائل والنشاطات للربط النفسي بين الأفراد والمنظمة.

ت-الولاء الموجه "الرقابي": ويتمثل في ارتباط الفرد بقيم وقواعد التنظيم، والتي بدورها تشكل السلوك أو الاتجاهات المرغوبة، وتوجد الالتزام الرقابي عندما يرى الفرد بأن قيم التنظيم وقواعده تمثل مرشدا هاما للسلوك.

سادسا: نموذج Allen & mayer (1990م):

يعرف هذا النموذج بنموذج العناصر الثلاثة للالتزام التنظيمي، لأنه يستند في نظريته الالتزام إلى ثلاثة عناصر مكونة له، وهي (بياضي، 2016م؛ وأحفيظ، 2014م):

أ-الالتزام العاطفي : يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، من استقلالية واكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس العامل بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، سواء فيما يتعلق بالعمل أو ما يخصه هو .

ب-الالتزام المستمر: وتتحدد درجة الالتزام التنظيمي للفرد في هذه الحالة بالقيمة النفعية الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو بقي في المنظمة مقابل ما سينفذه لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، وبصفة عامة يلاحظ أن تقييم العمل لأهمية بقاءه في المنظمة يتأثر بالخبرة، والتقدم في العمر، وقيمة العلاقات الشخصية مع زملاء العمل التي بنيت عبر السنين.

ت-الالتزام المعياري : يعبر عن إحساس العاملين بالالتزام نحو البقاء في المنظمة، وغالبا ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابعاً من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة، أي من الأسرة أو التطبيع الاجتماعي أو عقب التحاقه بالمنظمة من التطبيع التنظيمي، ومن ثم يكون سلوك الفرد انعكاساً لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي.

رغم اختلاف تصنيفات كل نموذج، إلا أن هذه المكونات للالتزام التنظيمي تؤثر فيما بينها، لتعبر عن رابطة مشتركة، تتمثل في اعتبار الالتزام التنظيمي حالة نفسية تعكس علاقة العامل بالمنظمة التي

يعمل فيها وتختلف باختلاف طبيعة الالتزام. فالعامل إلي لديه التزاماً عاطفياً يبقى في المنظمة بدافع الرغبة، أما الذي يتمتع بالتزام المستمر فيبقى لأنه يحتاج إلى ذلك.

رابعاً: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

هناك العديد من العوامل التي يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في الالتزام التنظيمي ومن أهمها:

1. ثقافة الفرد: الإنسان هو ناتج ثقافته، فقيم المجتمع والتنشئة الاجتماعية للفرد في البيت والمدرسة والجامعة والعمل وغيرها من ومكونات الثقافة تساهم في تعزيز جوانب هامة في شخصية الفرد واتجاهاته إزاء الإخلاص في العمل والأمانة والانتماء والالتزام (بياضي، 2016م، ص54).

حيث يرى الباحث أن الثقافة من أهم العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي التي يتم تعزيزها منذ مرحلة الطفولة عن طريق الأسرة، والمناهج الدراسية، والمساجد، ووسائل الإعلام، حيث تبدأ بغرس مفاهيم الانتماء والولاء والالتزام للوطن، وبعد ذلك تصبح ثقافة يصعب التنازل عنها وتنتقل هذه المفاهيم إلى الحياة العملية بعد الكبر للمنظمة التي يعمل بها.

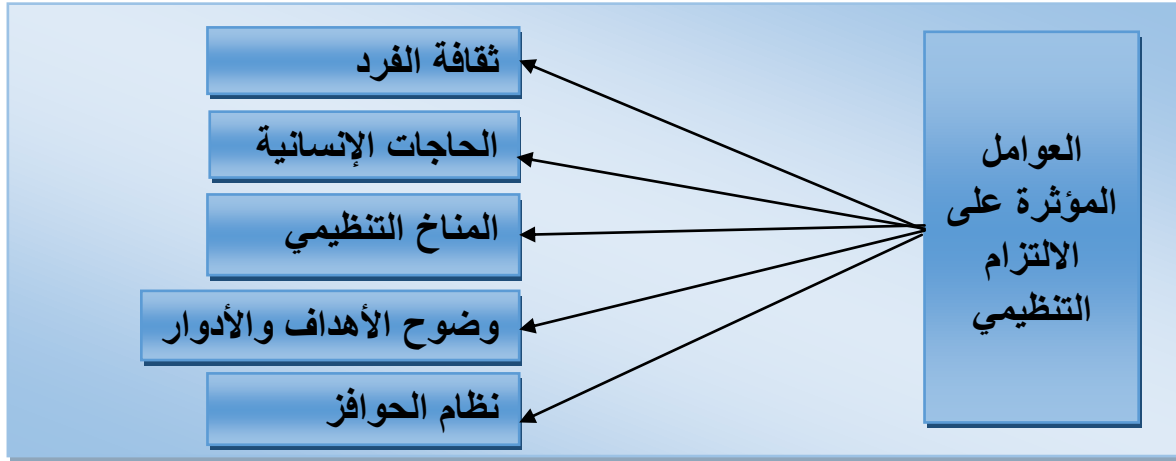
2. الحاجات الإنسانية: من الطبيعي أن يسعى أي عامل للبحث عن مجموعة من الحاجات التي تهتمه في المنظمة التي يعمل فيها والعمل أيضاً على تحقيقها، فهو يسعى لإشباع حاجاته الفسيولوجية الأساسية وحاجته للأمن والطمأنينة في داخل التنظيم، كما يسعى أن يكون ذات مكانة بالمنظمة وأن يكون محبوباً، بالإضافة إلى سعيه للانتماء إلى جماعة معينة وتحقيق ذاته من خلالها، لذلك فإن التنظيم الذي لا يعمل على إشباع هذه الحاجات عند العاملين لديه يعتبر تنظيمياً فاشلاً لأن النتيجة الحتمية لذلك هو أن يترك العامل هذا التنظيم ساعياً إلى إشباع حاجاته في تنظيم آخر يعمل هذا الأخير على إشباعها (أبو العلا، 2009م، ص46).

3. المناخ التنظيمي: من إحدى العوامل المؤثرة بالالتزام التنظيمي التي يجب أن تسعى المنظمات على تحسينها، حيث أن المنظمات ذات المناخ والبيئة المحببة لمعنويات العاملين هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة الالتزام والانتماء لديها، لذا لابد لهذه التنظيمات من إيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الجيد وخلقها (الخرشوم، 2011م).

4. وضوح الأهداف والأدوار: يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين؛ فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة، ازدادت عملية إدراك وفهم الأفراد للمهام المنوط

بهم، والمعايير المقررة لها، مما يؤدي إلى إحساس الفرد بالالتزام التنظيمي (أبو الندى، 2007م، ص126).

5. **نظام الحوافز:** المنظمات التي تقوم بتطوير هذا النظام والتنويع ليشمل حوافر مادية ومعنوية من المنظمات التي يتمتع أفرادها بالالتزام بها، حيث أن هذا النظام يشجع العاملين على الإسهام والمشاركة في أنشطة المنظمة بحيث يعتبرونها ملك لهم وليسوا كعاملين فيها (فليح، 2010م)، وبالإشارة في هذا السياق تعتبر من أقل المنظمات استخداماً للحوافز المنظمات الحكومية، مما يستدعي الأمر إعادة نظر القائمين عليها لاعتماد نظام واضح وعادل للحوافز لبناء وخلق الانتماء والالتزام عند العاملين في المؤسسات الحكومية (الخرشوم، 2011م).



شكل(2.3): العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي

المصدر: جرد بواسطة الباحث استناداً إلى كلاً من دراسة (أحفيظ، 2014م) ودراسة (غريال، 2014م)

خامساً: آثار الالتزام التنظيمي

يظهر للالتزام التنظيمي آثار ايجابية في حال تبنية للأهداف والسعي لتحقيقها فيتضمن ذلك تقوية رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة ورفع معدلات الولاء والالتزام والانتماء لها، وتظهر آثار سلبية في حال ترك أي مجال للتواصل الاجتماعي أو تجديد النشاط، مما يجعل الفرد يعاني العزلة والغربة (برقوق ودرنوني، 2014م).

فلهذه يجب تحديد الآثار على المستوى الفردي وعلى مستوى المنظمة وهي كالتالي:

• على مستوى الفرد:

يرتبط بعدد من المخرجات الإيجابية للأفراد مثل زيادة شعور الفرد بالانتماء، والأمان والقوة، وزيادة المكافأة المالية، والإحساس بالذات، فيؤدي ذلك إلى خلق حالة من الرضا النفسي للفرد نتيجة المنافع والمزايا التي يحصل عليها، مما يؤثر على العلاقات العائلية وضمان استقرارها وتوازنها (الغامدي، 2011م).

إن الالتزام التنظيمي يؤثر سلباً على الفرد لأنه يوجه كل طاقاته وإمكانياته للعمل حتى في أوقات الراحة وفي المنزل أيضاً مما يجعل الفرد يعيش في عزلة عن الآخرين مما يسيطر العمل على كامل تفكيرهم (الدوسري، 2005م).

• على مستوى المنظمة:

أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي يؤثر إيجابياً على المنظمة وذلك من خلال انخفاض معدل الدوران، واستقرار العمالة، والانتظام بالعمل، وبذل العاملين قصارى جهودهم، مما يترتب عليه ترشيد الاستهلاك وزيادة الإنتاج وتحقيق معدلات نمو أعلى (الشمري، 2013م).

أما بالنسبة للآثار السلبية فإنه ترى بعض الدراسات أن الالتزام التنظيمي قد يكون له بعض الآثار السلبية كالضغط النفسية والمشاكل العائلية والركود المهني لدى الموظف، حيث يحدث ذلك بسبب إصرار الموظف البقاء بالمنظمة حتى لو توافرت وظيفة أخرى بمزايا أفضل، كما يشير البعض أن اهتمام المنظمة بدعم الالتزام التنظيمي لموظفيها تجاهها في شيء من الأناية وعدم التفكير في مصلحة الموظف قدر الاهتمام بمصلحة المنظمة، كما أن من أهم الآثار السلبية للالتزام التنظيمي على مستوى المنظمة هو انخفاض القدرة على التكيف والابتكار (الغامدي، 2011م).

المبحث الثالث: الشرطة الفلسطينية

مقدمة

يُعتبر جهاز الشرطة في دول العالم الواجهة الرئيسية للتعامل مع المواطنين ، كما يُعتبر أهم الأجهزة الأمنية المكلفة بتنفيذ الأمن الداخلي للمجتمع وإنفاذ القانون وتطهير المجتمع من المجرم والجريمة نظراً للصفة والطبيعة الخاصة الذي يتمتع بها بحكم النظام والقانون ، فالشرطة بشكلها العام البسيط أول ما ظهرت منذ أن وجدت أول تجمعات بشرية من أجل تنفيذ القرارات التي تصدر من حكام تلك التجمعات فتطور عملها إلى أن وصلت الحد أو الشكل الذي تعيشه الآن بحيث أصبح لها دور كبير وشملت كافة نواحي الحياة سواء على مستوى حفظ الأمن (الصلاحية الإدارية) أو على مستوى إنفاذ القانون وكشف الجريمة (سلطة الضبط القضائي)، هذا وقد كان أقدم نظام إداري شرطي في العالم كان في مصر القديمة والذي يرجع إلى ثلاثة آلاف عام قبل الميلاد وقد سائر هذا النظام أعرق تقاليد الشرطة التي تتبعها الدول الحديثة (موقع الكتروني لجهاز الشرطة الفلسطيني).

ويتضمن هذا المبحث لمحة تاريخية عن الشرطة الفلسطينية، والموارد البشرية في وزارة الداخلية والأمن الوطني وجهاز الشرطة، وحقوق الموظف وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جهاز الشرطة.

أولاً: لمحة تاريخية عن الشرطة الفلسطينية:

مرت الشرطة الفلسطينية بعدة محطات تاريخية منذ تأسيسها حتى وصلت الواقع الحالي من عملها، وسنمر على هذه المحطات بشكل موجز من خلال عرض أبرز ملامح هذه المحطات التاريخية (أبو سمعان، 2015م).

• الشرطة أثناء الانتداب البريطاني (من عام 1920م وحتى عام 1948م):

تشكلت أول ملامح الشرطة الفلسطينية في عهد الانتداب البريطاني، حيث تم إصدار العديد من القوانين التي تحدد وتبين صلاحيات الشرطة.

• الشرطة في قطاع غزة في العهد المصري (من عام 1948م وحتى عام 1967م):

بعد عام 1948م وقيام إسرائيل باحتلال القسم الأكبر من أرض فلسطين، تم إصدار قرار مشترك من جامعة الدول العربية بضم الضفة الغربية إلى السلطة الأردنية حيث طبقت كافة القوانين الأردنية عليها

أما قطاع غزة فقد أنشأت مصر إدارة خاصة هناك سميت (إدارة الحاكم العام لقطاع غزة) وصدر قانون خاص بالشرطة هناك سمي بقانون الشرطة.

• الشرطة في عهد الاحتلال الإسرائيلي (من عام 1967م وحتى عام 1993م)

باحتيال إسرائيل لجميع أراضي فلسطين في الضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967م تم حل الشرطة الموجودة على الأرض وشكلت قوة شرطية جديدة بالتعاون مع الجيش، حيث قامت سلطات الاحتلال بتسمية الشرطة العربية باسم الشرطة المحلية، وكان عمل الشرطة العربية في الجانب الجنائي والقضايا المدنية أما عمل الشرطة الإسرائيلية فكان في الجانب الأمني، وبعد اندلاع الانتفاضة الأولى، استقال رجال الشرطة العرب من مواقع عملهم ولم يبق إلا النفر القليل منهم.

• الشرطة الفلسطينية بعد اتفاقية أوسلو (من عام 1993م وحتى عام 2002م)

وفي هذه المرحلة أنشأت الشرطة الموجودة حالياً وبشكلها ونظامها الحاليين وبلونها الفلسطيني في مكان تواجد السلطة الفلسطينية بالأراضي الفلسطينية والتي كان يرأسها في تلك الفترة اللواء/ غازي الجبالي.

• الشرطة الفلسطينية وفوضى الفلتان الأمني (من عام 2002م وحتى عام 2007م)

بعد اندلاع انتفاضة الأقصى، تنامت ظاهرة الانفلات الأمني في أراضي السلطة الفلسطينية، وقد بدأت هذه الظاهرة في عام 2002م، وتحديداً في السنة الثانية للانتفاضة، فقد ظهرت سلوكيات وأنماط الاعتداء على حكم القانون وأخذ القانون باليد، وتتنوعت صور وأسباب هذه الظاهرة، ومع انتشار فوضى السلاح، اتسعت رقعة الاغتيالات التي طالت مواطنين وشخصيات اعتبارية وسياسية وحرزية، وظهرت عمليات الثأر العائلي وتفشت معها حوادث أمنية واختطاف لمواطنين بعد انسحاب الاحتلال الإسرائيلي من قطاع غزة، وبعد فوز حركة حماس بأغلبية مقاعد الانتخابات التشريعية في العام 2006م، تمخض عن هذه الانتخابات تشكيل حماس للحكومة العاشرة برئاسة السيد/ إسماعيل هنية، وحينها تم تعيين السيد/ سعيد صيام وزيراً للداخلية، حيث كانت الظروف الأمنية غاية في التعقيد، وبالإضافة لحالة الفتان السائدة، ظهرت مجموعات منفلة من العاملين في الأجهزة الأمنية، وانتشر صراع داخلي في الأجهزة الأمنية العاملة في قطاع غزة وكانت منظمة الشرطة جزءاً من هذا الصراع الدائر، لم تقف الأحداث عند هذا الحد بل توسعت لتشمل حالة من التمرد على قرارات الوزير المعين آنذاك، مما استدعى الوزير/ سعيد صيام لاستخدام صلاحياته وفق المادة الثالثة من القانون الأساسي الفلسطيني، وقام بالإعلان عن تشكيل القوة التنفيذية كقوة مساندة لعمل الشرطة، بعدها شهدت الحالة الأمنية مزيداً من التدهور والإرباك،

وكان جهاز الشرطة يعمل آنذاك بمعزل عن هذه القوة المشكلة، حيث بلغ قوام هذه القوة حوالي (3000) فرد، كما بلغ تعداد أفراد جهاز الشرطة حوالي (18800) فرد منهم (11800) فرد من قطاع غزة والباقي من العاملين في الضفة الغربية، وذلك حتى تاريخ 2007/6/14م.

• الشرطة الفلسطينية وتداعيات الانقسام الفلسطيني (من 14 يونيو 2007م وحتى

تاريخه)

بدأت أحداث الفتن الأمني تأخذ منحى التصاعد، وفرض واقع الصراع على السلطات نفسه بقوة بين القطبين السياسيين المتمثل بحركة حماس وحركة فتح، حيث انتشرت الإعدامات الميدانية والاعتقال السياسي والاختطاف ووصل الحد لإهانة الرموز والشعارات الإسلامية والدينية، وبعد تلك الأحداث المؤسفة، قامت الحكومة الحادية عشر بتاريخ 2007/6/14م بالسيطرة على قطاع غزة، مما حدا بالرئيس/محمود عباس لإصدار قرار يقيل فيه الحكومة الحادية عشر برئاسة السيد/ إسماعيل هنية في نفس اليوم، إلا أن السيد/ إسماعيل هنية أعلن عدم شرعية الإقالة واستمر في مهامه رئيساً للحكومة في غزة، وفي هذه الأثناء أصبحت القوة التنفيذية نواة للشرطة الفلسطينية بقطاع غزة، وبتاريخ 2007/10/2م تم دمج عناصر القوة التنفيذية مع من تبقى من عناصر الشرطة الذين رفضوا قرار الاستتلاف عن العمل الذي أصدره الرئيس/ محمود عباس، وتم تعيين اللواء/ توفيق جبر مديراً عاماً للشرطة، والعميد/ جمال الجراح نائباً له آنذاك، ومنذ تلك اللحظة مرت الشرطة بالعديد من الأحداث مروراً بالحرب الإسرائيلية على قطاع غزة بين عامي 2008م و2009م، حيث استشهد عدد كبير من أفرادها أثناء دوامهم، وبحرب نوفمبر عام 2012م وحتى حرب يوليو عام 2014م وبرغم هذه الأحداث والحروب الضارية بقيت الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة تقوم بواجباتها ولم تنقطع يوماً عن خدمة المواطنين.

ثانياً: الموارد البشرية في وزارة الداخلية والأمن الوطني وجهاز الشرطة:

جدول(3.1): أعداد ضباط وأفراد وزارة الداخلية والأمن الوطني وجهاز الشرطة

الرتبة	العدد في وزارة الداخلية والأمن الوطني	العدد في جهاز الشرطة
لواء	9	1
عميد	48	4
عقيد	146	50
مقدم	272	171
رائد	930	435
نقيب	1821	1244
ملازم أول	1679	1170
ملازم	898	849
مساعد أول	975	1050
مساعد	972	958
رقيب أول	1058	1034
رقيب	1309	165
عريف	160	165
جندي	678	268
المجموع	10955	7564

المصدر: هيئة التنظيم والإدارة، 2017م

ثالثاً: حقوق الموظف وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جهاز الشرطة:

إن مجرد تفكير الشخص بالانضمام لدى المنظمة العسكرية فإن ذلك يؤكد نشوء مفهوم الالتزام التنظيمي لديه، لأن التضحية من أجل خدمة المجتمع والحفاظ على أمن الوطن والمواطن لا يوجد لدى أي شخص، ولتأكيد هذا الالتزام فإن الشخص عند انضمامه للمنظمة العسكرية فإنه يؤدي اليمين المنصوص في المادة (88) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية لسنة (2005م):

1. يؤدي الضابط عند بدء تعيينه يمين الإخلاص والولاء لفلسطين حسب الصيغة التالية:

"أقسم بالله العظيم بأن أكون مخلصاً للوطن والشعب، وأن أدافع عنهما وأبذل دمي في سبيلهما، وأحافظ على سلاحي وشرفي العسكري، وأحافظ على القوانين والأنظمة وأعمل بها، وأن أقوم بجميع واجباتي الوظيفية والوطنية بشرف وأمانة وإخلاص، وأن أنفذ كل ما يصدر إلي من أوامر، والله على ما أقول شهيد."

2. تكون تأدية اليمين أمام الرئيس أو من ينيبه لذلك، ويوقع الضابط على نموذج "تأدية اليمين" ويحفظ في ملف الخدمة.

ويرى الباحث أن هناك بعض الأشخاص بعد تأدية اليمين وعند أول أزمة تعاني منها الحكومة يبدأ الالتزام التنظيمي ينخفض تدريجياً إلى أن يزول نهائياً، حيث يظهر انخفاضه بتشويه سمعة المنظمة وتسريب المعلومات المهمة واخذ الرشاوى وعدم تأدية العمل على أكمل الوجه وكثرة الغياب. إلا أن الغالبية العظمى عند وقوع الأزمة يبدأ الالتزام التنظيمي بالنضوج ولاءً للمنظمة وحفاظاً عليها وعلى قيمها، حيث يرتفع إلى أقصى درجاته، ويظهر ذلك عند قيامهم بعملهم على أكمل وجه من خلال خدمتهم للمجتمع دون النظر إلى ما يلهيهم عن ذلك وقبضهم على المجرمين الخطرين وتجار المخدرات والعملاء، فيبدأ شعور الفخر والاعتزاز لانضمامه لهذه المنظمة والحفاظ على قيمها وأهدافها ولاسيما وقت الأزمة.

وتتضح أهمية الالتزام التنظيمي في المنظمة العسكرية، وبشكل خاص في جهاز الشرطة؛ لانعكاس ذلك على المناخ التنظيمي، وخدمة المجتمع، وحماية الوطن والمواطن، وتحقيق الانتماء والانجاز، وتحقيق الذات للعاملين.

يلعب حقوق الموظف دوراً كبيراً في التأثير في سلوك العاملين في المنظمة العسكرية إذا تم الإشباع الوظيفي للعاملين فيها، وبناءً على ذلك فإن أداءهم يكون ذا جودة وكفاءة عالية ويخرج منهم الإمكانيات الكامنة لديهم، لذا يؤخذ بالاعتبار عند وضع الخطط لمنح حقوق الموظف أن تكون محققة للرضا الذي يسعى العامل للوصول إليه والذي يدفعه لتحقيق إنتاجية أعلى، حيث لم يتم ذلك إلا بوجود نظام متكامل وشامل توفره المنظمة توضح فيه كافة تفاصيل منح حقوق الموظف المالية والوظيفية، حيث يتضح مدى نجاح هذا النظام على مدى الوصول للرضا الوظيفي المطلوب.

وأضاف د. كمال تريان "عميد كلية الرباط الجامعية" (مقابلة شخصية، يونيو 2017م) كي تتمكن المنظمة من اكتساب التزام العاملين فيجب إشباع الاحتياجات الأساسية لهم؛ مثل الانتباه للأفراد على جميع المستويات، وأن تكون القيادة مصدر ثقة وتعمل بنفس الوقت على زرع الثقة في الآخرين، حيث أن الإدارة العليا تعزز ثقافة الالتزام التنظيمي للعاملين عن طريق عقد الدورات التدريبية المتخصصة في هذا المجال، وتقديم المكافآت المادية، والحوافز المعنوية وغيرها من الأمور التي تدفع الموظف إلى الاعتزاز والفخر بانضمامه لهذه المنظومة.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الفصل الثالث: الدراسات السابقة

مقدمة

يحتوي هذا الفصل على عدة دراسات سابقة تناولت متغير حقوق الموظف سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وهي أربع دراسات فلسطينية، وخمس دراسات عربية، وخمس دراسات أجنبية، ويحتوي أيضاً على عدة دراسات تناولت متغير الالتزام التنظيمي، وهي خمس دراسات فلسطينية، وست دراسات عربية، وخمس دراسات أجنبية، ولقد جمع الباحث الدراسات الفلسطينية من الجامعات المحلية، أما الدراسات العربية فحصل عليها الباحث من المواقع الالكترونية لمكتبات الجامعات العربية، أما الدراسات الأجنبية فقد حصل عليها الباحث من قواعد البيانات التي توفرها الجامعة الإسلامية بغزة لطلبتها عبر صفحتها الالكترونية بالمكتبة المركزية للجامعة.

ويحتوي هذا الفصل أيضاً على مقارنة بين هذه الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث بيئة الدراسة والمتغيرات ومنهج الدراسة وأداتها، وأخيراً بين الباحث أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة، وما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

الدراسات التي تناولت حقوق الموظف

أولاً: الدراسات المحلية

1-دراسة أبو هدة (2016م)، بعنوان " أزمة انقطاع الرواتب وعلاقتها بأداء العاملين في وزارة الداخلية والمحافظات الجنوبية بفلسطين - دراسة ميدانية على العاملين في الشق العسكري بوزارة الداخلية الفلسطينية ".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أزمة انقطاع الرواتب بجوانبها المختلفة، ومساعدة وزارة الداخلية في المحافظات الجنوبية لفلسطين في التعرف على المستوى الحالي لأداء العاملين فيها، والعمل على تطويره وتحسينه، وبيان علاقة هذه الأزمة بأداء العاملين في الوزارة، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الرتبة العسكرية).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام بتصميم مقابلة واستبانته لغرض جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (4183) ضابطاً من الفئة الإشرافية في الشق العسكري بوزارة الداخلية في المحافظات الجنوبية من رتبة (لواء، عميد، عقيد، مقدم، رائد، نقيب،) وتم استخدام عينة طبقية عشوائية بلغت (352)، حيث تم توزيع (400) استبانته على مجتمع الدراسة، وتم استرداد (362) استبانته.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين أزمة انقطاع الرواتب ومستوى أداء العاملين في وزارة الداخلية في المحافظات الجنوبية لفلسطين، حيث أنو كلما ازدادت حدة أزمة انقطاع الرواتب انخفض مستوى أداء العاملين.

ب- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول: أزمة انقطاع الرواتب وعلاقتها بأداء العاملين تعزى إلى متغيري الجنس، والرتبة العسكرية.

2- دراسة مصبح (2016م)، بعنوان " نظام الحوافز وعلاقته بفاعلية الأداء الأمني بجهاز الشرطة الفلسطينية " .

هدفت الدراسة إلى معرفة نظام الحوافز وعلاقته بفاعلية الأداء الأمني بجهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جهاز الشرطة الفلسطينية بقاع غزة من رتبة نقيب فأعلى، والبالغ عددهم (1556) موظفاً، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية عددها (156) موظفاً، بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة، ولكن تم استرداد (145) استبانته صالحة للتحليل، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- يتوفر نظام الحوافز المادية في جهاز الشرطة الفلسطينية بدرجة قليلة وبوزن نسبي (47.07%)، و يتوفر نظام الحوافز المعنوية في جهاز الشرطة الفلسطينية بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (60.87%)، ويوجد مستوى جيد من فاعلية الأداء الأمني في جهاز الشرطة الفلسطينية وبوزن نسبي (69.54%).

ب- توجد علاقة بين درجة توافر الحوافز وبين مستوى فعالية الأداء الأمني في جهاز الشرطة.

ت- لا توجد فروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر نظام الحوافز في جهاز الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة)، بينما توجد فروق تعزى لمتغير العمل، ولصالح الذين أعمارهم (أكثر من 50 عاماً)، وتوجد فروق تعزى لمتغير الرتبة، ولصالح أصحاب الرتبة العسكرية (مقدم)، ولا توجد فروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى فعالية الأداء الأمني في جهاز الشرطة الفلسطينية تعزى لمتغيرات: (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)، بينما توجد فروق تعزى لمتغير الرتبة، ولصالح أصحاب الرتبة العسكرية (مقدم).

3- دراسة عطير وآخرون (2009م)، بعنوان " أثر نظم العلاوات المالية على معدل دوران العمل لدى القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة في جامعة النجاح الوطنية " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم العلاوات المالية على معدل دوران العمل لدى القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة في جامعة النجاح الوطنية.

اشتملت عينة الدراسة على (35) موظفاً من القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- إن منح العلاوات يؤدي إلى الشعور بأهمية العمل ويمنح الموظف قيمة اجتماعية مما يقلل من معدل دورانه، وتساعد في زياد الولاء وتعمق من الانتماء والولاء للعمل، وتساعد على زيادة الانضباط الوظيفي.

ب- إن نظام العلاوات الجيد يساعد على الاستقرار في العمل ويقلل من دوران العاملين.

ت- إن التحفيز المادي عن طريق العلاوات المادية أكثر تأثيراً من التشجيع المعنوي.

4- دراسة السباح (2008م)، بعنوان " مدى الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد وأثره على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد وأثره على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة وعلى أداء كل من العاملين والمدراء.

قد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم واقع "الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- هناك موافقة بدرجة أقل من المتوسط عن تطبيق معايير الترقية في مكاتب البريد، وموافقة بدرجة متوسطة على أن عدم الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد يؤثر جوهرياً على ضعف أداء العاملين.

ب- فرضية عدم الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد تؤثر جوهرياً على ضعف إدارة مدير مكتب البريد فهناك موافقة بدرجة متوسطة تقريباً من عينة الدراسة، وتؤثر جوهرياً على فشل سياسات مدير مكتب البريد.

ت- عينة الدراسة موافقة بدرجة أعلى من متوسطة على أن عدم الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد يؤثر جوهرياً على تدني مستوى الخدمات البريدية من مكتب البريد.

ثانياً: الدراسات العربية

1- دراسة يوسف (2017م)، بعنوان " أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي، دراسة حالة سلطة الطيران المدني " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أنواع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين في سلطة الطيران المدني ومعرفة مدى رضا العاملين، وكذلك معرفة العلاقة بين نظم الحوافز المطبقة على العاملين في منشآت ذلك القطاع.

وقد استخدم الباحث أسلوب التحليل الوصفي لتحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات، وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ (85) من العاملين بسلطة الطيران المدني في ولاية الخرطوم، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- أن الحوافز المادية والمعنوية تقدم غالباً للعاملين بهيئة الطيران المدني.

ب- أفراد عينة الدراسة راضون عن بيئة العمل إلى حد ما.

ت- أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية وبين الرضا الوظيفي.

2- دراسة نور (2016م)، بعنوان " أثر (الأجور- الترقية- الحوافز) على رضا الفنيين " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الأجور والترقية والحوافز على رضا الفنيين في الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة.

وقد استخدم الباحث أسلوب التحليل الوصفي لتحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات، وقد تم توزيع (60) استبانة وتكمن الباحث من استرجاع (55) استبانة، لتكون نسبة الاسترجاع (90%) وهي نسبة مقبولة لهذا النوع من الدراسات.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الأجور والترقيات والحوافز على الرضا الوظيفي في الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة.

ب- لا توجد علاقة ارتباط جوهريّة بين الأجور والترقيات والحوافز وبين رضا الفنيين في الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة.

3- دراسة الشمايلة و القرم (2016م)، بعنوان " مدى تحقيق برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات للعدالة التوزيعية " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تحقيق برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لمبدأ العدالة التوزيعية.

وقد استخدم الباحث أسلوب التحليل الوصفي لتحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات، وتكونت عينة الدراسة من (245) فرداً من العاملين في الوزارات والهيئات المستقلة، واسترجعت بالكامل لتكون نسبة الاسترجاع (100%) .

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- أن عوامل إعادة هيكلة (الرواتب والعلاوات) لها أثر ذو دلالة إحصائية على العدالة التوزيعية.

ب- أن هناك أثر لعامل الخبرة كمتغير وسيط على العلاقة بين هيكل الرواتب كمتغير مستقل والعدالة التوزيعية في الوزارات ولمؤسسات المستقلة الأردنية كمتغير تابع.

4- دراسة السلمي (2015م)، بعنوان " الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بتحسين أداء العاملين بإدارة المواد البشرية بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية بالرياض " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الحوافز المادية والمعنوية، ومدى علاقتها بتحسين أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية بالرياض.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومجتمع الدراسة يتكون من جميع العاملين بإدارة الموارد البشرية بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية بالرياض والبالغ عددهم (152) موظفاً، وقد تم استرجاع (149) استبانة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أن مستوى أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية بالرياض مرتفعة جداً.

ب- أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على الحوافز المادية المطبقة، وموافقون بدرجة مرتفعة جداً على الحوافز المعنوية المطبقة والتي تساهم في تحسين أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية بالرياض.

ت- وجود علاقة طردية بين الحوافز المادية والمعنوية وبين تحسين مستوى أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية بالرياض.

5- دراسة عتوم (2013م)، بعنوان " أسس الترقية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أسس الترقية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة مستويات الرضا الوظيفي.

وقد استخدم الباحث أسلوب منهجية البحث المسحي، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية التالية: (جامعة اليرموك، الجامعة الأردنية، جامعة العلوم والتكنولوجيا) والجامعات الخاصة التالية: (جامعة جدارا للتميز، جامعة اربد الأهلية، جامعة جرش

الأهلية) للعام الدراسي 2010 - 2011م، والبالغ عددهم (2785) عضو، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة (836) عضو هيئة تدريسية، وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية بنسبة 30%.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسس الترقية في الجامعات الأردنية بلغ متوسطه الحسابي (3.97) بدرجة مرتفعة.

ب- وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أسس الترقية في الجامعات الأردنية ومستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Al-Belushi, et al. 2017)، بعنوان

:"Impact of Monetary Incentives on Employee's Motivation: Shinas College of Technology, Oman-A Case Study"

" تأثير الحوافز النقدية على تحفيز الموظفين: كلية شناص للتكنولوجيا، عمان- دراسة حالة ".

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الحوافز النقدية على دافع موظفي كلية شناص للتكنولوجيا، ومعرفة أهمية وقيمة الحوافز النقدية للموظفين.

وقد تمت الدراسة على الموظفين الأكاديميين وغير الأكاديميين في كلية شناص للتكنولوجيا، وشملت عينة الدراسة (130) موظفاً وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- أن موظفي كلية شناص للتكنولوجيا يحفزهم الراتب وبدل العمل أكثر من الحوافز النقدية الأخرى.

ب- أن الحوافز النقدية لها تأثير مباشر على حوافز الموظفين.

ت- أن الحوافز النقدية تعزز العمل الجاد لدى العاملين.

2- دراسة (KVIST, 2012)، بعنوان

: “THE IMPACT OF INCENTIVE SYSTEMS IN GLOBAL ORGANIZATIONS LOCATED IN SWEDEN A CASE STUDY OF ASTRAZENECA”

" تأثير نظم الحوافز في المنظمات العالمية الموجودة في السويد دراسة حالة من استرا زينكا "

هدفت الدراسة إلى التعرف على الحوافز والدوافع التي تساعد العاملين على تحقيق أهداف المؤسسات الدولية العاملة في السويد.

وقد تم اختيار عينة الدراسة (شركة استرا زينكا) حتى يتحقق الباحث من تأثير النظم والقوانين المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية للعاملين في الشركة الدولية استرا زينكا.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- نظام الحوافز لا يتلاءم مع البيئة المحيطة بالشركة داخل السويد.

ب- نظام الحوافز لا يتلاءم مع نظام الحوافز المتعارف عليها بالشركات السويدية.

3- دراسة (ERIKSSON, 2011)، بعنوان

: “REWARD SYSTEMS AND INCENTIVES IN A PROJECT BASED ORGANISATION”

" نظم المكافآت والحوافز في المنظمة القائمة على المشروع "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير نظم الحوافز والمكافآت على مدراء المواقع في المشاريع السويدية.

وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلة للتحقق من استخدام أساليب مكافآت فعالة، وهل هذه الأساليب لها دور في التأثير على الأداء، والتطرق إلى القصور في هذه الأساليب، وقد تم إجراء مقابلات مع عشرة مدراء في مواقع ومشاريع مختلفة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- أن أنظمة المكافآت لمدراء المشاريع السويديين تتحدد حسب عدة أمور منها: (نوع المشروع، أنظمة الشركة، العلاقات الاجتماعية، المنصب، وقدرات المدير الشخصية).

ب- يحصل مدراء المشاريع على حوافز ومكافآت بناءً على نتائج المشروع النهائية.

4- دراسة (Sidhu, 2008)، بعنوان

: “Wage Disparity And Determinants Of Wages In The Indian Industry”

" تفاوت الأجور ومحددات الأجور في الصناعة الهندية ".

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح التغيرات الهيكلية في الأجور وتحديد العوامل التي تؤثر على معدل الأجور في قطاع الصناعة الهندي في الفترة 1981-2004، قسمت الدراسة الصناعات الهندية في هذه الدراسة إلى أربعة عشر مجموعة، وقارن الباحث بين متوسط الأجور التي يتلقاها العمال ومتوسط رواتب العاملين مع محاولة التعرف على أسباب تفاوت الأجور.

واستخدم الباحث الأسلوب التحليلي الوصفي في الجانب النظري والأسلوب التحليلي الكمي من خلال تناول دور إنتاجية العمل على الأجور وتأثير التكنولوجيا على معدلات الأجور لكل قطاع من قطاعات الصناعة كما درست العلاقة بين إنتاجية العاملين و التكنولوجيا من ناحية أخرى من خلال بيانات السلاسل الزمنية واستخدام مجموعة من المعادلات الخطية البسيطة بحث تم تقدير كل متغير مستقل على حده في معادلة منفصلة بعمل انحدار لكل معادلة بطريقة المربعات الصغرى.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أ- تفاوت الأجور في قطاعات الصناعة الهندية قد اتسعت خلال الفترة 1980- 2004 .
- ب- التكنولوجيا هي عامل وريسي في تحديد معدلات الأجور في القطاع الصناعي في الهند.
- ت- العامل الثاني المؤثر في متوسط الأجر هو إنتاجية العمل.

5- دراسة (Takahashi, 2006)، بعنوان

: “Effects of Wages And Promotion Incentives on The Motivation Levels of Japanese Employees”

" تأثير حوافز الأجور والترقية على مستوى الدافعية للموظفين اليابانيين ".

هدفت الدراسة إلى التركيز على تأثير التحفيز عن طريق زيادة الراتب أو الترقية على دافعية العاملين في المنظمات اليابانية. حيث أظهرت الدراسة القوة النسبية لتأثير حوافز الراتب والترقية على دافعية العاملين.

وقد تمت الدراسة على عينة تضم (1823) موظفاً يابانياً عمال في مجموعة شركات سيارات تويوتا.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أ- أن كلاً من الترقية والراتب تؤثر بشكل إيجابي على دافعية العاملين.
- ب- أن الترقية العادلة كانت المحفز الأقوى من مستوى الراتب وزيادته.

الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي

أولاً: الدراسات المحلية

1- دراسة بحر و أبو جياب (2016م)، بعنوان " علاقة مداخل تنمية الالتزام التنظيمي بمستوى الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى علاقة مداخل تنمية الالتزام التنظيمي بمستوى الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة، وتشمل الدراسة على مداخل تنمية الالتزام التنظيمي التالية: (الإثراء الوظيفي، واستقطاب واختيار العاملين الجدد الذي تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة، وإيجاد نوع من التوافق في المصالح بين الفرد والمنظمة).

وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من رتبة ملازم حتى عقيد من ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة بلغت (480) ضابطاً.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- العلاقة بين مداخل تنمية الالتزام التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة علاقة طردية ذات دلالة إحصائية.

ب- ضباط الشرطة الفلسطينية يتمتع بدرجة كبيرة من الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي نسبي يساوي 76.74%.

ت- المتوسط الحسابي النسبي للالتزام العاطفي يساوي 78.90%، وللالتزام الاستمراري 75.00%، للالتزام المعياري 74.16%.

2- دراسة نصار (2016م)، بعنوان " دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في جامعتي الأقصى والإسلامية بقطاع غزة، حيث تم أخذ جامعة الأقصى كجامعة حكومية، والجامعة الإسلامية كجامعة عامة.

وقد أجريت هذه الدراسة على جميع العاملين الإداريين في جامعتي الأقصى والإسلامية بقطاع غزة، والبالغ عددهم (406) عاملاً، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بناء على الجامعة، وذلك حسب نسبة عدد العاملين في كل جامعة، عددها (220)، وتم توزيع الاستبيانات على هذا العدد، ولكم تم استرداد (190) استبانة صالحة للتحليل، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- واقع بيئة العمل من وجهة نظر العاملين الإداريين في جامعتي الأقصى والإسلامية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (58.551%)، أي أنه يوجد موافقة بدرجة (متوسطة)، و مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في جامعتي الأقصى والإسلامية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (75.714%)، أي أنه يوجد موافقة بدرجة (كبيرة).

ب- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع بيئة العمل وبين مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في جامعتي الأقصى والإسلامية بقطاع غزة.

ت- وجود أثر إيجابي لبيئة العمل على مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في جامعتي الأقصى والإسلامية بقطاع غزة.

3- دراسة عليان (2016م)، بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة.

وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من مجتمع دراسة الذي يتمثل بجميع المرضى والمرضات العاملين في هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة والذي بلغ حجمه (1006) مفردة، وبلغت العينة (278) ممرض وممرضة، وقد تمكن الباحث من استرداد (261) استبانته.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة.

ب- تتوافر لدى هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة درجة عالية من الالتزام التنظيمي.

ت- حصول مجال العدالة التنظيمية ككل على درجة متوسطة من الموافقة من قبل هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة.

4- دراسة غالي (2015م)، بعنوان "القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ممارسة القيادة الخادمة وتحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين الأكاديميين والإداريين في جامعات قطاع غزة (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى، جامعة فلسطين)، كما هدفت على التعرف على ممارسة تلك الجامعات لها، ومعرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بها.

وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغ حجمها (400) شخص من العاملين البالغ عددهم (2157) شخص.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- أن درجة ممارسة المسؤولين للقيادة الخادمة كانت متوسطة في الجامعات محل الدراسة.

ب- وجود علاقة ارتباط طردية بين ممارسات القيادة الخادمة وبين الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات محل الدراسة.

ت- وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

5- دراسة فارس(2014م)، بعنوان "العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر - غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر.

وقد أجريت الدراسة على جميع الإداريين في جامعة الأزهر بغزة وبلغ عددهم (170) موظفاً إدارياً، وتم استرداد (125) استبانته بنسبة استرداد (73.5%).

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أ- هناك علاقة طردية متوسطة بين الثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي .
- ب- هناك علاقة طردية ضعيفة بين الثقة بزملاء العمل والالتزام التنظيمي .
- ت- هناك علاقة طردية متوسطة بين الثقة بإدارة الجامعة والالتزام التنظيمي .

ثانياً: الدراسات العربية

1- دراسة بياضي (2015م)، بعنوان " دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الالتزام التنظيمي، دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB - بسكرة".

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات المبحوثين في مؤسسة صناعة النسيج والتجهيز لبلدية بسكرة نحو أهمية عمليات إدارة الأداء البشري ودورها في تحقيق الالتزام التنظيمي.

وقد أجريت الدراسة على عينة تقارب (100) موظف كما تم استخدام برنامج SPSS في التحليل الإحصائي للبيانات.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أ- وجود مستوى مقبول لإدارة الأداء البشري في المنظمة محل الدراسة.

ب- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الأداء البشري بأبعاده المختلفة ومستوى الالتزام التنظيمي الذي كان له مستوى مقبول ومتوسط بالمنظمة محل الدراسة.

2- دراسة اللحاني (2015م)، بعنوان " واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادة التربوية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين من وجهة نظر القيادة التربوية، وفقا للمجالات التالية: (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر، بيئة العمل)، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص).

وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من (113) قائداً تربوياً، والمزاولين لعملهم خلال الفصل الأول من العام الدراسي 1435/1436هـ، وقد طبقة الدراسة على كامل المجتمع، وذلك باستثناء العينة الاستطلاعية البالغ عددها (10) من القادة التربويين.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- إن واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين من وجهة نظر القادة التربويين كان بدرجة متوسطة.

ب- حصل المجال بيئة العمل على المرتبة الأولى، ثم جاء المجال الالتزام المستمر بالمرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة مجال الالتزام الشعوري، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال الالتزام المعياري.

ت- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والتخصص، على جميع المجالات، وعلى المقياس الكلي لأداة الدراسة.

3- دراسة غريال (2014م)، بعنوان " الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء، دراسة ميدانية على عينة من عمال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-بسكرة "

هدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كان هناك فروق بين الالتزام التنظيمي و الأداء لدى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خضير- بسكرة.

وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (30) عامل بالكلية اختيرت بطريقة عشوائية ونظرا لضيق الوقت تم تطبيق العينة القصيدة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء تعزي لمتغير الجنس.
- ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي و الأداء تعزي لمتغير الأقدمية.
- ت- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي و الأداء تعزي لمتغير المؤهل العلمي.
- 4- دراسة الشمري (2013م)، بعنوان "دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية.

وقد أجريت الدراسة على عينة من منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية وبلغ حجمها (243) ضابطاً وفرداً من إجمالي (669) ضابطاً وفرداً.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أ- السلوكيات التي تبرز ارتفاع مستويات الالتزام التنظيمي هي: (انجاز مهام اليومية، والالتزام بموعد الحضور، واحترام الرؤساء والالتزام بتعليماتهم)، والخصائص الهامة لبيئة العمل الداخلية هي: (العمل بروح الفريق الواحد في مواجهة أعباء ومهام حرس الحدود، والتزام العاملين بأنظمة حرس الحدود).

ب- المعوقات التي تحول دون تحسين بيئة العمل الداخلية اللازمة لتحقيق الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي هي: (تقنيات الاتصال اللازمة لتبادل الأوامر والتعليمات بين الدوريات والقيادة، وندرة الدورات تدريبية التي تهتم في تطوير أدائهم في أعمال الرصد والمتابعة والمطاردة، عدم توزيع العمل بشكل عادل على كل العاملين).

- ت- يوجد علاقة طردية قوية بين بيئة العمل الداخلية ومستويات الالتزام التنظيمي.

5- دراسة الفارس (2011م)، بعنوان "أثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة بدمشق".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهومي سياسات التحفيز والولاء التنظيمي والتعرف على العلاقة بين سياسات التحفيز والولاء التنظيمي.

وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (324) مفردة دراسية، وهم عبارة عن موظفين من مختلف المستويات.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- هناك علاقة ايجابية بين الولاء التنظيمي والخبرة العملية، وعدم وجود علاقة مع المتغيرات الأخرى للدراسة.

ب- لا يوجد علاقة بين سياسات التحفيز المستخدمة والعوامل الشخصية للموظف.

ت- وجود علاقة ايجابية بين التحفيز والولاء التنظيمي.

6- دراسة الشوابكة (2010م)، بعنوان " أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى "

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في أمانة عمان الكبرى، والتعرف على التسويق الداخلي بأبعاده (التدريب، التمكين، فق العمل، المعلومات التسويقية، الدعم الإداري)، والتعرف على أنواع الالتزام التنظيمي (الاستمراري، المعياري، العاطفي).

وقد أجريت الدراسة على العاملين في الإدارتين الوسطى والتنفيذية، وقد بلغ عدد العاملين (2044) موظفاً، وتكونت العينة من (400) موظف، حيث تم توزيع (400) استبانة، وتم استرجاع (391) استبانة ونسبة (97.5%).

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- هناك تأثير للتسويق الداخلي على الالتزام التنظيمي للعاملين في أمانة عمان الكبرى.

ب- يتمتع العاملون في أمانة عمان بمستوى ايجابي من الالتزام التنظيمي.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Han, 2014) ، بعنوان

: “Hotel employees' perceptions of supervisors servant leadership behaviors, and relationships with employees' affective commitment”

"إدراك موظفي الفنادق لممارسة مسؤوليهم للقيادة الخادمة وعلاقة ذلك بالالتزام العاطفي للموظفين" هدفت إلى دراسة درجة ممارسة المشرفين في الفنادق للقيادة الخادمة مع موظفيهم بالإضافة إلى طبيعة العلاقة بين المشرفين والموظفين ومدى الالتزام العاطفي تجاه المنظمة، تم تطبيق الدراسة على العاملين في الفنادق بولاية آيوا بالولايات المتحدة الأمريكية .

تم توزيع (142) استبانته وتم استعادة (127) استبانته صالحة للدراسة والتحليل، وتم توزيع الاستبانته من خلال البريد الإلكتروني بعد أن تم الحصول على العناوين من الموقع الإلكتروني لجمعية الفنادق.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أ- أن درجة ممارسة المشرف للقيادة الخادمة تختلف حسب المتغيرات الديموغرافية.
- ب- أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة المشرفين للقيادة الخادمة ومدى الالتزام العاطفي للعاملين تجاه المنظمة.
- ت- كما وأظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية موجبة بين كل بعد من أبعاد القيادة الخادمة السبعة وبين الالتزام التنظيمي.

2- دراسة (Aghaei, et al. 2013)، بعنوان

:“Relationship between employees empowerment with organizational commitment in employees of Khorasan Razavi sport and youth administration ”

" العلاقة بين تمكين العاملين والالتزام التنظيمي في إدارة الشباب والرياضة بخرسان رزافي بايران "

هدفت هذه الدراسة لتوضيح العلاقة بين التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين العاملين في إدارة الشباب و الرياضة بخرسان رزافي بايران.

اعتمد الباحثون في دراستهم على المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم الباحثون أداة الاستبانة في جمع البيانات، حيث بلغ مجتمع الدراسة (112) مفردة، وقد طبقت الدراسة على عينة بلغ حجمها (52) مفردة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- هناك علاقة ايجابية معتدلة بين التمكين والالتزام التنظيمي .

ب- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين من عينة البحث بخصوص درجة الالتزام التنظيمي.

3-دراسة (Akhtar, et al. 2013)، بعنوان

: “Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees”

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الكفاءة الذاتية والتفاؤل كمتنبئين للمنظمة ومدى تأثيرها على الالتزام التنظيمي لموظفين البنك.

اعتمد الباحثون في دراستهم على المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم الباحثون أداة الاستبانة في جمع البيانات، حيث بلغ مجتمع الدراسة (150) مفردة، وقد طبقت الدراسة على عينة بلغ حجمها (75) مفردة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- أن الكفاءة الذاتية مرتبطة ارتباطاً ايجابياً بالتفاؤل والالتزام التنظيمي، في حين أن التفاؤل والالتزام التنظيمي ليس لهما ارتباط.

ب- أن الكفاءة الذاتية لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي، في حين أن التفاؤل تأثيرها منخفض على الالتزام التنظيمي.

ت- أن الموظفين المؤهلين مهنياً لديهم التزام تنظيمي أعلى من الموظفين غير المؤهلين مهنياً.

4-دراسة (Qaisar,2012)، بعنوان

: “Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy”

" قياس أثر الالتزام التنظيمي على أداء الموظفين - دراسة تطبيقية لإستراتيجية الموارد البشرية".

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على أثر أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (الالتزام الاستمراري، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري) على أداء منتسبين الشرطة في باكستان.

وقد أجريت هذه الدراسة على منتسبين الشرطة العاملين في شرطة العاصمة إسلام آباد من ذوي الرتب الدنيا، حيث تم توزيع الاستبانة على (200) فرداً.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أ- وجود علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي بأبعاد وأداء ضباط الشرطة.
- ب- أن أكثر أنواع الالتزام تأثيراً على الأداء هو العاطفي يليه المعياري ومن ثم الاستمراري.

5-دراسة (Prabhakar and Ram,2011)، بعنوان

: “Antecedent HRM Practices for Organizational Commitment International”

" ممارسات إدارة الموارد البشرية المؤدية للالتزام التنظيمي " .

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر تصميم العمل والتمكين على مستوى الالتزام التنظيمي وتناولت الدراسة الالتزام التنظيمي وفقاً لأبعاده الثلاثة وهي (الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري)، وفيما يتعلق بتصميم العمل فقد تم قياسه من خلال عناصره وهي (تنوع المهارات وتنوع المهام وأهمية المهام ووضوح المهام ووضوح المهارات والاستقلالية والتغذية الراجعة)، وقد تم تناول التمكين من خلال عناصره وهي (التدريب والتطوير وتنمية القدرات والمشاركة واتخاذ القرار وتحديد المسير الوظيفي).

واشتملت عينة الدراسة على (188) من العاملين الإداريين في شركة XYZ Air (وهو اسم وهمي لإحدى شركات الطيران التي لم يفصح عن اسمها).

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- هناك علاقة بين تصميم العمل والتمكين وبين الالتزام التنظيمي، وأنه يجب على المنظمات العمل على هيكلة وتصميم الوظائف، وتمكين العاملين بشكل مستمر كوسيلة لتنمية مستوى الالتزام التنظيمي.

ب- أن معظم المبحوثين غير راضين عن مستوى إشراكهم في اتخاذ القرار، وأنهم بحاجة إلى تغذية راجعة ومعلومات حول آليات العمل ومستوى الأداء، وأن أكثر من نصف العاملين بحاجة إلى أعمال أكثر إمتاعاً وتناسب مع مهاراتهم وتوفر لهم فرص عديدة لتحقيق ذاتهم، وقد ذهب معظم المبحوثين إلى أن إعادة تصميم العمل من خلال الإثراء الوظيفي يعتبر أداة لتحسين مستوى الالتزام التنظيمي.

التعقيب على الدراسات السابقة

تعقيباً على الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث يتضح أن هذه الدراسة قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها، ورغم أهمية هذه الدراسات في إثراء المعرفة وتزويد صانعي القرارات في المؤسسات بمعلومات في غاية الأهمية عن مؤسساتهم إلى أن أي منهم لم يتناول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

❖ أوجه التشابه والاختلاف:

1. بالنسبة لبيئة الدراسة:

● أوجه التشابه:

تشابهت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناولها لبيئة العمل الأمني والشرطي مثل دراسة (بحر وأبو جياب، 2016م)، (أبو هدة، 2016م)، (مصباح، 2016م)، (الشمري، 2013م).

● أوجه الاختلاف:

اختلفت البعض الآخر من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناولها لبيئات مختلفة عن بيئة عمل الدراسة الحالية مثل دراسة (يوسف، 2017م) تناولت سلطة الطيران المدني في السودان، ودراسة (نور، 2016م) تناولت الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة، ودراسة (الشمالي والقرم، 2016م) تناولت الوزارات والهيئات المستقلة في الأردن، ودراسة (السلمي، 2015م) تناولت العاملين

في إدارة الموارد البشرية بمدينة سلطان الطبية العسكرية في الرياض، ودراسة (عتوم، 2013م) تناولت الجامعات الأردنية، ودراسة (عطير وآخرون، 2009م) تناولت كلية الهندسة في جامعة النجاح الوطنية، ودراسة (السباح، 2008م) تناولت البريد في قطاع غزة، دراسة (Al-Belushi, et al. 2017) تناولت دراسة كلية شخاص للتكنولوجيا قفي عمان، ودراسة (Akhtar, et al. 2013) تناولت قطاع البنوك، ودراسة (KVIST, 2012) تناولت المنظمات الدولية، ودراسة (ERIKSSON, 2011) تناولت مواقع المشاريع السويدية ودراسة (sidhu, 2008) تناولت القطاع الصناعي الهندي، ودراسة (Takahashi, 2006) تناولت شركة تويوتا في اليابان.

2. بالنسبة للمتغيرات:

• أوجه التشابه:

اتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في تناولها جزء من متغير حقوق الموظف سواء من خلال دراسته بشكل أساسي أو ربطة مع متغيرات أخرى، وقد اتفقت هذه الدراسة مع عدد من الدراسات التي تناولت الرواتب أو الأجور كمتغير في دراستها مثل دراسة (أبو هدة، 2016م)، ودراسة (الشمائل والقرم، 2016م)، ودراسة (sidhu, 2008). واتفقت مع عدد من الدراسات التي تناولت الترقيات كمتغير في دراستها مثل دراسة (عتوم، 2013م)، ودراسة (السباح، 2008م)، (campdell, 2006). واتفقت أيضاً مع دراسة (عطير وآخرون، 2009م) التي تناولت العلاوات كمتغير في دراستها. واتفقت أيضاً مع دراسة (نور، 2016) ودراسة (Takahashi, 2006) التي جمعت بين متغير الأجور والترقيات كمتغير في دراستها. واتفقت أيضاً مع دراسة (يوسف، 2017م)، ودراسة (Al-Belushi, et al. 2017)، ودراسة (مصباح، 2016م)، ودراسة (السلمي، 2015م)، ودراسة (KVIST, 2012)، ودراسة (ERIKSSON, 2011) التي تكلمت عن الحوافز.

أما فيما يخص متغير الالتزام التنظيمي فاتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في ربط متغير الالتزام التنظيمي بمتغير آخر مثل دراسة (البياضي، 2015)، (غريال، 2014م)، (الشمري، 2013م)، (الفارس، 2011م)، (الشوابكة، 2010م)، (Han, 2014)، (Aghaei, et al. 2013)، (Prabhakar and Ram, 2011)، (Qaisar, 2012)، (Akhtar, et al. 2013).

• أوجه الاختلاف:

ذهب العديد من الباحثين نحو التعرف على علاقة متغيرات مختلفة بحقوق الموظف، وهذه المتغيرات مثل أداء العاملين مثل دراسة (أبو هدة، 2016م)، ودراسة (السلمي، 2015م)، تحفيز العاملين مثل دراسة (Al-Belushi, et al. 2017)، معدل دوران العمل مثل دراسة (عطير وآخرون، 2009م)، مستوى الخدمات مثل دراسة (السباح، 2008م)، فعالية الأداء والرضا الوظيفي مثل دراسة (يوسف، 2017م)، ودراسة (مصباح، 2016م)، ودراسة (نور، 2016م) ودراسة (عتوم، 2013م)، الأداء الغير مالي مثل دراسة (campdell, 2006)، العدالة التوزيعية مثل دراسة (الشمالية والقرم، 2016م).

أما فيما يخص متغير الالتزام التنظيمي فقد تعرف عدد من الباحثين علاقة متغيرات مختلفة بالالتزام التنظيمي وهذه المتغيرات مثل مداخل تنمية الالتزام التنظيمي مثل دراسة (بحر وأبو جياب، 2016م)، بيئة العمل مثل دراسة (نصار، 2016م)، العدالة التنظيمية مثل دراسة (عليان، 2010م)، القيادة الخادمة مثل دراسة (غالي، 2015م)، الثقافة التنظيمية مثل دراسة (الفارس، 2014م)، إدارة الأداء البشري مثل دراسة (البياضي، 2015م)، الأداء مثل دراسة (غريال، 2014) ودراسة (Qaisar, 2012)، التحفيز مثل دراسة (الفارس، 2011م)، التسويق الداخلي مثل دراسة (الشوابكة، 2010م)، الإدراك مثل دراسة (Han, 2014)، تمكين العاملين مثل دراسة (Aghaei, et al. 2013)، الكفاءة الذاتية والتفاوض مثل دراسة (Akhtar, et al. 2013).

3. بالنسبة لمنهج الدراسة وأداتها:

اتفقت الدراسة الحالية مع الغالبية العظمى من الدراسات السابقة في استخدام الإستبانة والمنهج الوصفي التحليلي، في ماعدا دراسة (عتوم، 2013م) حيث استخدم الباحث منهجية البحث المسحي، دراسة (ERIKSSON, 2011) حيث استخدم الباحث المقابلة فقط.

❖ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. تحديد مشكلة الدراسة وصياغة فرضياتها.

2. إثراء الجزء النظري من الدراسة.
3. بناء أداة الدراسة (الاستبانة)، من خلال الاستعانة ببعض الفقرات من الدراسات السابقة.
4. الاستفادة من المراجع والكتب التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة.
5. زادت الدراسات السابقة من وعي وإدراك الباحث عند اختياره لمجتمع وعينة الدراسة.
6. عرض النتائج ومناقشتها والتعليق عليها وربطها بالدراسات السابقة.
7. التأكد من أن هذه الدراسة لا تمثل تكراراً لأي من الدراسات السابقة.

❖ ما تميزت به الدراسة الحالية:

1. الدراسة الحالية تتعامل مع متغيرين هامين هما حقوق الموظف والالتزام التنظيمي.
2. تناولت الدراسة الحالية موضوع حقوق الموظف بجميع جزئياته المالية والوظيفية.
3. تناولت الدراسة الحالية موضوع الالتزام التنظيمي بتفصيلاته.
4. تطبق هذه الدراسة على إحدى أكبر وأهم المؤسسات الحكومية في قطاع غزة، مما سيحفز العديد من المؤسسات وقيادة وزارة الداخلية والأمن الوطني في الحفاظ على حقوق الموظف لرفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
5. تعتبر هذه الدراسة - في حدود علم الباحث - أول دراسة تتطرق لموضوع تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.
6. الظروف التي تمت فيها الدراسة الحالية ظروف استثنائية اختلفت عن الظروف التي تمت بها كافة الدراسات السابقة، ومن هذه الظروف الأزمة المالية التي تعاني منها الحكومة الفلسطينية في قطاع غزة .

الفصل الرابع الطريقة والإجراءات

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات

المقدمة

أن منهجية الدراسة وإجراءاتها تعتبر محورياً رئيساً يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي للدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

وبناءً على ذلك تناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ويعرف الحمداني (100م، ص2006) المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من أفراد جهاز الشرطة الفلسطينية في حكومة قطاع غزة من رتبة نقيب فما دون، وقد استبعد الباحث من عينة الدراسة الأفراد من رتبة رائد فما فوق وذلك لعدة أسباب، منها أن مجتمع الدراسة كبير، وأنهم أقل ضرراً من غيرهم من الرتب لأنها تعتبر من الرتب العليا في جهاز الشرطة ولديها امتيازات ومكافآت خاصة بهم، لذلك إذا تم أخذهم من ضمن عينة الدراسة سوف تؤثر على النتيجة النهائية للتحليل. ويبلغ المجتمع الأصلي للدراسة (6903) موظفاً حسب تقرير هيئة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية للعام 2017م، وهو موضح في الشكل الآتي

جدول(4.1): يوضح أعداد كل رتبة من الرتب المستهدفة

الرتبة	نقيب	ملازم أول	ملازم	مساعد أول	مساعد	رقيب أول	رقيب	عريف	جندي	المجموع
العدد	1244	1170	849	1050	958	1034	165	165	268	6903

المصدر: هيئة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية - 2017م

عينة الدراسة

العينة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 40 استبانة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أفراد جهاز الشرطة الفلسطينية في حكومة قطاع غزة بغرض تقنين أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم استبعادهم من عينة الدراسة التي تم التطبيق عليها.

العينة الأصلية "الفعلية":

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث تم توزيع 450 إستبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 380 إستبانة بنسبة 84.4%. وقد تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية (Moore,2003):

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05)

يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث أن مجتمع الدراسة $N = 6903$ ، فإن حجم العينة المُعَدَّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{384 * 6903}{6903 + 384 - 1} \cong 364$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 364 على الأقل.

أداة الدراسة

تم إعداد إستبانه حول " تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة "، وتكونت أداة الدراسة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية للمستجيبين (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة).

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة، ويتكون من 46 فقرة، موزع على 3 مجالات :

المجال الأول: الحقوق المالية (الراتب، العلاوات)، ويتكون من (15) فقرة.

المجال الثاني: الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات)، ويتكون من (13) فقرة.

المجال الثالث: الالتزام التنظيمي، ويتكون من (18) فقرة.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (4.2):

جدول (4.2): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا
الدرجة	1	2	3	4	5

خطوات بناء الإستبانه

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة"، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الإستبانه :-

1- الإطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الإستبانه وصياغة فقراتها.

2- استشار الباحث عدداً من أساتذة الجامعات والمشرفين في تحديد مجالات الإستبانه وفقراتها.

3- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الإستبانه.

- 4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 5- تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية.
- 6- تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.
- 7- تم عرض الإستبانة على (12) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وكلية الرباط الجامعية.
- 8- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الإستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الإستبانة في صورتها النهائية، ملحق (1).

صدق الاستبانة

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه " (الجرجاوي، 2010م، ص 105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001م، ص 179). وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010م، ص 107) حيث تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (121) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التجارة في الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وكلية الرباط الجامعية متخصصين في الإدارة والإحصاء وأسماء المحكمين بالملحق رقم (2)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (1).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

يوضح جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحقوق المالية(الراتب، العلاوات)" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحقوق المالية(الراتب، العلاوات) " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أعتقد أن الراتب الشهري يتناسب مع الجهود التي أبذلها في العمل.	.279	*0.040
2.	أعتقد أنه يتبقى مدخرات من الراتب في نهاية كل شهر غالباً.	.464	*0.001
3.	أجد أن الراتب الذي أتقاضاه يؤمن لي حياة معيشية كريمة.	.341	*0.016
4.	أحصل على راتبي في موعده المحدد كل شهر.	.403	*0.005
5.	أشعر أن هناك عدالة في سلم الرواتب طبقاً للرتب العسكرية.	.591	*0.000
6.	هناك تدرج بالرواتب حسب المسؤوليات الوظيفية والمؤهلات العلمية والخبرات العملية.	.682	*0.000
7.	أرى أن الضمانات التي وضعها المشرع للحفاظ على المرتب وحمايته من أي خصم عادلة وواضحة.	.551	*0.000

0.026*	.309	أشعر أن حصولي على الراتب كاملا هو المقياس لمدى انتمائي الوظيفي.	8.
0.000*	.543	أعتقد أن الراتب التقاعدي يكفي لسد متطلبات الحياة بعد نهاية الخدمة.	9.
0.000*	.631	أعتقد أن راتب العسكري ملائم مما يحافظ على هيبة العسكري.	10.
0.000*	.639	أرى أن هناك عدالة في العلاوات التي يتم صرفها بجانب الراتب.	11.
0.000*	.594	أشعر بالرضا عن العلاوات التي تضاف إلى راتبي سنويا.	12.
0.047*	.268	أشعر أن العلاوة الاجتماعية عن الزوجة والأولاد كافية.	13.
0.000*	.575	علاوة الاختصاص مفعلة لدى العاملين في جهاز الشرطة.	14.
0.001*	.459	علاوة المخاطرة مفعلة لدى العاملين في جهاز الشرطة.	15.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات) " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول(4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحقوق الوظيفية(الترقيات، الإجازات) " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط لبيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	ألاحظ أن لمنح الترقيات أثرا إيجابيا على الأداء الوظيفي.	.312	*0.026
2.	أعتقد أن الترقيات العسكرية تمنح استنادا لمعايير إدارية واضحة.	.603	*0.000
3.	أرى أن منح الترقيات الاستثنائية كان أساسها الكفاءة بالأداء والتميز.	.375	*0.009
4.	أعتقد أن معظم المدراء والرتب العليا تم ترقيتهم بعدالة.	.534	*0.000

5.	أجد أن هناك ترقيات تمنح بناء على الجدارة والمثابرة بالعمل.	.530	*0.000
6.	أحصل على ترقيتي المستحقة في موعدها.	.681	*0.000
7.	أرى أن هناك عدالة تنظيمية بأمر الترقيات العسكرية.	.663	*0.000
8.	أرى أن هناك بعض الوظائف العليا في جهاز الشرطة تتطلب الترقية لها عقد اختبار للمرشحين وتولي الأصلح والأكفأ.	.422	*0.003
9.	أرى أن هناك برنامج ترقية واضح وجيد بعيدا عن المحسوبية والتحيز.	.669	*0.000
10.	أرى أن كل الترقيات تتناسب مع المؤهل العلمي والخبرات وسنوات الخدمة.	.733	*0.000
11.	أعتقد أن الإدارة العليا تربط منح الترقيات بنتائج تقييم الأداء للموظف.	.608	*0.000
12.	أشعر أن جميع الإجازات المستحقة في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية تفصيلية.	.542	*0.000
13.	ألاحظ أن المدير المباشر يوافق على أخذك الإجازة السنوية مرة واحدة متواصلة.	.630	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الالتزام التنظيمي" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول(4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الالتزام التنظيمي" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	سأكون بغاية السعادة إذا قضيت حياتي المهنية في جهاز الشرطة.	.595	*0.000
2.	أنجز المهام المكلف بها يومياً دون تأجيل.	.404	*0.005

*0.006	.391	أقبل على العمل بجد ونشاط.	3.
*0.000	.537	أشعر بالفخر للانتماء لجهاز الشرطة.	4.
*0.004	.415	أشعر أن أي مشكلة بجهاز الشرطة جزء من مشكلتي الخاصة.	5.
*0.017	.335	هناك توافقاً بين قيمي وقيم جهاز الشرطة.	6.
*0.006	.392	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف جهاز الشرطة.	7.
*0.004	.411	أحافظ على مرافق جهاز الشرطة.	8.
*0.017	.337	أحافظ على الأدوات والتقنيات المستخدمة في مجال عملي.	9.
*0.012	.359	اقتصد بقدر الإمكان في النفقات أثناء أداء المهام.	10.
*0.006	.392	أشعر بأن مناخ مكان العمل مريح ومستقر.	11.
*0.002	.441	أرغب في البقاء في جهاز الشرطة حتى بلوغ التقاعد.	12.
*0.000	.618	أرفض الانتقال لأي مكان آخر رغم مميزاته المادية.	13.
*0.000	.694	احترم الرؤساء والتزم بتعليماتهم.	14.
*0.000	.551	أشعر بأن زملاء العمل في جهاز الشرطة هم أفراد عائلتي.	15.
*0.000	.531	أبادر بالدفاع عن جهاز الشرطة وصون سمعته.	16.
*0.000	.543	لدى استعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاز عمل جهاز الشرطة.	17.
*0.000	.503	أعتبر نفسي مديناً لجهاز الشرطة لما له من فضل وأثر في حياتي.	18.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة. يبين جدول (4.6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول(4.6): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المجال
*0.000	.854	الحقوق المالية(الراتب، العلاوات).
*0.000	.784	الحقوق الوظيفية(الترقيات، الإجازات).
*0.000	.648	الالتزام التنظيمي.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثبات الإستبانة

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجاوي، 2010م، ص97).

وقد تحقق الباحث من ثبات إستبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.7).

جدول(4.7): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

الصدق الذاتي*	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.879	0.773	15	الحقوق المالية(الراتب، العلاوات).
0.902	0.813	13	الحقوق الوظيفية(الترقيات، الإجازات).
0.894	0.800	18	الالتزام التنظيمي.
0.928	0.861	46	جميع المجالات معا

*الصدق الذاتي= الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (4.7) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.773،0.813)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.861). وكذلك قيمة الصدق

الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح (0.879،0.902)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.928) وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (1) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تفرغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for (SPSS) the Social Sciences.

: اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.8).

جدول(4.8): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المجال
0.640	0.743	الحقوق المالية(الراتب، العلاوات).
0.957	0.511	الحقوق الوظيفية(الترقيات، الإجازات).
0.868	0.597	الالتزام التنظيمي.
0.858	0.605	جميع مجالات الاستبانة

واضح من النتائج الموضحة في جدول (4.8) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
4. اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة والعلاقة بين المتغيرات.
6. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
7. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model)، لإيجاد تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على التابع.
8. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
9. 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. استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
ومناقشتها

الفصل الخامس: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

المقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الإستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية عن المستجيبين التي اشتملت على (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
95.3	362	ذكر
4.7	18	أنثى
100.0	380	المجموع

يتضح من جدول (5.1) أن ما نسبته 95.3% من عينة الدراسة ذكور، بينما 4.7% إناث.

ويعزو الباحث النسبة المرتفعة للموظفين الذكور لعدة أسباب منها، طبيعة العمل الشرطي الذي يحتاج إلى قوة شخصية وقوة جسمانية لتحمل الأعباء المختلفة وتحمل لضغوط العمل، والسبب الآخر طبيعة المجتمع الفلسطيني المحافظ الذي يمنع الاختلاط بين الذكور والإناث في مكان العمل، ولا يقبل كثيراً فكرة عمل الإناث في الأجهزة الأمنية، ورغم كل هذه الأسباب فقد أقدمت وزارة الداخلية والأمن الوطني على توظيف عدد قليل من الإناث في قطاعاته المختلفة، فقد بلغ عدد أفراد الشرطة النسائية

(339) موظفه (موقع الكتروني لهيئة الإدارة والتنظيم في وزارة الداخلية)، حيث اقتصر عملهم في بعض الأعمال المكتبية والإدارية، وأيضاً العمل الميداني والمقتصر على فئة محدودة من الشرطة النسائية، ومن هذه الأعمال متابعة القضايا الجنائية الخاصة بالنساء للاستجابة لمتطلبات الواقع الجديد في قطاع غزة، واقتحام وتفتيش البيوت، والقبض على جنائيات، والعثور على ممنوعات، والتحقيق معهن، وتفتيش المشتبه بهن على المعابر، والإشراف على النزيلات في السجون، وتقديم نصائح وإرشادات دينية لحثهن على التوبة وترك المعاصي التي قمن بها. ويتفق توزيع أفراد العينة حسب الجنس من حيث النتيجة والتفسير مع عدت دراسات منها، دراسة (أبو هدة، 2016م) حيث بينت الدراسة أن غالبية العاملين في الشق العسكري لوزارة الداخلية في المحافظات الجنوبية من الذكور، ودراسة (بحر و أبو جياب، 2016م) حيث بينت أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث في جهاز الشرطة في قطاع غزة، ودراسة (السباح، 2008م) حيث بينت الدراسة أن غالبية العاملين بمكاتب البريد من الذكور، ودراسة (نصار، 2016م) حيث بينت الدراسة أن غالبية العاملين في جامعتي الأقصى والإسلامية من الذكور، ودراسة (عليان، 2016م) حيث بينت الدراسة أن غالبية العاملين في المستشفيات المستهدفة في قطاع غزة من الذكور، ودراسة (غالي، 2015م) حيث بينت الدراسة أن غالبية العاملين في جامعات قطاع غزة من الذكور، ودراسة (بياض، 2015م) حيث بينت الدراسة أن غالبية أفراد العينة من الذكور، ودراسة (الشوابكة، 2010م) حيث بينت الدراسة أن غالبية العاملين في أمانة عمان من الذكور. واختلفت توزيع أفراد العينة حسب الجنس مع دراسة (غريال، 2014م) حيث تساوت النسب بين الذكور والإناث من عينة الدراسة

- توزيع عينة الدراسة حسب العمر

جدول(5.2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 30 عاما	157	41.3
من 30- أقل من 40 عاما	192	50.5
من 40- أقل من 50 عاما	27	7.1
50 عاما فأكثر	4	1.1
المجموع	380	100.0

يتضح من جدول (5.2) أن ما نسبته 41.3% من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 عاماً، 50.5% تتراوح أعمارهم من 30- أقل من 40 عاماً، 7.1% تتراوح أعمارهم من 40- أقل من 50 عاماً، بينما 1.1% أعمارهم 50 عاماً فأكثر.

ويعزو الباحث النسبة المرتفعة للعاملين في الفئة العمرية أقل من 40 عام، إلى أن مجتمع الدراسة يتكون من رتبة نقيب فما دون، وأن فئة الضباط تبدأ من رتبة ملازم، وهذه الرتبة تمنح لخريجي الكليات العسكرية بعد قضاء 4 سنوات بعد الثانوية العامة، وتمنح أيضاً لأي تخصص آخر من إحدى الجامعات الفلسطينية أو ما يعادلها من هذه الشهادات من إحدى الجامعات المعترف بها قانوناً، وتمنح لخريجو المعاهد التقنية (المادة (5) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية)، ويعزو الباحث أيضاً إلى التعيينات الجديدة لرتبة الجندي التي تمت في شهر فبراير 2016م و 2017م للإناث وللذكور (موقع هيئة التنظيم والإدارة في وزارة الداخلية والأمن الوطني)، حيث كانت من الشروط الخاصة للذكور أن يكون عمر المتقدم من 18 حتى 23 عام، وللإناث أن يكون عمر المتقدمة من 22 إلى 30 عام، حيث أن هذه الشروط توضع لمواكبة ظروف العمل الشرطي التي تتطلب الفئات العمرية الأقدم على تحمل ضغوط العمل . ويتفق توزيع أفراد العينة حسب العمر من حيث النتيجة والتفسير دراسة (أبو جياب، 2016م)، ودراسة (مصبح، 2016م)، ودراسة (الشمري، 2013م).

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول(5.3): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
8.7	33	دراسات عليا
42.4	161	بكالوريوس
17.6	67	دبلوم متوسط
31.3	119	ثانوية عامة فما دون
100.0	380	المجموع

يتضح من جدول (5.3) أن ما نسبته 8.7% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دراسات عليا، 42.4% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، 17.6% مؤهلهم العلمي دبلوم متوسط، بينما 31.3% مؤهلهم العلمي ثانوية عامة فما دون.

ويعزو الباحث النسبة المرتفعة من حملة شهادة البكالوريوس لأن أغلب الضباط العاملين في جهاز الشرطة من فئة خرجي الجامعات التي تم توظيفهم بسبب الحاجة الماسة لتخصصاتهم لشغل الأماكن إبان الانقسام الفلسطيني الذي حدث في عام 2007م، وكذلك هناك نسبة معقولة من خرجي كلية الشرطة الفلسطيني في قطاع غزة التي تم افتتاحها في عام 2009م وتغير أسماها إلى كلية الرباط الجامعية، حيث تخرج منها (419) ضابط حصلوا على بكالوريوس القانون وعلوم الشرطة وبكالوريوس الملاحة البحرية إلى وقتنا هذا (موقع الكتروني لكلية الرباط الجامعية)، وكذلك تخرج عدد من الضباط الذي تم ابتعاثهم لجمهورية السودان، بينما ترتفع النسبة أيضاً للحاصلين على شهادات الثانوية العامة فما دون بسبب أن هناك أفراد من عينة الدراسة تم توظيفهم دون النظر إلى شهاداتهم العلمية بسبب انتمائهم السياسي والحاجة إلى سد الفراغ الذي حدث بعد استنكاف العاملين من أجهزتهم الأمنية في عام 2006م.

حيث يتضح من الجدول (5.3) أن هناك تنوع في المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة، مما يعني أن تحديدهم لتأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي سيكون بناء على خلفيتهم العلمية وخبراتهم العملية، أي أنه لن يكون تقيماً عشوائياً. ويتفق توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي من حيث النتيجة والتفسير دراسة (أبو جياب، 2016م)، ودراسة (أبو هدة، 2016م)، ودراسة (الشمري، 2013م).

- توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة العسكرية

جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة العسكرية

النسبة المئوية %	العدد	الرتبة العسكرية
47.6	181	ضابط(نقيب، ملازم أول، ملازم)
28.9	110	ضابط صف(مساعد أول، مساعد)
23.4	89	فرد(رقيب أول، رقيب، عريف، جندي)
100.0	380	المجموع

يتضح من جدول (5.4) أن ما نسبته 47.6% من عينة الدراسة رتبتهم العسكرية ضابط، 28.9% رتبتهم العسكرية ضابط صف، بينما 23.4% رتبتهم العسكرية فرد.

ويعزو البحث هذه النسب المختلفة إلى واقع توزيع ضباط الشرطة في قطاع غزة حسب الرتبة العسكرية، ولقد اهتم الباحث بعمل توزيع نسبي لأفراد العينة حسب الرتبة العسكرية التي يحملونها، وذلك لضمان أن تكون النتائج موافقة لتوزيع ضباط جهاز الشرطة في قطاع غزة حسب الرتبة العسكرية. إلا أن الأعداد الموضح بالجدول (5.4) تبين أنه الهيكل الهرمي معكوس الشكل، أي أن قاعدة الهرم ضيقة وقمة الهرم واسعة، وهذا يدل على ارتفاع عدد الضباط عن ضباط الصف والأفراد، حيث يعزو الباحث ذلك إلى قلة التعيينات الجديدة بسبب الأزمة المالية التي تمر بها الحكومة الفلسطينية في قطاع غزة، والسبب الآخر عدم تفعيل قانون التقاعد لأصحاب الأعمار المنطبق عليهم هذا القانون.

- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

جدول(5.5): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

النسبة المئوية %	العدد	سنوات الخدمة
15.8	60	أقل من 5 سنوات
45.3	172	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
34.7	132	من 10 إلى أقل من 15 سنة
4.2	16	15 سنة فأكثر
100.0	380	المجموع

يتضح من جدول (5.5) أن ما نسبته 15.8% من عينة الدراسة سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات، 45.3% تتراوح سنوات خدمتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 34.7% تتراوح سنوات خدمتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة، بينما 4.2% سنوات خدمتهم من 15 سنة فأكثر.

ويعزو الباحث النسبة المرتفعة من المبحوثين الذي لديهم سنوات خدمة من 5 إلى أقل من 10 سنوات، الأمر الذي يبين حداثة عمر وزارة الداخلية والأمن الوطني والعمل بمنظومتها الجديدة عقب الانقسام الفلسطيني الذي حدث في علم 2007م والتي استقطبت عاملين جدد ليحلوا محل العاملين المستكفين عن العمل، ويعزو الباحث انخفاض نسبة المبحوثين الذي لديهم سنوات خدمة من 15 سنة

فأكثر إلى أن هناك نسبة بسيطة من الذين كانوا عاملين في الحكومة السابقة من بقيت على رأس عملها ورفضت الاستتكاف عن العمل، حيث استفادته الحكومة الحالية من خبرتهم في العمل الأمني. ويتفق توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة من حيث النتيجة والتفسير مع دراسة (أبو هدة، 2016م)، ودراسة (أبو جياب، 2016م)، ودراسة (مصباح، 2016م).

المحك المعتمد في الدراسة (Ozen et al., 2012):

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4/5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول(5.6): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
قليلة جدا	من 20% - 36%	من 1 - 1.80
قليلة	أكبر من 36% - 52%	أكبر من 1.80 - 2.60
متوسطة	أكبر من 52% - 68%	أكبر من 2.60 - 3.40
كبيرة	أكبر من 68% - 84%	أكبر من 3.40 - 4.20
كبيرة جدا	أكبر من 84% - 100%	أكبر من 4.20 - 5

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

تحليل فقرات الاستبانة

- تحليل فقرات مجال " الحقوق المالية (الراتب، العلاوات) "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.7).

جدول(5.7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال

" الحقوق المالية (الراتب، العلاوات) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية
1.	أعتقد أن الراتب الشهري يتناسب مع الجهود التي أبذلها في العمل.	2.07	1.00	41.33	9	قليلة	-18.19	0.000
2.	أعتقد أنه يتبقى مدخرات من الراتب في نهاية كل شهر غالباً.	1.63	1.06	32.66	14	قليلة جداً	-25.06	0.000
3.	أجد أن الراتب الذي أتقاضاه يؤمن لي حياة معيشية كريمة.	1.73	0.90	34.56	12	قليلة جداً	-27.65	0.000
4.	أحصل على راتبي في موعده المحدد كل شهر.	2.89	1.04	57.78	2	متوسطة	-2.08	0.019
5.	أشعر أن هناك عدالة في سلم الرواتب طبقاً للرتب العسكرية.	2.70	1.03	53.97	4	متوسطة	-5.69	0.000
6.	هناك تدرج بالرواتب حسب المسؤوليات الوظيفية والمؤهلات العلمية والخبرات العملية.	2.80	1.07	55.92	3	متوسطة	-3.69	0.000
7.	أرى أن الضمانات التي وضعها	2.41	1.06	48.13	6	قليلة	-10.95	0.000

							المشرع للحفاظ على المرتب وحمايته من أي خصم عادلة وواضحة.
0.000	6.09	كبيرة	1	68.42	1.35	3.42	8. أشعر أن حصولي على الراتب كاملاً هو المقياس لمدى انتمائي الوظيفي.
0.000	-5.92	متوسطة	5	52.66	1.20	2.63	9. أعتقد أن الراتب التقاعدي يكفي لسد متطلبات الحياة بعد نهاية الخدمة.
0.000	-12.55	قليلة	7	44.62	1.19	2.23	10. أعتقد أن راتب العسكري ملائم مما يحافظ على هيبة العسكري.
0.000	-15.83	قليلة	8	42.78	1.05	2.14	11. أرى أن هناك عدالة في العلاوات التي يتم صرفها بجانب الراتب.
0.000	-19.05	قليلة	10	40.90	0.98	2.04	12. أشعر بالرضا عن العلاوات التي تضاف إلى راتبي سنويا.
0.000	-22.61	قليلة	11	37.25	0.98	1.86	13. أشعر أن العلاوة الاجتماعية عن الزوجة والأولاد كافية.
0.000	-30.95	قليلة جدا	15	32.21	0.88	1.61	14. علاوة الاختصاص مفعلة لدى العاملين في جهاز الشرطة.
0.000	-25.94	قليلة جدا	13	33.35	1.00	1.67	15. علاوة المخاطرة مفعلة لدى العاملين في جهاز الشرطة.
0.000	-26.81	قليلة		45.09	0.54	2.25	جميع فقرات المجال معاً

من جدول (5.7) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " أشعر أن حصولي على الراتب كاملا هو المقياس لمدى انتمائي الوظيفي " يساوي 3.42 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 68.42%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يعتبر الانتماء إحدى الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات لبلوغه لما له من أثر فعال في استمرارية العمالة واستقرار العمل، فالانتماء للمنظمة يشير بكل عام إلى مدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفرد تجاه عملة والمنظمة، وينعكس ذلك إلى مدى تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتفانيه وجهده المتواصل لتحقيق أهدافها. حيث أن هناك عوامل عديدة تؤثر على مستوى الانتماء التنظيمي ومن ضمنها العوامل المتعلقة ببيئة العمل ومن أهمها الرواتب (الأجور)، فكلما كانت الرواتب عادلة وكاملة ومناسبة مع عبء العمل ، فإنه يتولد لدى الفرد الشعور بالرضا والاطمئنان ومن ثم الانتماء للمنظمة التي يعمل بها.

ومما يلاحظ أن أزمة الرواتب في قطاع غزة ليس وليدة الفترة الحالية، واستمرارها حتى تاريخه، تسببت في أضرار كثيرة على عدة أصعدة ومن أهمها ضعف الولاء والانتماء التنظيمي، فلقد ارتبط الانتماء التنظيمي بحصول الموظف على الراتب الكامل الذي أصبح من أحد أمنيات الموظف، حيث أن صمود الموظف الفلسطيني في قطاع غزة وتحديدهم للصعاب والعمل بلا رواتب أو بجزء يسير من الراتب بدأ ينخفض تدريجيا. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Takahashi, 2006) الذي خلصت دراسته أن الرواتب تؤثر بشكل ايجابي على دافعية العاملين للعمل، ودراسة (أبو هدة، 2016م) الذي خلصت دراسته على وجود علاقة عكسية بين أزمة انقطاع الرواتب ومستوى أداء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، حيث كلما ازدادت حدة أزمة انقطاع الرواتب انخفض مستوى أداء العاملين الذي سينتج عنه عدم الرضا والاطمئنان ومن ثم انخفاض مستوى الانتماء التنظيمي.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " علاوة الاختصاص مفعلة لدى العاملين في جهاز الشرطة " يساوي 1.61 أي أن الوزن النسبي 32.21%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يعزو الباحث النسبة المنخفضة للفقرة الرابعة إلى سوء الوضع المادي الذي يمر به قطاع غزة بسبب الحصار المتواصل، الذي أدى إلى عدم مقدرة الحكومة من صرف الرواتب كاملة للعاملين، مما أدى إلى عدم التفكير في صرف علاوات الاختصاص أسوةً بالعسكريين في الضفة الغربية التي تم إضافة

علاوة الاختصاص لموظفيها أسوةً بالعاملين في وزارة الصحة وذلك بعد قرار مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ 2016/03/22م، حيث أن علاوة الاختصاص تضاف إلى طبيعة العمل، وتصرف لمن يحمل مؤهلاً أعلى من الدرجة الجامعية الأولى ويعمل في مجال تخصصه. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مصبح، 2016م) التي بينت في دراسته على انخفاض نسبة منح الموظف العلاوة بشكل دوري. -بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " الحقوق المالية (الراتب، العلاوات)" يساوي 2.25 أي أن الوزن النسبي 45.09%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويفسر الباحث هذا الانخفاض بسبب تدهور الوضع المالي التي يمر بها جهاز الشرطة في قطاع غزة كونه جزء من الحكومة الفلسطينية، وعدم المقدرة على صرف الرواتب والعلاوات المقررة في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (أبو هدة، 2016م) التي تبين أن هناك أزمة بسبب انقطاع الرواتب، ودراسة (مصبح، 2016م) التي تبين أن هناك موافقة بدرجة قليلة على توفر الحوافز المادية في جهاز الشرطة الفلسطينية.

- تحليل فقرات مجال " الحقوق الوظيفية(الترقيات، الإجازات) "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.8).

جدول(5.8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال

" الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية
1.	ألاحظ أن لمنح الترقيات أثرا إيجابيا على الأداء الوظيفي.	3.90	1.03	77.95	1	كبيرة	16.92	0.000
2.	أعتقد أن الترقيات العسكرية تمنح استنادا لمعايير إدارية واضحة.	3.03	1.08	60.69	5	متوسطة	0.62	0.268
3.	أرى أن منح الترقيات الاستثنائية	2.47	1.14	49.42	10	قليلة	-9.06	0.000

							كان أساسها الكفاءة بالأداء والتميز .	
0.000	-19.76	قليلة	12	39.95	0.99	2.00	أعتقد أن معظم المدراء والرتب العليا تم ترقيتهم بعدالة.	.4
0.000	-15.25	قليلة	11	44.53	0.99	2.23	أجد أن هناك ترقيات تمنح بناء على الجدارة والمثابرة بالعمل.	.5
0.016	2.16	متوسطة	3	62.91	1.31	3.15	أحصل على ترقيتي المستحقة في موعدها.	.6
0.000	-8.43	قليلة	8	51.41	0.99	2.57	أرى أن هناك عدالة تنظيمية بأمور الترقيات العسكرية.	.7
0.000	8.33	كبيرة	2	71.21	1.31	3.56	أرى أن هناك بعض الوظائف العليا في جهاز الشرطة تتطلب الترقية لها عقد اختبار للمرشحين وتولي الأصل والأكفأ.	.8
0.000	-8.40	قليلة	9	50.90	1.05	2.54	أرى أن هناك برنامج ترقية واضح وجيد بعيدا عن المحسوبية والتحيز .	.9
0.000	-6.86	متوسطة	7	52.43	1.07	2.62	أرى أن كل الترقيات تتناسب مع المؤهل العلمي والخبرات وسنوات الخدمة.	.10
0.277	-0.59	متوسطة	6	59.30	1.14	2.97	أعتقد أن الإدارة العليا تربط منح الترقيات بنتائج تقييم الأداء للموظف.	.11

0.101	1.28	متوسطة	4	61.43	1.09	3.07	أشعر أن جميع الإجازات المستحقة في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية تفصيلية.	12.
0.000	-21.28	قليلة	13	37.84	1.01	1.89	ألاحظ أن المدير المباشر يوافق على أخذك الإجازة السنوية مرة واحدة متواصلة.	13.
0.000	-6.97	متوسطة		55.39	0.64	2.77	جميع فقرات المجال معاً	

من جدول (5.8) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " ألاحظ أن لمنح الترقيات أثراً إيجابياً على الأداء الوظيفي " يساوي 3.90 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 77.95%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

ويعزو الباحث النسبة المرتفعة للفقرة الأولى لأن الترقيات تعتبر حافزاً معنوياً إذا تم ربطها بالأداء والإنتاجية، حيث يتم منح الترقيات في وزارة الداخلية بعد مضي الفترة الزمنية المعتمدة في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية، لذلك إذا شعر الموظف بعدم عدالة الترقيات وأنه يسود المحاباة والواسطة والمحسوبية عند منحها، فإنه سترتب عليها انخفاض الأداء الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (السباح، 2008م) حيث بينت الدراسة على أن عدم الالتزام بمعايير الترقية يؤثر جوهرياً على ضعف أداء العاملين.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة عشر " ألاحظ أن المدير المباشر يوافق على أخذك الإجازة السنوية مرة واحدة متواصلة " يساوي 1.89 أي أن الوزن النسبي 37.84%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

ويفسر الباحث هذا الانخفاض بسبب قلة الوعي الإداري لدى معظم المسؤولين وجهلهم لفوائد الإجازات السنوية مما يترتب عليها عدم الموافقة مباشرةً إلا عند الضرورة القصوى أو وجود سبب مقنع، بحجة عدم وجود بديل يسد الفراغ، فإن ذلك الأمر يدل على عدم توزيع الأفراد بطريقة صحيحة بأماكن عملهم، كما أفادنا د. كمال تريان (مقابلة شخصية، يونيو 2017م) أن الأعداد والإمكانات غير كافية

في أغلب الإدارات مما يزيد من الأعباء الوظيفية على كاهل الموظف الواحد لعدم وجود من يسانده ويسد الفراغ في حال أخذه للإجازة، مما يصعب الموافقة على أخذه للإجازة مره واحده.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات) " يساوي 2.77 أي أن الوزن النسبي 55.39%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث الموافقة التي جاءت بدرجة متوسطة على مجال الحقوق الوظيفية، إلى شعور أغلب العاملين بغياب العدالة في منح بعض الحقوق الوظيفية، وعدم وجود معايير إدارية واضحة لمنحها، وغياب الترقيات بناءً على المثابرة بالعمل والأداء المتميز التي تحث على انجاز العمل بأسرع وقت ممكن وجوده عالية، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (مصباح، 2016م) حيث بينت الدراسة أنه يتوفر نظام الحوافز المعنوية في جهاز الشرطة الفلسطينية بدرجة متوسطة، وتتفق أيضاً مع دراسة (السباح، 2008م) حيث بينت أن عينة الدراسة راضون بدرجة متوسطة عن تطبيق معايير الترقية

- تحليل فقرات مجال " الالتزام التنظيمي "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.9)

جدول(5.9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال

" الالتزام التنظيمي "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية
1.	سأكون بغاية السعادة إذا قضيت حياتي المهنية في جهاز الشرطة.	3.14	1.23	62.74	15	متوسطة	2.18	0.015
2.	أنجز المهام المكلف بها يوميا دون تأجيل.	4.12	0.84	82.47	5	كبيرة	25.99	0.000
3.	أقبل على العمل بجد ونشاط.	3.81	0.98	76.26	9	كبيرة	16.14	0.000

0.000	14.00	كبيرة	10	74.93	1.04	3.75	أشعر بالفخر للانتماء لجهاز الشرطة.	.4
0.005	2.60	متوسطة	14	63.11	1.16	3.16	أشعر أن أي مشكلة بجهاز الشرطة جزء من مشكلتي الخاصة.	.5
0.000	12.38	كبيرة	12	72.21	0.96	3.61	هناك توافقاً بين قيمي وقيم جهاز الشرطة.	.6
0.000	12.64	كبيرة	11	73.17	1.01	3.66	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف جهاز الشرطة	.7
0.000	34.35	كبيرة جدا	2	87.68	0.79	4.38	أحافظ على مرافق جهاز الشرطة.	.8
0.000	36.48	كبيرة جدا	1	88.65	0.76	4.43	أحافظ على الأدوات والتقنيات المستخدمة في مجال عملي.	.9
0.000	28.36	كبيرة جدا	4	84.62	0.84	4.23	اقتصد بقدر الإمكان في النفقات أثناء أداء المهام.	.10
0.067	-1.50	متوسطة	17	58.10	1.23	2.90	أشعر بأن مناخ مكان العمل مريح ومستقر.	.11
0.278	-0.59	متوسطة	16	59.21	1.31	2.96	أرغب في البقاء في جهاز الشرطة حتى بلوغ التقاعد.	.12
0.000	-3.46	متوسطة	18	55.20	1.35	2.76	أرفض الانتقال لأي مكان آخر رغم مميزاته المادية.	.13
0.000	29.11	كبيرة جدا	3	85.50	0.85	4.28	احترم الرؤساء والتزم بتعليماتهم.	.14
0.000	17.08	كبيرة	7	78.31	1.04	3.92	أشعر بأن زملاء العمل في جهاز الشرطة هم أفراد عائلتي.	.15

0.000	20.78	كبيرة	6	79.74	0.93	3.99	أبادر بالدفاع عن جهاز الشرطة وصون سمعته	.16
0.000	17.24	كبيرة	8	77.47	0.99	3.87	لدى استعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاح عمل جهاز الشرطة.	.17
0.000	6.87	كبيرة	13	68.26	1.17	3.41	أعتبر نفسي مدينا لجهاز الشرطة لما له من فضل وأثر في حياتي.	.18
0.000	19.31	كبيرة		73.74	0.69	3.69	جميع فقرات المجال معاً	

من جدول (5.9) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة " أحافظ على الأدوات والتقنيات المستخدمة في مجال عملي " يساوي 4.43 (الدرجة الكلية من 5) أي أن الوزن النسبي 88.65%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة المرتفعة إلى أن المجتمع الفلسطيني مجتمع إسلامي محافظ، لذلك فإن هذا الأمر واجب ديني على كل موظف في المنظمة العسكرية، وذلك لتأدية اليمين بالحفاظ على سلاحه وعلى شرفه العسكرية والمحافظة على القوانين والأنظمة والعمل بها كما هو موضح في المادة (88) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بحر وأبو جياب، 2016م) حيث بينت الدراسة أن ضباط الشرطة الفلسطينية يتمتعون بدرجة كبيرة من الالتزام العاطفي، وتتفق أيضاً مع دراسة (غالي، 2015م) حيث بينت الدراسة أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من الالتزام العاطفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بياضي، 2015م) حيث بينت الدراسة أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من الالتزام العاطفي للعاملين في مؤسسة النسيج والتجهيز في بسكرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة عشر " أرفض الانتقال لأي مكان آخر رغم مميزاته المادية " يساوي 2.76 أي أن الوزن النسبي 55.20%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة المتوسطة لاستمرار تدهور الأوضاع السياسية في قطاع غزة وعدم وجود حل سياسية لمشكلة العاملين ورواتبهم، مما أدى إلى محاولتهم ترك العمل في حال وجود مزايا مادية أعلى، لمحاولة سد بعض احتياجاتهم الأساسية، والوفاء بالتزاماتهم المادية، والتفكير بتأمين جزء يسير من مستقبلهم الغامض، إلا أن الباحث ينظر إلى هذا النسبة المتوسطة أنه منطقيه في ظل هذه الظروف واستمرارها. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الشمري، 2013م)، ودراسة (الشوابكة، 2010م)، إلا أنها تختلف مع دراسة (أبو جياب، 2016م) لأن درجة الموافقة فيها كبيرة، ويرجع السبب إلى حاجة العاملين العمل في المنظمة الشرطة لأنها مصدر رزقهم الوحيد وعدم وجود بدائل ذات مزايا أفضل في سوق العمل الفلسطيني.

-بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "الالتزام التنظيمي" يساوي 3.69 أي أن الوزن النسبي 73.74%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث النسبة المرتفعة للالتزام التنظيمي لدى العاملين في جهاز الشرطة الفلسطيني في قطاع، إلى مستوى الوعي والانتماء التي تتمتع به هذه الفئة، وأن أغلب العاملين في جهاز الشرطة يتبعون حزب سياسي إسلامي واحد، وخاضوا حروب وتهديدات مستمرة مما انعكس على توجههم نحو تعاطفهم واهتمامهم تجاه المنظمة التي يعملون بها، إلا أن هذه النسبة انخفضت قليلاً عن دراسة (بحر وأبو جياب، 2016م) التي أظهرت نتائجها أن نسبة الالتزام التنظيمي الذي يتمتع بها ضباط الشرطة الفلسطينية هي 76.74%، وذلك بسبب استمرار الأزمة التي تمر بها الحكومة الفلسطينية وقلة الرواتب والإمكانيات وعدم إحساسهم بالأمان الوظيفي، وأضاف العقيد. أحمد القدرة "مدير الإدارة العامة لمكافحة المخدرات" (مقابلة شخصية، يوليو 2017م) أن قلة الموازنات المالية المصروفة أدت إلى تقليل المكافآت وانعدام عقد اللقاءات التحفيزية للعاملين مما أثر على التزامهم التنظيمي، حيث أن أغلب العاملين يعملون في أعمال أخرى لتجنب الضائقة المالية التي تمر بها الحكومة التي أثر على رواتبهم حتى لا يزداد انخفاض التزامهم للمنظمة العسكرية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بحر و أبو جياب، 2016م)، ودراسة (نصار، 2016م)، ودراسة (عليان، 2016م)، ودراسة (غالي، 2015م)، ودراسة (بياضي، 2015م)، ودراسة (الشمري، 2013م)، ودراسة (الشوابكة، 2010م)، رغم اختلاف مجتمع الدراسة في بعضها.

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين حقوق الموظف والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسة الفرضيتين الفرعيتين التاليتين:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الحقوق المالية (الراتب، العلاوات) والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

يبين جدول (5.10) أن معامل الارتباط يساوي 0.347، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحقوق المالية (الراتب، العلاوات) والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

وهذا يدل على وجود علاقة ايجابية بين الحقوق المالية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، أي كلما توفرت الحقوق المالية وصرفت كاملة وبعادلة كلما زاد الالتزام التنظيمي، حيث أن الحقوق المالية للعاملين تساعد في تلبية الحاجات الأساسية للموظف وأسرته، وتسهم في الوفاء بالتزاماتهم، وتأمين مستقبلهم ومستقبل أبنائهم، وخاصة للعاملين في قطاع غزة الذين يعانون من اقتطاع جزء ليس ببسيط من رواتبهم ووضعها على بند المستحقات، ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام المنظمة العسكرية بالحقوق المالية لموظفيها يزيد من حالة الالتزام التنظيمي لدى العاملين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (نصار، 2016م) حيث بينت نتائجها أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع بيئة العمل (الأجور والمكافآت) وبين الالتزام التنظيمي للعاملين في جامعتي الأقصى والإسلامية في قطاع غزة، ودراسة (الشمري، 2013م) حيث بينت نتائجها أن لبيئة العمل (الأجور والمكافآت) دور في تحقيق الالتزام التنظيمي.

جدول (5.10): معامل الارتباط بين الحقوق المالية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	0.347	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الحقوق المالية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات) والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

يبين جدول (5.11) أن معامل الارتباط يساوي 0.355، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات) والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

وهذا يدل على وجود علاقة ايجابية بين الحقوق الوظيفية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، أي كلما توفرت الحقوق الوظيفية لتلبية حاجات المنظمة من الأفراد والعاملين من حيث الكم والنوع ومنحت استناداً لمعايير إدارية واضحة بعيداً عن المحسوبية والتحيز كلما زاد الالتزام التنظيمي، ويفسر الباحث ذلك بأن الحقوق الوظيفية تقوم على إشباع رغبات الفرد من الأمن والتقدير وإثبات الذات، وإتاحة الفرصة للموظف للتطور والتقدم الوظيفي، مما يؤدي ذلك إلى زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمنظمة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (نصار، 2016م) حيث بينت نتائجها أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع بيئة العمل (إتاحة الفرصة للتقدم المهني) وبين الالتزام التنظيمي للعاملين في جامعتي الأقصى والإسلامية في قطاع غزة، ودراسة (الشمري، 2013م) حيث بينت نتائجها أن لبيئة العمل (الترقيات) دور في تحقيق الالتزام التنظيمي.

جدول(5.11): معامل الارتباط بين الحقوق الوظيفية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	0.355	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الحقوق الوظيفية والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لحقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام "الانحدار الخطي المتعدد" لمعرفة أثر حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، وقد تبين ما يلي:

- معامل الارتباط = 0.399، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.159، وهذا يعني أن 15.9% من التغير في الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 84.1% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

- قيمة الاختبار F المحسوبة بلغت 35.662، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 مما يعني رفض الفرضية الصفرية والقبول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين حقوق الموظف والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

- متغير الحقوق المالية، قيمة اختبار t تساوي 3.851 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود تأثير ايجابي للحقوق المالية في الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ويعزو الباحث هذا التأثير الايجابي للحقوق المالية في الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة ، لأن الحقوق المالية تساعد على تلبية الحاجات الأساسية للعاملين وتؤمن مستقبلهم ومستقبل عائلاتهم، مما يؤثر على أداءهم الوظيفي وانتمائهم للمنظمة التي يعملون بها، كما أضاف العقيد. أحمد

القدرة (مقابلة شخصية، يوليو 2017م) أنه لوحظ وجود تدمير من عدم منح الاستحقاقات المالية من 3 سنوات تقريباً، حيث تصدر الأوامر الإدارية للرتب العليا دون تغطيتها مالياً، وهذا له تأثير مباشر على القيادة العليا مما يؤثر على الصف الثاني الذي يعبر عنه الباحث بمجتمع دراسته

- متغير الحقوق الوظيفية، قيمة اختبار t تساوي 4.151 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود تأثير ايجابي للحقوق الوظيفية في الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ويعزو الباحث هذا التأثير الايجابي للحقوق الوظيفية في الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، لأن الحقوق الوظيفية تقوم على إشباع رغبات الفرد من الأمن والتقدير وإثبات الذات، وإتاحة الفرصة للموظف للتطور والتقدم الوظيفي، مما يؤثر ذلك على التزامهم للمنظمة التي يعملون بها. -تبين أن المتغير " الحقوق الوظيفية " أهم متغير في تفسير الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، ومن ثم متغير " الحقوق المالية" وذلك حسب قيمة اختبار t.

- معادلة الانحدار :

$$\text{الالتزام التنظيمي} = 2.357 + 0.279 (\text{الحقوق المالية}) + 0.253 (\text{الحقوق الوظيفية})$$

ويعزو الباحث تأثير الحقوق الوظيفية أكثر من تأثير الحقوق المالية على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، إلى أن الأزمة المالية التي تعاني منها الحكومة الفلسطينية في قطاع غزة التي ترتب عليها نقصان بعض من الحقوق المالية للموظف قد تأقلم عليها غالبية العاملين مما دار في اعتقادهم أنها أزمة مؤقتة وسوف تزول في القريب العاجل، أما الحقوق الوظيفية هي حقوق دائمة للموظف مما سببته على المساس بها أو عدم العدالة في توزيعها إلى انخفاض الالتزام التنظيمي، وهذا الأمر الذي أدى إلى وجود فرق بسيط بين تأثير الحقوق المالية والحقوق الوظيفية على الالتزام التنظيمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (نصار، 2016) حيث بين نتائجها على وجود تأثير إيجابي ذات قيمة t تساوي (0.316) لظروف العمل المادية التي تشمل (الرواتب) أحداً منها التي تساوي في دراستنا الحقوق المالية، و قيمة t تساوي (0.633) لتحقيق الذات التي تشمل (الترقية) أحداً منها التي تساوي في دراستنا الحقوق الوظيفية.

جدول (5.12): تحليل الانحدار الخطي المتعدد - الفرضية الرئيسية الثانية

القيمة Sig. الاحتمالية	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.000	14.647	2.357	المقدار الثابت
0.000	3.851	0.279	الحقوق المالية
0.000	4.151	0.253	الحقوق الوظيفية
معامل التحديد المُعدَّل = 0.159		معامل الارتباط = 0.399	
القيمة الاحتمالية = 0.000		قيمة الاختبار F = 35.662	

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الرتبة، عدد سنوات الخدمة).

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.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى الجنس.

من النتائج الموضحة في جدول (5.13) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار T - لعينتين مستقلتين " أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال " الحقوق الوظيفية(الترقيات، الإجازات)" وجميع المجالات معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى الجنس، وذلك لصالح الذكور. بينما باقي المجالات فقد تبين

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لهم أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الجنس.

ويفسر الباحث ذلك الاختلاف في مجال الحقوق الوظيفية بين الذكور والإناث، إلى زيادة اهتمام الذكور بالترقيات لكبر حجم المنظمة العسكرية ونسبة الذكور العاملين فيها مما يزيد من حدة المنافسة للوصول للمراتب العليا، أما في ما يخص بالإجازات واهتمام الذكور بها، لزيادة الطلب لهذا الحق للراحة من عناء العمل، أو الظروف الصحية التي تقتضي لذلك لمشقة العمل الذي يقوم به وكثرة الإصابات جراء احتكاكه المباشر بالمجرمين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (السباح، 2008م) على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مجالات تعزى إلى الجنس دون مجالات أخرى.

جدول(5.13): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.104	1.628	2.05	2.26	الحقوق المالية (الراتب، العلاوات).
*0.000	4.148	2.17	2.80	الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات).
0.130	1.518	3.45	3.70	الالتزام التنظيمي.
*0.003	2.949	2.63	2.98	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى العمر.

من النتائج الموضحة في جدول (5.14) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال " الحقوق الوظيفية(الترقيات، الإجازات)" وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى العمر، وذلك لصالح الذين أعمارهم تتراوح من 30 إلى أقل من 40 عام. بينما باقي المجالات

فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لهم أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى العمر.

ويفسر الباحث هذه النتيجة لمجتمع الدراسة التي تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 عام أنها نتيجة طبيعية وذلك لأنها تقع في منتصف الحياة المهنية تجاوزت فترة التعرف والتأقلم على المنظمة والاستقرار الوظيفي وتبتعد عن الفترة الحرجة التي يكون فيها الموظف على أبواب ترك العمل بسبب وصوله لسن التقاعد المبين في القانون الفلسطيني، حيث أن غالباً ما يزداد اهتمامهم هذه الفئة العمرية بالحقوق الوظيفية لإشباع حاجاتهم ووصولهم للأماكن القيادية، والتوصل إلى مستوى عال من الرضا بجوانبه المتعددة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بحر و أبو جياب، 2016م)، حيث أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى للعمر وأن هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي وباقي المجالات والعمر، وأرجعت ذلك إلى أن الضباط الذين تزيد أعمارهم عن 45 سنة غالباً ما يكونون أكثر إدراكاً للخصائص التنظيمية وخصائص العمل، وأنهم يعيشون حالة من استقرار وقناعة وغالباً لا يرغبون في البحث عن بدائل وطموحاتهم أقل، مع تقدم العمر تزداد الخبرة الحياتية والقدرة على إدراك وتمييز سياسات المنظمة وممارستها الإدارية، ودراسة (مصباح، 2016م) حيث أظهرت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى العمر.

جدول(5.14): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		40 عام فأكثر	30 إلى أقل من 40 عام	أقل من 30 عام	
0.512	0.671	2.15	2.27	2.26	الحقوق المالية (الراتب، العلاوات).
*0.030	3.551	2.63	2.85	2.69	الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات).
0.128	2.067	3.49	3.74	3.66	الالتزام التنظيمي.
0.056	2.898	2.81	3.01	2.93	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (5.15) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى المؤهل العلمي.

ويرجع الباحث ذلك إلى توحيد آراء العاملين في جهاز الشرطة حول الحقوق المالية والوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي باختلاف مؤهلاتهم، وأيضاً إلى أن المنظمة العسكرية يحكمها قانون يسمى قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية الذي يحدد فيه جميع الحقوق المالية والوظيفية ويطبق على جميع العاملين فيها دون استثناء.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (بحر و أبو جياب، 2016م)، ودراسة (مصباح، 2016م) التي بينت نتائجها على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأرجعت ذلك في الدراستين إلى تشابه مجتمع الدراسة مع مجتمع الدراسة الحالية.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (عليان، 2016م) التي بينت نتائجها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأرجعت ذلك إلى أن حاملي المؤهلات العلمية الأدنى غالبيتهم من العاملين القدامى والذين يزداد تمسكهم بعملهم لانحسار العمل أمامهم على عكس العاملين حملة الماجستير والدكتوراه حيث تفتح أمامهم أفاق أوسع وفرص عمل في أماكن متعددة.

جدول (5.15): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		ثانوية عامة فما دون	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دراسات عليا	
0.637	0.567	2.27	2.18	2.27	2.26	الحقوق المالية (الراتب، العلاوات).
0.191	1.593	2.88	2.72	2.72	2.74	الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات).
0.148	1.792	3.67	3.62	3.77	3.49	الالتزام التنظيمي.
0.413	0.958	2.99	2.90	2.98	2.88	جميع المجالات معا

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى الرتبة العسكرية.

من النتائج الموضحة في جدول (5.16) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الرتبة العسكرية.

ويعزو الباحث هذا التشابه في آراء العاملين في جهاز الشرطة في قطاع غزة باختلاف رتبهم العسكرية، إلى وعيهم التام بكافة حقوقهم المالية والوظيفية، وذلك من خلال أخذهم دورات أو دراستهم لمادة شُرح فيها قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية، كما أن الدورات الحتمية لعبت دوراً كبيراً في توحيد المفاهيم والاتجاهات وتعزيز فكر الالتزام والولاء للمنظمة العسكرية رغم الأزمات التي تمر بها. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبو جياب، 2016م)، وأرجعت ذلك إلى حالة التشارك بالاتجاهات والمشاعر بين مختلف الرتب، واتفقت مع دراسة (أبو هدة، 2016م)، وأرجعت ذلك إلى أن جميع الرتب العسكرية التي شملتهم عينة الدراسة هم من الرتب العليا وبالتالي جميعاً يتأثرون بالأزمة وتؤثر الأزمة في أدائهم الوظيفي، ودراسة (الشمري، 2013م)، وأرجعت ذلك إلى تشابه الرؤية مهما اختلفت الرتبة العسكرية.

جدول(5.16): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الرتبة العسكرية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		فرد (رقيب أول، رقيب، عريف، جندي)	ضابط صف (مساعد أول، مساعد)	ضابط (نقيب، ملازم أول، ملازم)	
0.281	1.274	2.33	2.21	2.25	الحقوق المالية(الراتب، العلاوات).
0.646	0.438	2.77	2.82	2.74	الحقوق الوظيفية(الترقيات، الإجازات).
0.344	1.071	3.69	3.61	3.73	الالتزام التنظيمي.
0.674	0.395	2.99	2.93	2.97	جميع المجالات معاً

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى سنوات الخدمة.

من النتائج الموضحة في جدول (5.17) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال " الحقوق المالية(الراتب، العلاوات)" وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى سنوات الخدمة، وذلك لصالح الذين سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات. بينما باقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لهم أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى سنوات الخدمة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أفراد مجتمع الدراسة الذين لم تتجاوز مدة خدمتهم عن خمس سنوات هم أكثر المطالبين بحقوقهم المالية، لما لهم من التزامات معيشية كثيرة في وقتنا الحالي، والتي من الصعب التعود على الظروف التي تعاني منها الحكومة الفلسطينية في قطاع غزة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (بحر و أبو جياب، 2016م)، وأرجعت ذلك إلى أن الدورات الحتمية والتخصصية وغيرها من البرامج لكافة منتسبي الشرطة تلعب دوراً في توحيد فهمهم لطبيعة العمل وبالتالي اتجاهاتهم ووجهات نظرهم.

اختلفت هذه النتيجة مع ودراسة (أبو هدة، 2016م) حيث بينت النتائج على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى سنوات الخدمة، وأرجعت ذلك إلى أن العاملين الذين تزداد سنوات الخدمة لديهم عن 10 سنوات يزداد تأثرهم بالأزمة، بسبب اعتيادهم سابقاً على ظروف معيشية أعلى من غيرهم ولديهم الكثير من الالتزامات، واختلفت أيضاً مع دراسة (عليان، 2016م)، والتي بينت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى سنوات الخدمة، وأرجعت ذلك إلى أن الممرضين والممرضات تأثروا بالتقلبات السياسية والاقتصادية نتيجة الانقسام، والتي تسببت في العديد من المشاكل ومنها إضراب بعض العاملين وعدم انتقال الرواتب بل قطعها عن البعض.

جدول(5.17): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - سنوات الخدمة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		10 سنوات فأكثر	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
*0.013	4.422	2.17	2.27	2.41	الحقوق المالية(الراتب، العلاوات).
0.081	2.533	2.69	2.85	2.73	الحقوق الوظيفية(الترقيات، الإجازات).
0.895	0.111	3.70	3.67	3.70	الالتزام التنظيمي.
0.374	0.985	2.92	2.98	3.01	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

الفصل السادس: النتائج والتوصيات

مقدمة

يتضمن هذا الفصل أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة بعد تحليل فقرات ومحاوير الدراسة، وأهم التوصيات المقترحة في ضوء النتائج والتي يأمل الباحث أن تسهم في دعم وتعزيز نقاط القوة، ومعالجة وتصحيح نقاط الضعف، ومن أجل تحقيق الهدف الرئيس من هذه الدراسة، ألا وهو تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتعلقة بمجالات الدراسة الرئيسية من خلال الآتي:

أولاً: النتائج:

1. النتائج المتعلقة بالمحور الأول الحقوق المالية (الراتب، والعلاوات):

أ- لا يحصل الموظف في جهاز الشرطة على كافة حقوقه المالية المنصوص عليها في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية وقد أبدى أفراد العينية درجة موافقة قليلة على فقرات هذا المجال وبوزن نسبي (45.09%)، ويدل ذلك على وجود خلل في هذا المجال حيث تقتصر الحكومة على صرف نصف الراتب الشهري تقريباً مع إيقاف أغلب العلاوات المنصوص عليها بالقانون، ويعزو الباحث ذلك إلى الأزمة المالية التي تعيشها الحكومة الفلسطينية في قطاع غزة.

ب- الراتب الشهري لا يؤمن للعاملين حياة معيشية كريمة ولا يتبقى مدخرات من الراتب في نهاية كل شهر وقد أبدى أفراد العينية درجة قليلة جداً على هذه الفقرتين وبوزن نسبي (34.56%) و (32.66%)، ويعزو الباحث ذلك إلى كثرة الالتزامات المعيشية وغلاء الأسعار التي يعاني منه قطاع غزة، والسبب الأهم أن النسبة التي تصرفها الحكومة الفلسطينية لموظفيها في ظل الأزمة التي تعاني منها الحكومة لا تكفي.

ت- الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف في المنظمة العسكرية لا يحافظ على هيبته وقد أبدى أفراد العينة درجة قليلة على هذه الفقرة وبوزن نسبي (44.62%)، ويدل ذلك على وجود قصور في هذا المجال لأن عدم المحافظة على هيبته العسكري تسبب في زعزعة الأمن في الدولة، لأن الأزمة التي

تعاني منها الحكومة واقتطاع جزء من الراتب أدى ذلك إلى اختراق المنظمة العسكري واستغلال أصحاب النفوس الضعيفة لصالح تسهيل مهامهم أو الهروب من تطبيق القانون.

ث- يشعر العاملون أن حصولهم على الراتب كاملاً هو مقياس لمدى انتمائهم الوظيفي وقد أبدى أفراد العينة درجة كبيرة على هذه الفقرة وبوزن نسبي (68.42%)، ويدل ذلك على أهمية الراتب في الحياة العملية ولما له من أثر على استقرار العمل واستمرارية العمالة.

ج- نظام العلاوات المنصوص عليها في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية غير مفعلة للعاملين في جهاز الشرطة وقد أبدى أفراد العينة درجة قليلة جداً على الفقرات التي تتكلم عن العلاوات وبوزن نسبي (33.35%) و (32.21%)، مما يدل على وجود قصور في برنامج العلاوات في المنظمة العسكرية، ويعزو الباحث ذلك إلى الأزمة المالية التي تعاني منها الحكومة.

2. النتائج المتعلقة بالمحور الثاني الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات):

أ- يشعر العاملون في جهاز الشرطة بأن الحقوق الوظيفية لا تطبق بالشكل المنصوص عليها في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية وقد أبدى أفراد العينة درجة متوسطة على فقرات هذا المجال وبوزن نسبي (55.39%)، ويدل ذلك على وجود خلل في الحقوق الوظيفية للعاملين في جهاز الشرطة ويعزو الباحث ذلك إلى شعور أغلب العاملين بغياب العدالة في منح الحقوق الوظيفية، وعدم وجود معايير إدارية واضحة، وغياب الترقيات بناءً على المثابرة بالعمل والأداء المتميز.

ب- أن منح الترقيات أثراً إيجابياً على الأداء الوظيفي وقد أبدى أفراد العينة درجة كبيرة على هذه الفقرة وبوزن نسبي (77.95%)، لما لها من أهمية إذا تم ربط الترقيات بالإنتاجية والأداء.

ت- منح الترقيات الاستثنائية لم تكن في إطار إداري سليم لأنها لم تمنح استناداً لمعايير إدارية واضحة ولم تمنح بناءً على الكفاءة بالأداء والتميز والجدارة والمثابرة بالعمل وقد أبدى أفراد العينة درجة متوسطة على الفقرة التي تتكلم بالمعايير الإدارية الواضحة وبوزن نسبي (60.69%) ودرجة موافقة قليلة على الفقرة التي تتكلم عن الكفاءة بالأداء والتميز والجدارة وبوزن نسبي (44.53%)، ويدل ذلك على وجود خلل في منح الترقيات وشعور العاملين أنها تمنح بالواسطة والمحسوبية، ويعزو الباحث ذلك إلى الجهل الإداري في مرحلة بداية الحكومة ومنح الترقيات بشكل عشوائي استناداً إلى الحزب السياسي دون النظر إلى الخبرة العملية والمؤهل العلمي مما أدى إلى شعور العاملين أن معظم المدراء

والرتب العليا لم يتم ترقيتهم بعدالة وذلك بناءً على ما أبداه أفراد العينة على هذه الفقرة من درجة موافقة قليلة.

ث- يشعر العاملون أن بعض الوظائف العليا في جهاز الشرطة تتطلب الترقية لها عقد اختبار للمرشحين وتولي الأصلاح والأكفأ وقد أبدى أفراد العينة درجة موافقة كبيرة على هذه الفقرة وبوزن نسبي (71.21%)، ويدل ذلك على معاناة العاملين مع المدراء لأن ذلك ينكس سلباً على قدرة المدراء في الإشراف والتوجيه السليم وإدارة المكان بشكل إيجابي مما يزيد من ولاء العاملين والتزامهم للمنظمة العسكرية.

ج- الإجازة السنوية المنصوص عليها في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية لم يوافق عليها المدير المباشر لأخذها مره واحده في أغلب الأحيان وقد أبدى أفراد العينة درجة موافقة قليلة على هذه الفقرة وبوزن نسبي (37.84%)، ويدل ذلك على قلة الوعي الإداري لدى معظم المسؤولين وجهلهم لفوائد الإجازات السنوية ومنحها في حالات الضرورة القصوى أو وجود سبب مقنع ورفضها في غير ذلك.

3. النتائج المتعلقة بالمحور الثالث الالتزام التنظيمي:

أ- يتمتع العاملين في جهاز الشرطة بالالتزام التنظيمي وقد أبدى أفراد العينة درجة موافقة كبيرة على فقرات هذا المجال وبوزن نسبي (73.74%)، مما يدل ذلك على درجة الارتباط بين العاملين ومكان عملهم (جهاز الشرطة) وحالة التوافق في القيم والأهداف ورغبتهم بالاستمرار في العمل واستعدادهم لبذل مزيد من الجهود لإنجاح المنظمة العسكرية والدفاع عنها، ويعزو الباحث ذلك إلى أن غالبية العاملين في جهاز الشرطة يتبعون حزب سياسي واحد وقيمهم متجانسة وتم توافيقها لإنجاح مؤسستهم

ب- يتميز العاملين في جهاز الشرطة بالمحافظة على الأدوات والتقنيات المستخدمة في مجال عملهم وقد أبدى أفراد العينة درجة موافقة كبيرة جداً على هذه الفقرة وبوزن نسبي (88.65%)، وهذا يدل على حرصهم الزائد على الحكومة والوقف بجانبهم للتخلص من الأزمة المالية التي تمر بها الحكومة، حيث أن هذا الأمر نابع من الوازع الديني الذي يتمتع به الغالبية العظمى من منتسبي جهاز الشرطة.

4. النتائج التي تتعلق بالعلاقة بين حقوق الموظف والالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة:

أظهرت النتائج على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين حقوق الموظف والالتزام التنظيمي لرجل الشرطة، ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيتين الفرعيتين التاليتين:

أ- أظهرت النتائج على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الحقوق المالي (الراتب، العلاوات) لرجل الشرطة والالتزام التنظيمي، وأن معامل الارتباط يساوي (0.347)، وأن القيمة الاحتمالية تساوي (0.00) وهي أقل من مستوى الدالة (0.05)، أي كلما توفرت الحقوق المالية وصرفت كاملة وبعدالة كلما زاد الالتزام التنظيمي، حيث أن الحقوق المالية للعاملين تساعد في تلبية الحاجات الأساسية للموظف وأسرته، وتسهم في الوفاء بالتزاماتهم، وتأمين مستقبلهم ومستقبل أبنائهم، وخاصة للعاملين في قطاع غزة الذين يعانون من اقتطاع جزء ليس بسيط من رواتبهم ووضعها على بند المستحقات، ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام المنظمة العسكرية بالحقوق المالية لموظفيها يزيد من حالة الالتزام التنظيمي لدى العاملين

ب- أظهرت النتائج على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الحقوق الوظيفية (الترفقيات، الإجازات) لرجل الشرطة والالتزام التنظيمي، وأن معامل الارتباط يساوي (0.355)، وأن القيمة الاحتمالية تساوي (0.00) وهي أقل من مستوى الدالة (0.05)، أي كلما توفرت الحقوق الوظيفية لتلبية حاجات المنظمة من الأفراد والعاملين من حيث الكم والنوع ومنحت استناداً لمعايير إدارية واضحة بعيداً عن المحسوبية والتحيز كلما زاد الالتزام التنظيمي، ويفسر الباحث ذلك بأن الحقوق الوظيفية تقوم على إشباع رغبات الفرد من الأمن والتقدير وإثبات الذات، وإتاحة الفرصة للموظف للتطور والتقدم الوظيفي، مما يؤدي ذلك إلى زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمنظمة.

5. النتائج التي تتعلق بأثر حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لرجل الشرطة:

أظهرت النتائج على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لحقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لرجل الشرطة، ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيتين الفرعيتين التاليتين:

أ- أظهرت النتائج على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للحقوق المالية (الراتب، العلاوات) على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، وأن قيمة اختبار t يساوي (3.851) كما أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، ويعزو الباحث هذا التأثير الإيجابي للحقوق المالية على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة لأن الحقوق المالية تساعد على تلبية الحاجات الأساسية للعاملين وتؤمن مستقبلهم ومستقبل عائلاتهم، مما يؤثر على أداءهم الوظيفي وانتمائهم للمنظمة التي يعملون بها ويعزو الباحث هذا التأثير الإيجابي للحقوق الوظيفية في الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ب- أظهرت النتائج على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للحقوق الوظيفية (التريقات، الإجازات) على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة، وأن قيمة اختبار t يساوي (4.151) كما أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، ويعزو الباحث هذا التأثير الإيجابي للحقوق الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة لأن الحقوق الوظيفية تقوم على إشباع رغبات الفرد من الأمن والتقدير وإثبات الذات، وإتاحة الفرصة للموظف للتطور والتقدم الوظيفي، مما يؤثر ذلك على التزامهم للمنظمة التي يعملون بها.

6. النتائج التي تتعلق بالفروقات التي تعزى للمتغيرات الشخصية:

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى للجنس لمجال الحقوق الوظيفية (التريقات، الإجازات) وذلك لصالح الذكور، ويفسر الباحث ذلك الاختلاف في مجال الحقوق الوظيفية بين الذكور والإناث، إلى زيادة اهتمام الذكور بالتريقات لكبر حجم المنظمة العسكرية ونسبة الذكور العاملين فيها مما يزيد من حدة المنافسة للوصول للمراتب العليا، أما في ما يخص بالإجازات واهتمام الذكور بها، لزيادة الطلب لهذا الحق للراحة من عناء العمل، أو الظروف الصحية التي تقتضي لذلك لمشقة العمل الذي يقوم به وكثرة الإصابات جراء احتكاكه المباشر بالمجرمين.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع

غزة تعزى للعمر لمجال الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات) وذلك لصالح الذين أعمارهم تتراوح من 30 إلى أقل من 40 عام، ويفسر الباحث هذه النتيجة لمجتمع الدراسة التي تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 عام أنها نتيجة طبيعية وذلك لأنها تقع في منتصف الحياة المهنية تجاوزت فترة التعرف والتأقلم على المنظمة والاستقرار الوظيفي وتبتعد عن الفترة الحرجة التي يكون فيها الموظف على أبواب ترك العمل بسبب وصوله لسن التقاعد المبين في القانون الفلسطيني، حيث أن غالباً ما يزداد اهتمامهم هذه الفئة العمرية بالحقوق الوظيفية لإشباع حاجاتهم ووصولهم للأماكن القيادية، والوصول إلى مستوى عال من الرضا بجوانبه المتعددة.

ت- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي، ويرجع الباحث ذلك إلى توحيد آراء العاملين في جهاز الشرطة حول الحقوق المالية والوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي باختلاف مؤهلاتهم، وأيضاً إلى أن المنظمة العسكرية يحكمها قانون يسمى قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية الذي يحدد فيه جميع الحقوق المالية والوظيفية ويطبق على جميع العاملين فيها دون استثناء.

ث- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى الرتبة العسكرية، ويعزو الباحث هذا التشابه في آراء العاملين في جهاز الشرطة في قطاع غزة باختلاف رتبهم العسكرية، إلى وعيهم التام بكافة حقوقهم المالية والوظيفية، وذلك من خلال أخذهم دورات أو دراستهم لمادة شُرح فيها قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية، كما أن الدورات الحتمية لعبت دوراً كبيراً في توحيد المفاهيم والاتجاهات وتعزيز فكر الالتزام والولاء للمنظمة العسكرية رغم الأزمات التي تمر بها.

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة تعزى إلى سنوات الخدمة لمجال الحقوق المالية (الراتب، العلاوات) وذلك لصالح الذين سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أفراد مجتمع الدراسة الذين لم تتجاوز مدة خدمتهم عن خمس سنوات هم أكثر المطالبين بحقوقهم المالية، لما لهم من التزامات معيشية كثيرة

في وقتنا الحالي، والتي من الصعب التعود على الظروف التي تعاني منها الحكومة الفلسطينية في قطاع غزة.

ثانياً: التوصيات:

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يلي:

1. التوصيات المتعلقة بالمحور الأول الحقوق المالية (الراتب، والعلاوات):

أ- ضرورة العمل على رفع نسبة الراتب الشهري بما يتناسب مع الجهود التي يبذلها العاملين في جهاز الشرطة في ظل الأزمة التي تعاني منها الحكومة في قطاع غزة لمواجهة متطلبات الحياة المعيشية وتأمين مستقبلهم.

ب- العمل على تحسين سلم الرواتب للعاملين في جهاز الشرطة للحفاظ على هيبة العسكري.

ت- العمل على تحديد موعد ثابت لصرف الراتب الشهري للعاملين في جهاز الشرطة.

ث- الحرص على أن تكون الرواتب والعلاوات المدرجة في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية عادلة، وتتدرج حسب المسؤوليات الوظيفية والمؤهلات العلمية والخبرات العملية.

ج- تركيز الإدارة العليا على الاهتمام بصرف العلاوات وزيادتها للعاملين في جهاز الشرطة.

ح- تفعيل العمل بعلاوة الاختصاص والمخاطرة للعاملين في جهاز الشرطة.

2. التوصيات المتعلقة بالمحور الثاني الحقوق الوظيفية (الترقيات، الإجازات):

أ- إعادة النظر في جميع الترقيات التي منحت.

ب- تعزيز منح الترقيات استناداً على الكفاءة بالأداء والتميز.

ت- تعزيز منح الترقيات استناداً على الجدارة والمثابرة بالعمل.

ث- العمل على منح الترقيات بعدالة.

ج- عقد اختبار للوظائف العليا في جهاز الشرطة لتولي الأصلاح والأكفاء.

ح- العمل على إعداد برنامج ترقية واضح بعيداً عن المحسوبية والتحيز.

خ- توجيه المدراء والمسؤولين على أهمية الإجازات للعاملين في جهاز الشرطة.

3. التوصيات المتعلقة بالمحور الثالث الالتزام التنظيمي:

أ- تعزيز ثقافة الالتزام والولاء للمنظمة العسكرية في ظل جميع الظروف.

ب- العمل على توفير مناخ مريح ومستقر لمكان العمل.

ت- ضرورة العمل على وضع نظام مالي مميز للعاملين في جهاز الشرطة لعدم التفكير بعروض عمل أخرى.

ث- إتباع نهج إداري سليم في أمور الترقيات والإجازات والعلاوات والرواتب لزيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

ثالثاً: دراسات مقترحة:

أ- دراسة مقارنة بين حقوق الموظف في جهاز الشرطة في قطاع غزة و جهاز الشرطة في أي دولة عربية.

ب- تصور مقترح لتحسين حقوق الموظف في جهاز الشرطة في قطاع غزة.

ت- تأثير اقتطاع الحقوق المالية للموظف على الرضا الوظيفي للعاملين في جهاز الشرطة في قطاع غزة.

المصادر والراجع

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم
- الحديث الشريف

أولاً: المراجع العربية

أحفيظ، محمد. (2014م). *أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية مطبقة على إطارات مديرية الشؤون الاجتماعية لشركة سوناطراك، بسكرة* (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة محمد خضير، الجزائر، بسكرة.

بحر، يوسف وأبو جياب، محمد. (2016م). *علاقة مداخل تنمية الالتزام التنظيمي بمستوى الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 25(2).*

البرعي، أحمد. (2003م). *الوجيز في قانون العمل. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.*

برقوق، عبد الرحمن و درنوني، هدى. (2014م). *الالتزام التنظيمي (المفهوم والأبعاد والنتائج).* مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (13).

بشناق، باسم. (2002م). *الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، سلسلة تقارير قانونية (31).*

بياضي، صفاء. (2015م). *دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الالتزام التنظيمي - دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB، بسكرة* (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة محمد خضير، الجزائر، بسكرة.

الجرجاوي، زياد. (2010م). *القواعد المنهجية لبناء الاستبيان. فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.*

جعيدل، مصطفى. (2012م). *نظم الترقية في الوظيفة العامة* (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة محمد خضير، الجزائر، بسكرة.

- أبو جياب، محمد. (2014م). *مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.
- جيرالد، وبارون. (2004م). *إدارة السلوك في المنظمات، تعريب ومراجعة رفاعي وإسماعيل بسيوني*. الرياض، السعودية: دار المريخ للنشر.
- حلس، صقر. (2012م). *دور إدارة التغيير في تعزيزي الالتزام التنظيمي لدى العاملين، حالة دراسية على بلدية غزة* (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.
- الحمداني، موفق (2006م). *مناهج البحث العلمي، الأردن. عمان: مؤسسة الوراق للنشر*.
- حنونة، سامي. (2006م). *قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.
- الخرشوم، محمد. (2011م). *تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 27(3).*
- خير، طارق و مخلافي، عبد الواسع. (2006م). *الأسس العلمية لتحقيق العدالة في هياكل الأجور الوظيفية. مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية. سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 28(2).*
- الخييلي، محمد. (2006م). *نظام الترقية (الترفيع) في الوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة مع المملكة الأردنية الهاشمية* (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن، عمان.
- الدوسري، سعد. (2005م). *ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية - دراسة ميدانية على منسوبي شرطة المنطقة الشرقية* (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.
- أبو الروس، سامي وحنونة، سامي. (2011م). *تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بالعمل في جامعاتهم - دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، فلسطين. مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، 19(1).*
- الريس، حسن. (2004م). *شرح قانون شرطة دبي ولائحته التنفيذية. ط1. أكاديمية شرطة دبي*.

أبو زيدان، محمود. (2014م). *العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الفلسطيني وأثرها على الترقية* - دراسة تحليلية مقارنة (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.

السباح، محمد. (2008م). *مدى الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد وأثرها على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.

أبو سمعان، محمد. (2015م). *محددات العدالة لتنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.

السميري، ياسر. (2012م). *الموظف العام في جريمة الرشوة - دراسة تأصيلية مقارنة تطبيقية* (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.

السلمي، بدر. (2015م). *الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بتحسين أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية بالرياض* (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.

شاويش، مصطفى. (1996م). *إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد*. ط1. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

أبو شرح، نادر. (2010م). *تقييم الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شرطة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين* (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة الأزهر، فلسطين، غزة.

الشميلة، عادل والقرم، عبير. (2016م). *مدى تحقيق برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات للعدالة التوزيعية* (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الأردنية، الأردن.

الشمري، عايد. (2013م). *دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الدود الشمالية* (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.

شنطاوي، علي. (2003م). *الوجيز في القانون الإداري*. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

عبد اللطيف، شعبان. (2011م). *حقوق وواجبات الموظف العام*. ورشة عمل التحقيق الإداري والمحاکمات التأديبية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الإمارات العربية المتحدة، الشارقة.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2001م). البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

عتوم، معاذ. (2013م). أسس الترقية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة اليرموك، الأردن.

عزام، أحمد. (2013م). التدوير الوظيفي للقيادات وأثره على الروح المعنوية للعاملين في الأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية الفلسطينية - قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.

عطير، منى؛ بني فاضل، كفاح؛ سلمان، رماح. (2009م). أثر نظام العلاوات المالية على معدل دوران العمل لدى القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة في جامعة النجاح الوطنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، الضفة الغربية.

أبو العلا، محمد. (2009م). ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي - دراسة تطبيقيه على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.

عليان، محمد. (2016م). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، فلسطين، غزة.

الغامدي، عبد المحسن. (2011م). القيادة التحولية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.

غريال، صبرينة. (2014م). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء - دراسة ميدانية على عينة من عمال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خضير، الجزائر، بسكرة.

الغرباوي، محمد. (2014م). دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة- دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني، قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.

الفارس، سليمان. (2011م). أثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 27(1).

فارس، محمد. (2014م). العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على جامعة الأزهر في غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 22(2).

فليح، حكمت. (2010م). تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي - دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت. جامعة تكريت. مجلة الإدارة والاقتصاد، (83).

فلية، فاروق وعبد المجيد، السيد. (2005م). السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية. الأردن، عمان: دار المسرية.

قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 2005م.

قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) 2005م.

قرار مجلس الوزراء لسنة 2005م.

القيسي، أعاد. (1998م). الوجيز في القانون الإداري. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

القيسي، أعاد. (2008م). الوجيز في القانون الإداري- دراسة مقارنة. ط2. أكاديمية شرطة دبي: مطبعة الفجيرة الوطنية.

الليحاني، سلطان. (2015م). واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، السعودية.

مباركة، رابحي. (2015م). أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي- دراسة حالة المؤسسات الاستشفائية الحكيم سعدان، بسكرة (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة محمد خضير، الجزائر، بسكرة.

المدني، إبراهيم. (2015م). الوجيز في شرح قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م. ط2.

مرزوق، ابتسام. (2011م). استراتيجيات إدارة الصراع التي يتبعها مديرو مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.

مصباح، إياد. (2016م). نظام الحوافز وعلاقته بفعالية الأداء الأمني بجهاز الشرطة الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشوره). أكاديمية الإدارة والسياسة، فلسطين، غزة.

أبو معيلق، أماني. (2012م). علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تطويرها (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.

ابن منظور، جمال الدين أبي الفضل. (1956م). لسان العرب. القاهرة: دار المعارف.

منوبة، مزوار. (2012م). أثر الحوافز على الولاء التنظيمي دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة أمحمد بوقرة بومرادس، الجزائر.

موقع ارتقاء. (2016م). ما هي الحقوق والواجبات. تاريخ الإطلاع 13/ ديسمبر / 2016م، الموقع: <http://www.irtikaa.com>

موقع جهاز الشرطة الفلسطيني. (2017م). معلومات عن جهاز الشرطة الفلسطيني. تاريخ الإطلاع: 26/ يونيو / 2017م، الموقع: <http://www.palpolice.ps>

موقع ديوان الموظفين العام. (2017م). بيانات منشورة عن نصوص القوانين. تاريخ الإطلاع 20/ مايو / 2017م، الموقع: <https://www.gpc.pna.ps/diwan/index.gpc>

موقع كلية الرباط الجامعية. (2017م). نبذة ومعلومات عن كلية الرباط الجامعية. تاريخ الإطلاع 25/ مايو / 2017م، الموقع: <http://www.ruc.edu.ps>

- موقع هيئة التنظيم والإدارة في وزارة الداخلية والأمن الوطني. (2017م). معلومات عن شروط الالتحاق. تاريخ الإطلاع: 20/ مايو/ 2017م، الموقع: <http://www.oaab.gov.ps>.
- أبو ندا، سامية. (2011م). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية و أنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية - دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشوره). الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.
- نصار، أمجد. (2016م). دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشوره). أكاديمية الإدارة والسياسة، فلسطين، غزة.
- نور، ماهر. (2016م). أثر الأجور الترقية الحوافز على رضا الفنيين (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة الزعيم الأزهرى، السودان.
- هامل، فراح. (2014م). الحقوق المالية للموظف في الجزائر (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة محمد خضي، الجزائر، بسكرة.
- أبو هدة، فادي. (2016م). أزمة انقطاع الرواتب وعلاقتها بأداء العاملين في وزارة الداخلية بالمحافظات الجنوبية بفلسطين (رسالة ماجستير غير منشوره). أكاديمية الإدارة والسياسة، فلسطين، غزة.
- يوسف، محمد. (2017م). أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي - دراسة حالة سلطة الطيران المدني (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

- Aghaei, M. Talebpour, M. Taheri, H. Mirzazadeh, Z. and Rezaeian, M. (2013) Relationship between employees empowerment with organizational commitment in employees of Khorasan Razavi sport and youth administration. *Research in Sport Managemet*, 1(6): 217-220.
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42.
- Al-Belushi, F. Y., & Khan, F. R. (2017). Impact of Monetary Incentives on Employee's Motivation: *Shinas College of Technology, Oman-A Case Study*.
- Eriksson, T. (2011). Reward Systems and Incentives in a Project Based Organization. CHALMERS, *Civil and Environmental Engineering, Master's Thesis*, 143.
- Han, R. (2014). Hotel employees' perceptions of supervisors' servant leadership behaviors, and relationships with employees' affective commitment.
- Hassan, Arif. (2002). Organizational Justice as a determinant of Organizational Commitment and intention to leave, International Islamic University, Malaysia, *Asian Academy of Management Journal*, 7(2), 55-66.
- Kvist, C., & Andersson, E. (2012). The Impact of Incentive Systems in Global Organizations Located in Sweden-A Case Study of Astra Zeneca.
- Leow, K. L., & Khong, K. W. (2009). Organizational commitment: The study of organizational justice and leader-member exchange (LMX) among auditors in Malaysia. *International journal of business and information*, 4(2).
- Moore, D., McCabe, G., Duckworth, W, Sclove, S. (2003) *The Practice of Business Statistics*.

- Ozen, G., Yaman, M. and Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. *The Online Journal of Recreation and Sport* , 1(2).
- Prabhakar, G. and Ram, P. (2011). Antecedent HRM Practices for Organizational Commitment International. *Journal of Business and Social Science*, 2(2).
- Qaisar, M. (2012). Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy, Interdisciplinary. *Journal of Contemporary Research in Business*, 3(11).
- Sidhu, H. (2008). Wage disparity and determinants of wages in the Indian Industry. *Indian Journal of Labour economics*, 51(2).
- Takahashi, K. (2006). Effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees. *Career Development International*, 11(3), 193-203.

الملاحق

الملاحق

ملحق (1): الاستبانة



الجامعة الإسلامية - غزة

شئون البحث العلمي والدراسات العليا

كلية التجارة

ماجستير إدارة الأعمال

(خطاب تحكيم استبانته)

حضرة السيد/ة : المحترم/ المحترمة ،،،

التخصص: مكان العمل:.....

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية

على جهاز الشرطة في قطاع غزة "، وذلك للحصول على درجة الماجستير من كلية التجارة بالجامعة

الإسلامية بغزة، تخصص إدارة الأعمال.

ونظرا لما تتمتعون به من خبر ودراية واسعة في موضوع البحث العلمي، ومنفعة العلم والمتعلمين، فإنني أطلب من سعادتكم بأن تفضلوا علينا بجزء من وقتكم الثمين، وتقدموا لنا التوجيهات والإرشادات من أجل تعديل، أو حذف، أو إضافة ما ترونه مناسبا، وتوضيح مدى انتماء الفقر لمحورها (أو لمجالها)، وتحكيمها من حيث سلامة الصياغة اللغوية، لتكون أداة جيد، وتقيس ما وضعت لقياسه .

شاكرين لسيادتكم تفضلكم بتقديم المساعد، وتحسين وتطوير البحث العلمي، وتزويد الطلبة بالعلم اللازم لإعداد الكوادر البشرية بكفاءات وشهادات عالية، لخدمة المجتمع وتنميته.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث/ عبد الله أحمد السيد - جوال/ 0592034653



الجامعة الإسلامية - غزة

شئون البحث العلمي والدراسات العليا

كلية التجارة

ماجستير إدارة الأعمال

(تعبئة استبانة)

حضرة السيد/ة : المحترم/ المحترمة

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة "، للحصول على درجة الماجستير من كلية التجارة بالجامعة الإسلامية بغزة، تخصص إدارة الأعمال.

وقد أعد الباحث استبانة، لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى النتائج المطلوبة، من خلال تحديد درجة الموافقة على فقراتها، بحسب التدرج الخماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وتعطى الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

وقد تم اختياركم لتكونوا ضمن عينة الدراسة، فنرجو من سيادتكم تعبئة المتغيرات التنظيمية وقراءة فقرات الاستبانة، ووضع علامة (✓) أمام كل فقرة، تحت درجة موافقتكم، مع ضرورة توخي الدقة والموضوعية، إذ إن ذلك له أثر كبير على واقعية النتائج، وموضوعيتها، علماً بأن معلوماتكم ستحاط بالسرية التامة، وهي من أجل البحث العلمي فقط.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث/ عبد الله أحمد السيد - جوال/ 0592034653

أولاً- البيانات الشخصية

من فضلك ضع إشارة (✓) أمام العبارة المناسبة معك:

1. الجنس ذكر أنثى

2. العمر أقل من 30 عاما 30 - أقل من 40 عام

40 - أقل من 50 عام 50 عاما فأكثر

3. المؤهل العلمي دراسات عليا بكالوريوس دبلوم متوسط

ثانوية عامة فما دون

4. الرتبة العسكرية ضابط (نقيب ، ملازم أول ، ملازم)

ضابط صف (مساعد أول ، مساعد)

فرد (رقيب أول ، رقيب ، عريف ، جندي)

5. سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات

من 10 إلى أقل من 15 سنة 15 سنة فأكثر

ثانيا- مجالات الدراسة

من فضلك ضع إشارة (✓) أمام العبارة المناسبة معك:

المجال الأول: الحقوق المالية (الراتب ، العلاوات)					
م	العبارة	درجة الموافقة			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة جدا
1	أعتقد أن الراتب الشهري يتناسب مع الجهود التي أبذلها في العمل.				
2	أعتقد أنه يتبقى مدخرات من الراتب في نهاية كل شهر غالبا .				
3	أجد أن الراتب الذي أتقاضاه يؤمن لي حياة معيشية كريمة.				
4	أحصل على راتبي في موعده المحدد كل شهر.				
5	أشعر أن هناك عدالة في سلم الرواتب طبقا للرتب العسكرية.				
6	هناك تدرج بالرواتب حسب المسؤوليات الوظيفية والمؤهلات العلمية والخبرات العملية.				
7	أرى أن الضمانات التي وضعها المشرع للحفاظ على المرتب وحمايته من أي خصم عادلة وواضحة.				
8	أشعر أن حصولي على الراتب كاملا هو المقياس لمدى انتمائي الوظيفي.				
9	أعتقد أن الراتب التقاعدي يكفي لسد متطلبات الحياة بعد نهاية الخدمة.				
10	أعتقد أن راتب العسكري ملائم مما يحافظ على هيبة العسكري.				
11	أرى أن هناك عدالة في العلاوات التي يتم صرفها بجانب الراتب.				
12	أشعر بالرضا عن العلاوات التي تضاف إلى راتبي سنويا.				
13	أشعر أن العلاوة الاجتماعية عن الزوجة والأولاد كافية.				
14	علاوة الاختصاص مفعلة لدى العاملين في جهاز الشرطة.				
15	علاوة المخاطرة مفعلة لدى العاملين في جهاز الشرطة.				
المجال الثاني: الحقوق الوظيفية (الترقيات ، الإجازات)					
م	العبارة	درجة الموافقة			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة جدا
1	ألاحظ أن لمنح الترقيات أثرا إيجابيا على الأداء الوظيفي.				
2	أعتقد أن الترقيات العسكرية تمنح استنادا لمعايير إدارية واضحة.				

درجة الموافقة					العبارة	م
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
					أرى أن منح الترقيات الاستثنائية كان أساسها الكفاءة بالأداء والتميز.	3
					أعتقد أن معظم المدراء والرتب العليا تم ترقيتهم بعدالة.	4
					أجد أن هناك ترقيات تمنح بناء على الجدارة والمثابرة بالعمل.	5
					أحصل على ترقيتي المستحقة في موعدها.	6
					أرى أن هناك عدالة تنظيمية بأمور الترقيات العسكرية.	7
					أرى أن هناك بعض الوظائف العليا في جهاز الشرطة تتطلب الترقية لها عقد اختبار للمرشحين وتولي الأصلح والأكفأ.	8
					أرى أن هناك برنامج ترقية واضح وجيد بعيدا عن المحسوبية والتحيز.	9
					أرى أن كل الترقيات تتناسب مع المؤهل العلمي والخبرات وسنوات الخدمة.	10
					أعتقد أن الإدارة العليا تربط منح الترقيات بنتائج تقييم الأداء للموظف.	11
					أشعر أن جميع الإجازات المستحقة في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية تفصيلية.	12
					ألاحظ أن المدير المباشر يوافق على أخذك الإجازة السنوية مرة واحدة متواصلة.	13
المجال الثالث: الالتزام التنظيمي						
درجة الموافقة					العبارة	م
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
					سأكون بغاية السعادة إذا قضيت حياتي المهنية في جهاز الشرطة.	1
					أنجز المهام المكلف بها يوميا دون تأجيل	2
					أقبل على العمل بجد ونشاط.	3
					أشعر بالفخر للانتماء لجهاز الشرطة.	4
					أشعر أن أي مشكلة بجهاز الشرطة جزء من مشكلتي الخاصة.	5
					هناك توافقا بين قيمي وقيم جهاز الشرطة.	6
					أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف جهاز الشرطة	7
					أحافظ على مرافق جهاز الشرطة.	8

درجة الموافقة					العبارة	م
قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
					أحافظ على الأدوات والتقنيات المستخدمة في مجال عملي.	9
					أقتصد بقدر الإمكان في النفقات أثناء أداء المهام.	10
					أشعر بأن مناخ مكان العمل مريح ومستقر.	11
					أرغب في البقاء في جهاز الشرطة حتى بلوغ التقاعد.	12
					أرفض الانتقال لأي مكان آخر رغم مميزاته المادية.	13
					أحترم الرؤساء والتزم بتعليماتهم.	14
					أشعر بأن زملاء العمل في جهاز الشرطة هم أفراد عائلتي.	15
					أبادر بالدفاع عن جهاز الشرطة وصون سمعته	16
					لدى استعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاح عمل جهاز الشرطة.	17
					أعتبر نفسي مدينا لجهاز الشرطة لما له من فضل وأثر في حياتي.	18

ملحق (2): قائمة محكمي الاستبانة

م	الاسم	جهة العمل
1	أ.د. سمير صافي	الجامعة الإسلامية
2	أ.د. محمود عكاشا	جامعة الأزهر
3	د. وفيق الأغا	جامعة الأزهر
4	د. محمد فارس	جامعة الأزهر
5	د. إبراهيم حبيب	كلية الرباط الجامعية
6	د. عصام سالم	كلية الرباط الجامعية
7	د. خالد دهليز	الجامعة الإسلامية
8	د. وسيم الهبيل	الجامعة الإسلامية
9	د. سامي أبو الروس	الجامعة الإسلامية
10	د. أكرم سمور	الجامعة الإسلامية
11	د. نافذ بركات	الجامعة الإسلامية
12	د. ياسر الشرفا	الجامعة الإسلامية

ملحق (3): كتاب تسهيل المهام من الجامعة الإسلامية



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University of Gaza

هاتف داخلي: 1150

مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

الرقم: ج س غ/35/Ref:

التاريخ: 26-04-2017 Date:

لن يهمه الأمر

الموضوع/ تسهيل مهمة طالب ماجستير

تهديكم شئون البحث العلمي والدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب/ عبدالله احمد عبدالرحمن السيد، برقم جامعي 120150131 المسجلة في برنامج الماجستير بكلية التجارة تخصص إدارة الأعمال وذلك بهدف تطبيق أدوات دراسته والحصول علي المعلومات التي تساعده في إعداد رسالة الماجستير والتي بعنوان:

تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على رجال الشرطة في قطاع غزة

The Impact Employee's Rights on Organizational Commitment
(An Applied Study on Policemen in Gaza Strip)

والله ولي التوفيق،،،



نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناحة

صورة إلى:-
✦ الملف.

ملحق (4): كتاب تسهيل المهام من مدير عام الشرطة

State of Palestine
Ministry of Interior & National Security
Ribat University College



دولة فلسطين
وزارة الداخلية والأمن الوطني
كلية الرباط الجامعية

الرقم / ٣٠ / ٢٠١٧
التاريخ / ٧ / ٦ / ٢٠١٧
دولة فلسطين
مكتب مدير عام الشرطة
حفظه الله
٢٠١٧
وارد رقمه / ٧٠ / ١٧٧٨١

الأخ الفاضل اللواء/ تيسير البطش
مدير عام الشرطة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

الموضوع / تسهيل مهام

بداية نسأل الله لكم التوفيق والسداد وأن يعينكم وينفع الإسلام بكم.
بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، نأمل من سيادتكم تسهيل مهام
الملازم أول/ عبد الله احمد عبد الرحمن السيد (2013008)، حيث أنه يدرس ماجستير إدارة
أعمال في الجامعة الإسلامية، ويحتاج توزيع استبانة على ضباط وضباط صف والأفراد
في جهاز الشرطة للاستفادة منها في دراسته، وعنوان البحث الخاص به تأثير حقوق
الموظف على الالتزام التنظيمي لرجال الشرطة في قطاع غزة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد / د. كمال تريان
عميد كلية الرباط الجامعية



دولة فلسطين
وزارة الداخلية والأمن الوطني
مدير عام الشرطة
الشرطة
تسليم المهام ليدت عليه ذكر