

دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الالتزام التنظيمي
"دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكادر التدريسي في المعهد التقني
بمدينة كوية"

م.م زانا مجيد صادق
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / جامعة كوية

**The Role of Organizational Climate's Deminision on
Enhancing Organizational Commitment**

"An Exploratory study of views of a sample of teaching
staff at Koya Technical Institute"

Assis. Lec. Zana Majed Sadq
College of Humanities and Social Science / Koya University

المستخلص:

يهدف البحث إلى معرفة الدور الذي يُمثِّله المناخ التنظيمي ممثلاً بأبعاده الأربعة وهي: (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات) في تعزيز الالتزام التنظيمي ممثلاً بأبعاده (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر) للكوادر التدريسية في المعهد التقني في مدينة كوية بإقليم كردستان العراق. ولأغراض إنجاز البحث الحالي تم تطوير أداة الأستبيانه لجمع البيانات، ووضعت مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية للبحث عن وجود علاقة وتأثير بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي وتم توزيع (50) استمارة تم استرجاع (44) منها ونسبة (88%). وتوصل البحث إلى مجموعة استنتاجات من أهمها وجود علاقة وتأثير بين المناخ التنظيمي و الالتزام التنظيمي. وقد أوصى البحث بضرورة التأكيد على أهمية المناخ التنظيمي السائد لتعزيز جوانبه الإيجابية ومعالجة جوانبه السلبية.

الكلمات الدالة: المناخ التنظيمي، الهيكل التنظيمي، الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات، الالتزام التنظيمي.

Abstract:

This study aims to explore the role of organizational climate, represented by its dimensions (organizational structure, communications, participation in decision-making) in enhancing the organizational commitment of the teaching staff, represented by its dimensions (Normative commitment, Emotional commitment, Continuous commitment) at the Technical Institute in the city of Koya in Kurdistan Region of Iraq. For the purposes of the present study a questionnaire developed for data collection, and a number of hypotheses and sub-hypotheses were presented to examine the correlation and impact between organizational climate and organizational commitment. (50) questionnaire were distributed (44) return and it was good for analysis. The study found that there is a positive correlation and a significant impact between organizational climate and organizational commitment. Study recommended the importance of the need to emphasize of organizational climate prevailing to promote the positive aspects and address the negative aspects.

Keywords: Organizational climate, organizational structure, communications, participation in decision-making, organizational commitment.

المقدمة:

إن استمرار المنظمات في رسم سياساتها وفي تحقيق أهدافها مرهون بوجود أفراد عاملين يمتلكون مجموعه من الخصائص كالمهارات في الأداء، والثقة العالية، والوفاء المستمر، والتزام للعمل في المنظمة. ويُعدُّ الالتزام التنظيمي عاملاً أساسياً في ضمان ارتباط الموارد البشرية في المنظمة من خلال تنسيق جهود المديرين في المنظمة من أفراد وجماعات لتحقيق أهداف المنظمة، ونرى أن أهميه الموارد البشريه في المنظمات يزداد يوماً لآخر لذا تُعدُّ الموارد البشرية في المنظمة عاملاً فاعلاً في نجاح المنظمة أو فشلها. ويعدّه الباحثون أيضاً بأنه من العناصر الأساسية في المنظمات الفاعلة والكفوءة؛ لأن الالتزام التنظيمي يفسر بوجود مستوى عالٍ من الأداء الفردي والذي ينعكس إيجاباً على الأداء المنظمي (العطوي والشيباني، ٢٠١٠). والالتزام التنظيمي لدى الموارد البشرية لا يمكن تحقيقه إلا بوجود مناخ تنظيمي مناسب في المنظمة. إذ يعبر المناخ التنظيمي في المنظمة عن مجموعة من الخصائص والتي يمكن اعتبارها بأنها تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات والاستقرار النسبي والتي لها دور كبير في سلوك وتصرفات العاملين. من هنا تبلورت فكرة البحث في محاوله لمعرفة الدور الذي يُمثِّله المناخ التنظيمي في تعزيز الالتزام التنظيمي.

المحور الأول: منهجية البحث و الدراسات السابقة**أولاً: مشكلة البحث**

نال موضوع الالتزام التنظيمي قدراً كبيراً من الاهتمام من قبل الباحثين والمختصين في السنوات الأخيرة، باعتبار ان الموارد البشرية هي من أهم مصادر المنظمة والذي تعتمد عليه المنظمات في تحقيق أهدافها بكفاءة ومصدراً أساسياً لقدراتها التنافسية، مما يفرض على إدارة المنظمات الاهتمام بالموارد البشرية وتهيئة المناخ التنظيمي السليم لهم بغرض زرع الثقة في نفوس العاملين في المنظمة. وفي ظل المنافسة الشديدة، لا بد للمنظمات أن تعي أهمية المناخ التنظيمي الذي تعمل فيه الموارد البشرية والقيام بالتقييم و قياس مستوى الأداء الوظيفي من وقت لآخر والتي من خلاله يمكن أن تؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي. ومن هنا جاءت فكرة البحث محاولة للإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما دور أبعاد المناخ التنظيمي في المعهد التقني بمدينة كويه على الالتزام التنظيمي للكوادر

التدريسية فيه؟

وعليه تبرز مجموعة من التساؤلات التي تمثل بمجموعها مشكلة البحث:

١. ما أبرز أبعاد المناخ التنظيمي السائد في المعهد التقني وما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدى الكوادر التدريسية فيها؟
٢. هل يرتبط تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الكوادر التدريسية بتوفر بيئة ملائمة متمثلة بالمناخ التنظيمي الملائم؟
٣. هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي في تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي لدى الكوادر التدريسية؟

ثانياً: أهمية البحث

١. تكمن أهمية البحث من خلال اهتمام العديد من الباحثين والكتاب في مجال السلوك التنظيمي بهذا الموضوع؛ وذلك لكونه ذا صلة وثيقة بالموارد البشرية والذي له تأثير على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وازدياد إنتاجيتهم.
٢. يُعدُّ المعهد عينة البحث من أهم المنظمات في تقديم الخدمات التعليمية في مدينة كوية ويشكل فيها التدريسيون احد العناصر الأساسية في تقديم الخدمات، وعليه جاء البحث؛ للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للتدريسيين لما يمثله من دور حاسم في إنجاح المنظمة.
٣. مساعدة إدارة المعهد على اتخاذ القرارات الصحيحة في ضوء النتائج التي يتوصل إليها البحث.

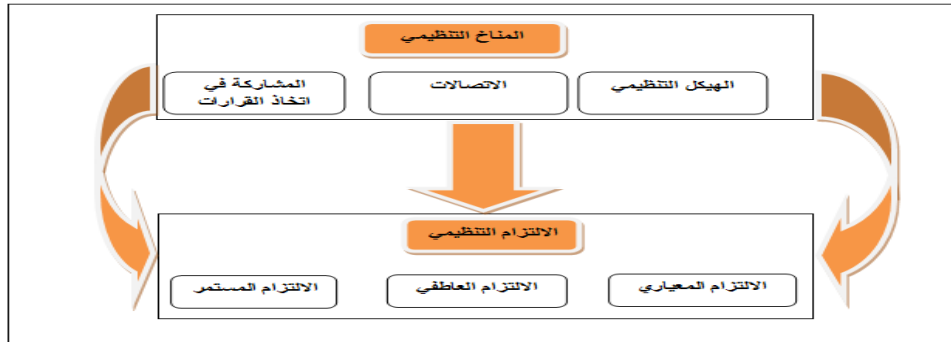
ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف ومنها:

١. التطرق إلى توضيح مفاهيم كل من المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي وأهميتها وكذلك أبعادها.
٢. التعرف على دور المناخ التنظيمي ممثلاً بأبعاده في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الكوادر التدريسية في المعهد التقني بمدينة كوية.
٣. التعرف على أبعاد المناخ التنظيمي الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي.
٤. عرض مجموعة من المقترحات و التوصيات و التي يمكن أن تساعد إدارة المعهد في تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي لكوادرها التدريسية.

رابعاً: نموذج البحث

يبين الشكل (1) النموذج الافتراضي للبحث والذي تمت صياغته استناداً للتساؤلات التي أثّرت من المشكلة إذ يتضمن النموذج متغيرين رئيسيين وهما: (المناخ التنظيمي، والالتزام التنظيمي).



شكل رقم (1)
نموذج البحث الافتراضي

خامساً: فرضيات البحث

يفصح نموذج البحث عن مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية وعلى النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي عند مستوى معنوية (0.05).

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية لبعد (الهيكل التنظيمي) في الالتزام التنظيمي.
- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية لبعد (الاتصالات) في الالتزام التنظيمي.
- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوية لبعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) في الالتزام التنظيمي.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي عند مستوى معنوية (0.05).

و تتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير (الهيكل التنظيمي) في الالتزام التنظيمي.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير (الاتصالات) في الالتزام التنظيمي.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير (المشاركة في اتخاذ القرارات) في الالتزام التنظيمي.

سادساً: مجتمع وعينة البحث

تم اختيار المعهد التقني بمدينة كويه كمجتمع للبحث، وقد تم اختيار التدريسيين كعينة للبحث، إذ تم توزيع (50) استمارة على عينة عشوائية من التدريسيين في الأقسام التسعة في المعهد التقني، وقد استرجعت (44) استبانة صالحة للتحليل بنسبة استرجاع بلغت (88%).

سابعاً: حدود البحث

يمكن تقسيم حدود البحث إلى حدود زمانية ومكانية وموضوعية و بشرية:

١- **الحدود الزمانية:** امتدت الحدود الزمانية للبحث في النصف الأول لعام 2016.

٢- **الحدود المكانية:** تشمل الحدود المكانية للبحث المعهد التقني بمدينة كويه.

٣- **الحدود الموضوعية:** تشمل تعريف متغيرات البحث وتوضيح أهمية وأبعاد متغيرات البحث.

٤- **الحدود البشرية:** التركيز على الكوادر التدريسية في المعهد التقني بمدينة كويه.

ثامناً: أساليب جمع البيانات

١. **البيانات الثانوية:** في الجانب النظري تم وصف المفاهيم المتعلقة بكل من المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي و ذلك من خلال الاعتماد على المصادر الحاضرة من الكتب والمجلات ومختلف الوثائق التي لها صلة بالموضوع فضلاً عن الانترنت باعتبارها فضاء واسع للحصول على المعلومات.

٢. **البيانات الأولية:** وذلك من خلال جمع البيانات الأولية من خلال أداة استبانة تم تصميمها وتطويرها وذلك لغرض تحقيق أهداف البحث.

تاسعاً: أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف البحث، استخدم البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات التي تم جمعها، واستُخدم عددٌ من الأساليب الإحصائية وكما يأتي:

١. الإحصاء الوصفي: كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية للفقرات بغرض وصف متغيرات البحث.
٢. الإحصاء التحليلي: للتعرف على علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات.

عاشراً: ثبات الاستبانة

تم قياس ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ. إذ بلغت قيمة ألفا لجميع الفقرات (980). الجدول رقم (1) وهو معامل ثبات مرتفع باعتبارها أعلى من النسبة المقبولة (60%)، حسب (Sekaran, 2005) والتي يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات، ولفقرات المناخ التنظيمي بلغ المعامل (953)، والالتزام التنظيمي (969).

جدول رقم (1): معامل ألفا كرونباخ

ت	محاور الاستبانة	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا
١	المناخ التنظيمي	15	.953
٢	الالتزام التنظيمي	15	.969
٣	جميع الفقرات	30	.980

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

حادي عشر: أسلوب البحث

تم استخدام الأسلوب التحليلي في البحث إذ تمثلت أدواتها في تصميم استبانة يقيس آراء عينية من الكوادر التدريسية في المعهد التقني بمدينة كوية. إذ تم تصميم وتطوير استبانة الاستبانة (الجدول: 2) لغرض جمع البيانات وقد اعتمدت معظم فقراتها بالاستناد على المقاييس الجاهزة في البحوث والدراسات القريبة من موضوع البحث والتي عدلت بما يتناسب ومتطلبات الميدان المبحوث. وتكونت الاستبانة بشكلها النهائي من ثلاثة أجزاء، الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة). أما الثاني يتعلق بالمناخ التنظيمي وتضمنت (15) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد: (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات) وخصص الجزء الثالث للالتزام التنظيمي متضمناً (15) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد: (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر). وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي

(Likert scale) موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، غير موافق (2) درجتان، غير موافق بشدة (1) درجة لتحديد إجابات عينية البحث تجاه متغيرات البحث المستقلة والتابعة.

جدول رقم (2)

تركيبية الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الاسئلة	الفقرات	المقياس المتبع (المصدر)
١	المعلومات الديموغرافية	الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة			من اعداد الباحث
٢	المناخ التنظيمي	الهيكل التنظيمي الاتصالات المشاركة في اتخاذ القرارات	5 5 5	X5-X1 X10-X6 X15-X11	(الصفار، 2009)، (الزعيبي، 2013)، (عيسى، 2014).
٣	الالتزام التنظيمي	الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر.	5 5 5	X20-X16 X25-X21 X30-X26	(ابو الروس و حنون، 2009)، (كريدي، 2010)، (عبود، 2014).

المصدر من اعداد الباحث

مصطلحات البحث:

- **المناخ التنظيمي:** عبارة عن مجموعة من الخصائص لبيئة المنظمة الداخلية متمثلة بالسياسات والإجراءات والقوانين والتي تميزها عن غيرها من المنظمات، والكوادر التدريسية يعملون من خلالها ويتأثر أدائهم الوظيفي والمتمثلة في الهيكل التنظيمي، الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات.
- **الالتزام التنظيمي:** مدى اقتناع الكوادر التدريسية بمدرائهم وبأهداف المعهد إلى درجة تجعلهم يتوافقون معها مما يدفعهم إلى بذل المجهودات المطلوبة في مجال نشاطاتهم اليومية.

الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي:

ت	الباحث "المصدر"	عنوان الدراسة	ابرز النتائج	ابرز التوصيات
١	(القطاونة، 2012)	أثر نظام إدارة الأزمات في المناخ التنظيمي في المصارف التجارية الأردنية" دراسة ميدانية " من وجهة نظر المديرين	* أن المتوسطات الحسابية لأبعاد نظام إدارة الأزمات كانت مرتفعة، حيث كان بين (2.96 - 4.03). * أن المتوسطات الحسابية لأبعاد المناخ التنظيمي كانت مرتفعة، حيث بلغت بين (3.99- 4.29) * وجود أثر لبعض أبعاد نظام إدارة الأزمات في أبعاد المناخ التنظيمي ودرجات متفاوتة.	* ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي. * تفعيل نظام إدارة الأزمات بمستوياته المختلفة. * والعمل على بناء توليفة مناسبة بين نظام إدارة الأزمات والمناخ التنظيمي من خلال المراجعة الدورية للوضع القائم.
٢	Ghanbari & Eskandari (2013)	Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior	* وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وحوافز العمل، وسلوك المواطنة التنظيمية. * ان ابعاد المناخ التنظيمي (الرضا الوظيفي، حوافز العمل، وضوح الهدف) الاكثر تأثيرا في سلوك المواطنة التنظيمية.	* ضرورة العمل على خلق مناخ تنظيمي يسوده الاحترام والثقة و الاحترام بين أفراد المنظمة. * الاعتماد على استراتيجيات التحفيز المختلفة لتحسين قدرة العامل، و الذي يدعم الإبداع والابتكار .
٣	(عيسى، 2014)	تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين	* وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز، التقنية، الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات)، والأداء الوظيفي للعاملين. * وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اراء المبحوثين حول درجات تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين تعزى المتغيرات الديموغرافية.	* تعزيز أنظمة الحوافز المادية والمعنوية للموظفين المتميزين والمجتهدين في عملهم. * تحقيق الموازنة المطلوبة لمبدأ الثواب والعقاب في إطار من العدالة والمساواة.
٤	(النويقه، 2015)	أثر الأنماط القيادية في تحقيق الالتزام التنظيمي	* وجود مستوى مرتفع لأنماط القيادة والالتزام التنظيمي حسب تقدير المستجيبين. * وجود أثر ايجابي لأنماط القيادة في تعزيز أبعاد الالتزام التنظيمي.	* توعية الموظفين بثقافة الالتزام التنظيمي من خلال تعزيز الثقة التنظيمية بينهم. * تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية، والقناعة من إن الجهود المبذولة في صالح الجميع. * إشاعة ثقافة حب العمل وروح الانتماء للمنظمة.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات السابقة

الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

ت	الباحث "المصدر"	عنوان الدراسة	ابرز النتائج	ابرز التوصيات
1	(كريدي، 2010)	الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي	* وجود علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية بين النمط الأوتوقراطي والالتزام العاطفي.	* المحافظة على الكفاءات الموجودة من خلال رفع مستوى الإلتزام المستمر الموجود لديهم. * ضرورة إدخال نظرية الإلتزام المنظمي ضمن ثقافة المنظمات العراقية بما يحقق أهداف المنظمات والأفراد على حدٍ سواء.
2	(العبيدي، 2012)	اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي	* وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين وبنسبة (٠,٣٤٩) عند مستوى معنوية (١%). * ارتفاع قوة العلاقة بين متغير عدالة التعامل والايمان بالمنظمة بلغت (٠,٥١٢) * وجود ارتباط وتأثير بين ابعاد العدالة التنظيمية وابعاد الإلتزام التنظيمي (الولاء التنظيمي، المسؤولية تجاه المنظمة، الرغبة بالاستمرار بالعمل بالمنظمة، الايمان بالمنظمة).	* التشجيع على تبني بيئة تنظيمية تنمي مستوى الإلتزام التنظيمي عن طريق توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة و المساواة. * مراجعة جميع السياسات والممارسات الخاطئة المبنية على النظرة التقليدية في الادارة وفقاً لمبدأ مفاده تحقيق العدالة بين الجميع.
3	(ال قاسم، 2012)	اثر الإلتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية	* وجود اثر واضح و عال للإلتزام التنظيمي (العاطفي، المعيارى، المستمر) على تحسين جودة الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الأردنية. * ان شعور الموظف بالانتماء إلى البنك يعكس لدية ايجابيا في الإلتزام في سياسات البنك العليا.	* ضرورة اهتمام البنوك التجارية الأردنية على تعزيز الإلتزام التنظيمي لأهمية ذلك في تحسين جودة الخدمة المصرفية متمثلة بالحفاظ على سعة الإجابة و تعزيز الإحساس بالأمان و الاهتمام.
4	(حسين، 2014)	أثر دافعية الانجاز على الالتزام التنظيمي	* وجود علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز وبين الإلتزام التنظيمي. * أدراك عينة البحث لأبعاد متغيرات البحث عبر أنفاق غالبية إجاباتهم. * وجود ضعف في العلاقة بين متغيري الطموح والتوجه نحو المستقبل مع متغير المسؤولية تجاه العمل لدى بعض العاملين.	* ضرورة قيام إدارة المنظمة بدراسة أسباب ضعف العلاقة والعمل على خلق ثقافة الأداء الموجه نحو النتائج المستقبلية. * تعزيز دافعية الانجاز كسلوك دائمى لدى الأفراد العاملين بما يقود إلى تعزيز الإلتزام التنظيمي وتوفير المحفزات المادية والمعنوية التي تدعم هذا التوجه.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات السابقة

المحور الثاني: الجانب النظري

المبحث الأول: المناخ التنظيمي

أولاً/ مفهوم المناخ التنظيمي:

اتفق أكثر الباحثين إلى أن بدايات استخدام مفهوم المناخ التنظيمي بشكل واسع يعود إلى سنة 1940 (الخنق، 2012، 315). بعد ذلك، في عام ١٩٦٨، سترينجر (Stringer) فسرت المناخ التنظيمي باعتباره مجموعة من الخصائص القابلة للقياس لبيئة العمل التي تقوم على تصورات جماعية للعاملين في البيئة والتحقق منها لمعرفة مستوى التأثير على دوافع وسلوك وأداء الموارد البشرية (Laghari & Goraya, 2015). وقد تطور مفهوم المناخ التنظيمي مع الاهتمام بالتحليل النفسي على المستوى الفردي للعاملين باعتبار ان المناخ هو بناء هادف يترك انعكاسات وآثار هامة لفهم السلوك الإنساني في أماكن عملهم في المنظمات (Allen, 2003). و يختلف مفهوم المناخ التنظيمي عن الثقافة التنظيمية. إذ إنَّ الثقافة التنظيمية هي نظام للمعتقدات والقيم و التصورات والمشاعر التي تشكل مهام وواجبات الأفراد في المنظمة وتحكم سلوك أفرادها (الكبيسي، 1998، 70). في حين المناخ التنظيمي هو عبارة عن خصائص مميزة لبيئة العمل تعمل على إثارة سلوك الأفراد وتعتبر محدد مهم للدافعية والسلوك (Laghari & Goraya, 2015).

ويعرف المناخ التنظيمي بأنه عبارة عن روح الفلسفة السائدة عن التنظيم والمسؤول عن العلاقات القائمة بين الأفراد، والتي يشكل مجموعها الهيكل التنظيمي، ويرتبط هذا المفهوم بطبيعة شخصية التنظيم والتي يعكسها تطبيق اللوائح والقوانين، توزيع الأدوار طبقاً لميثاق التنظيم (القاضي، 2015، 167). وعرفه سترينجر (Stringer, 2002) بأنه عبارة عن مجموعة من أنماط في المحددات البيئية الداخلية يؤثر على سلوك الفرد التنظيمي. ويعرف شنايدر (Schneider, 2008, 375) المناخ التنظيمي على انه تصورات لدى الأفراد العاملين للسياسات الرسمية وغير الرسمية والممارسات والاجراءات داخل المنظمة. ومع انه لا يوجد تعريف دقيق وموحد للمناخ التنظيمي، إلا ان اغلب الباحثين يتفقون بوجود بعض الخصائص التي تصف بناء المناخ التنظيمي وتميزه عن مفاهيم أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية وهي (Castro & Martins, 2010) :

١. المناخ التنظيمي يؤثر في سلوك الأفراد وهو مصدر ظهور الولاء الوظيفي.
٢. ينظر إليه من قبل أعضاء المنظمة بأنه وسيلة يمكن أن تؤدي إلى توافق في الآراء بين الأفراد.
٣. يتألف من الانطباعات العامة للمنظمة من خلال التفاعل مع السياسات و القوانين والهيكل التنظيمي.

٤. ويشير المناخ التنظيمي بأنه عبارة عن "الشعور بالمنظمة".

ثانياً/ أهمية المناخ التنظيمي:

إن أهمية التعرف على ماهية المناخ التنظيمي السائد في منظمة ما بأبعاده المختلفة لبناء سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية، وتصويب النواحي السلبية، والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين فيها، وبروحهم المعنوية، مما ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المنظمة، وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية (القاضي، 2015، 169). وهناك من يؤكد ان للمناخ التنظيمي السائد تأثير كبير على قابلية الانفراد في ادعاء المهمات الموكلة لهم وبالتالي على مستويات الإنجاز المتحققة لهم (القحطاني، 2008، 231). ويرى (اسحق، 2012، 98) أن وجود المناخ التنظيمي الملائم يهيئ بيئة ملائمة للإبداع من خلال العمل المشترك، إذ يتكاتف الأفراد لإيجاد طرق جديدة لإنجاز المهام بشكل مبدع وابتكاري. ويرى القطامنة (2000، 2) ان للمناخ التنظيمي دوراً هاماً في عملية التطوير التنظيمي كما أن التحكم والسيطرة على أبعاد المناخ التنظيمي تمكن إدارة المنظمة من تحفيز الأفراد ودفعهم نحو تحقيق أهداف المنظمة.

ثالثاً/ أبعاد المناخ التنظيمي:

بذل الباحثون والدارسون جهوداً في تحديد أهم أبعاد المناخ التنظيمي، وقد اختلف تحديد هذا الأبعاد من قبلهم، وان الجدول (3) يبين آراء مجموعة من الباحثين حول أبعاد المناخ التنظيمي.

جدول رقم (٣)

يبين آراء مجموعة من الباحثين في تحديد إبعاد المناخ التنظيمي

ت	الابعد الباحثين	الهيكل التنظيمي	القيادة	الاتصالات	المشاركة في اتخاذ القرارات	طبيعة العمل	تكنولوجيا	التدريب	الحوافز	المسؤولية	الالتزام و الولاء
١	التريدية، 1998	✓			✓	✓		✓	✓		
٢	كاظم، 2002	✓	✓	✓	✓			✓			
٣	قليه، و السيد، 2005	✓			✓	✓	✓				
٤	ابويكر، 2005	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
٥	الصيرفي، 2005	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
٦	المومني، 2005	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
٧	الحميان، 2008	✓	✓			✓		✓	✓		
٨	حمدي، 2009	✓		✓	✓			✓			
٩	الصقار، 2009	✓	✓				✓	✓			
١٠	اسحق، 2012	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
١١	القحطاني، 2013	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
١٢	عيسى، 2014	✓	✓	✓	✓	✓		✓			
١٣	امينة، 2015	✓	✓	✓	✓	✓	✓				

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر السابقة

وبعد المراجعة لأدبيات الموضوع ظهر أن هنالك ثلاثة أبعاد قد شكلت أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين وهي (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، و المشاركة في اتخاذ القرارات) وتم الاعتماد على هذه الأبعاد في البحث الحالي:

١. **الهيكل التنظيمي:** وهو عبارة عن البناء أو الشكل الذي يتم من خلاله توزيع الأفراد بطرق شتى بين الوظائف الإدارية ويحدد نظام للسلطة والمساءلة والعلاقات بين الوحدات التنظيمية الذي يحدد شكل وطبيعة العمل اللازم للمنظمة (العميان، 2010). ويعرف (القاضي، 2015، 131) الهيكل التنظيمي بأنه المحصلة التي تتفاعل بين عنصرين أساسيين هما الإطار (Context) والذي هي عبارة عن مجموعة الظروف الموقفية التي تعمل فيها المنظمة كالحجم والبيئة والمتغيرات الثقافية. والنماذج (Lisign) وهي الخيارات الإستراتيجية التي تعتمد عليها المنظمة والتعامل مع عناصر هذا الإطار.

٢. **الاتصالات:** تعد الاتصالات جوهر العملية الإدارية ووسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة. وهي عبارة عن عملية يتم عن طريقها إيصال المعلومات والأفكار بصفة مستمرة بين الأفراد وبين بعضهم البعض في كل المستويات التنظيمية بين المديرين التنظيميين وبين الإدارة العليا، وبين الموظفين والمديرين، أي هي شبكة تربط كل أعضاء التنظيم في الهيكل التنظيمي بقصد أحداث تغيير (القاضي، 2015، 206). ويرى القحطاني (2008، 230) بأن عملية الاتصال تعني نقل معلومات، بيانات، حقائق، أفكار، آراء، استفسارات، شكاوى، رغبات، مواقف، اتجاهات، وجهات نظر، أوامر وتعليمات من فرد معين (مصدر الرسالة) إلى فرد آخر أو مجموعة من الأفراد (مستقبل الرسالة) باستخدام وسيلة معينة للاتصال.

٣. **المشاركة في اتخاذ القرارات:** إنَّ المشاركة في اتخاذ القرارات تعني مدى إشراك الأفراد في القرارات التي يتم اتخاذها داخل المنظمة، وتعد أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين، تحسين طرق العمل، تقليص الصراع، وتعميق انتمائهم للمنظمة (اسحق، 2012، 101). كما يعرف بأنها الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الأهداف الجماعية ويحمله المسؤولية عن تحقيق تلك الأهداف (اللوزي، 2003، 129).

المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي

أولاً/ مفهوم الالتزام التنظيمي:

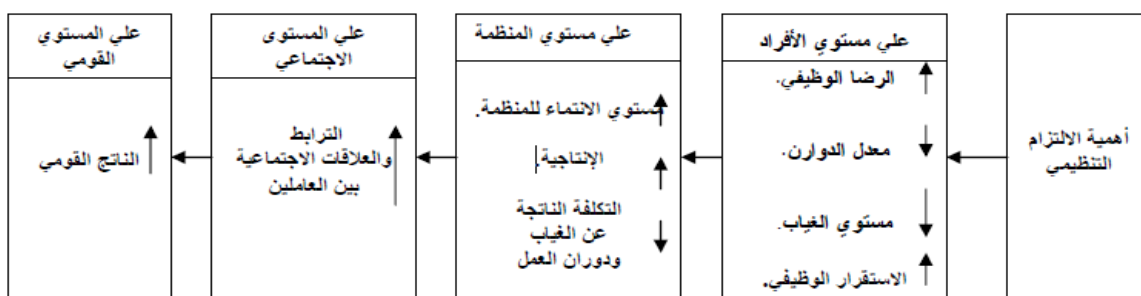
برز مصطلح الالتزام التنظيمي كأحد المصطلحات في مجال السلوك التنظيمي في بدايات عام (1950)، وقد ركز اغلب الباحثين على تفسير طبيعة وعلاقة العامل بالمنظمة وفقاً لتوافق

القيم والأهداف بين الفرد العامل والمنظمة (Rowden, 2000, 3). ويفسر كيتون (Keyton, 124, 2005) الالتزام بأنه عملية مستمرة ومعقدة فمن خلاله يتواجد أفراد المنظمة ومن خلاله يحافظ الأفراد على المنظمة ويديرون التغيير فيها. ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه القوة النسبية لتعريف الشخص بنفسه على أنه موظف في المنظمة التي يعمل بها (كريدي، 2010، 30). ويعرفه (Meyer & Herscovitch, 2001, 301) بأنه القوة التي تشد فرد ما للقيام بمجموعة من النشاطات والأفعال ذات الصلة بأهداف المنظمة. ويعرفه حسين (2014، 101) بأنه سلوك إداري يعتمد الفرد العامل من خلال ارتباطه عاطفياً بقوانين وأنظمة المنظمة وبما يمكنه من العمل بهمة ونشاط لتحقيق أهدافها. ويعرفه جو و شيم (Joo & Shim, 2010, 427) بأنه انتماء الفرد وتعلقه الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة.

ثانياً/ أهمية الالتزام التنظيمي:

نال موضوع الالتزام التنظيمي اهتماماً كبيراً من قبل العديد من الكتاب والباحثين، نتيجة للدور الكبير الذي يُمثله في إنجاح المنظمة وديمومتها، إذ يمكن تلخيص أهمية الالتزام التنظيمي فيما يأتي:

١. انخفاض في مستويات مجموعة الظواهر السلبية كظاهرتي الغياب والتهرب من أداء العمل (الفضلي، 1997، ص 79).
٢. يزيد من مستوى الانتماء للمنظمة ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب الأفراد وعن عدم أدائهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية (حنونة، 2006، 16) (العطوي، والشيباني، 2010، 132).
٣. انخفاض المشكلات التي تحصل بين العاملين والإدارة (اللوزي، 2003، 128).
٤. يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بمعدل دوران العمل إذ يفترض أن يكون الأفراد الملتزمون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها (حسين، 2014، 101). والشكل (2) يوضح نتائج الالتزام التنظيمي على مستوى الأفراد والمنظمة وعلى المستوى القومي.



شكل رقم (2)

نتائج الالتزام التنظيمي. المصدر (حنونة، 2006، 15)

ثالثاً/ أبعاد الالتزام التنظيمي:

ينظر إلى الالتزام التنظيمي على أنه تيار متعدد الأبعاد والجوانب، إذ تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحرّكة. ويعتبر بورتر (Porter) أول من حدد أبعاد الالتزام التنظيمي من خلال إسهامه في تحديد بعدين وهما التطابق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة، والارتباط العاطفي بالمنظمة (حنونة، 2006، 16). وقد حدد (الجندي، 2003)، (حنونة، 2006)، (العبيدي، 2012)، (UI-haq, etal, 2012)، (حسين، 2014) أبعاد الالتزام التنظيمي بولاء العاملين للمنظمة، استعدادهم لبذل أقصى جهد لخدمتها، درجة توافق أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة، الرغبة في الاستمرار مع المنظمة، والإيمان بالمنظمة. من جانبه حدد (Meyer, 1997) ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي والتي تم الاعتماد عليها لأغراض هذا البحث:

١. **الالتزام المعياري (Normative commitment):** ويعبر عن الالتزام الأدبي والشخصي من خلال التمسك بقيم وأهداف المنظمة، ويعكس شعور الفرد بالمسؤولية تجاه المنظمة والذي يتحتم عليه الوفاء والإخلاص لتلك المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا لشعور دعم المنظمة لجهد العاملين فيها والسماح لهم بتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة (Kuehn & Busaidi, 2001, 24).
٢. **الالتزام العاطفي (Emotional commitment):** وهو يشير إلى الإحساس العاطفي حيث الفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له (حسين، 2014، 103).
٣. **الالتزام المستمر (Continuous commitment):** هو الذي يظهر درجة التزام الفرد تجاه المنظمة والرغبة القوية في التمسك بأهداف وقيم المنظمة وعدم القدرة على التضحية بها لزيادة التكاليف المترتبة عليها (الصيرفي، 2005، 219).

المحور الثالث: الجانب العملي

أولاً/ وصف أفراد عينة البحث:

١. الجنس:

يتضح من الجدول (4) بأن نسبة الذكور بلغت (86.4%) وان البقية وبنسبة (13.6%) هم من الإناث. وهذا يدل على أنّ الغالبية العظمى من مجتمع البحث من التدريسيين كانت من الذكور.

٢. العمر:

يتضح من الجدول (4) ان نصف أفراد العينة هم ضمن الفئة العمرية (26- 40) سنة فقد بلغت نسبتهم (52.3%) ثم تليها في الترتيب أفراد الفئة العمرية (18- 25) سنة إذ بلغت نسبتهم (34.1%)، ثم في المرتبة الثالثة الفئة العمرية (41- 55) سنة فقد بلغت نسبتهم (11.4%)، وقد حصلت الفئة العمرية (56) سنة وأكثر على اقل نسبة إذ بلغت (2.3%). وهذا يدل على أن الغالبية العظمى من التدريسيين هم من فئة الشباب.

٣. المؤهل العلمي:

يتضح من الجدول (4) ان أكثر من نصف أفراد العينة هم حملة شهادة الماجستير فقد بلغت نسبتهم (63.6%) ثم تليها في المرتبة الثانية حملة شهادة الدبلوم العالي إذ بلغت نسبتهم (15.9%)، وفي المرتبة الثالثة حملة شهادة الدكتوراه فقد بلغت نسبتهم (11.4%)، وفي المرتبة الأخيرة حملة شهادة البكالوريوس فقد بلغت نسبتهم (9.1%).

٤. عدد سنوات الخدمة:

من ملاحظة الجدول (4) يتضح ان نسبة الذين عدد سنوات خدمتهم ما بين 6 - 10 سنة بلغت (45.5%) و في المرتبة الثانية التدريسيين الذين تتراوح عدد سنوات خدمتهم 1 - 5 سنة بلغت (31.8%)، وفي المرتبة الثالثة التدريسيين الذين تتراوح خدمتهم 11- 15 سنة فقد بلغت نسبتهم (15.9%)، وفي المرتبة الخيرة جاء التدريسيون الذين عدد سنوات خدمتهم أكثر من 16 سنة فقد بلغت (6.8%).

جدول رقم (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المعلومات الديموغرافية

النسبة المئوية %	التكرار	العوامل الديموغرافية	
		ذكر	انثى
86.4	38		
13.6	6		
100.0	44		
		المجموع	
34.1	15		
52.3	23		
11.4	5		
2.3	1		
100.0	44		
		المجموع	
9.1	4		
15.9	7		
63.6	28		
11.4	5		
100.0	44		
		المجموع	
31.8	14		
45.5	20		
15.9	7		
6.8	3		
100.0	44		
		المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ثانياً: وصف وتشخيص متغيرات البحث

أ. وصف و تشخيص أبعاد المناخ التنظيمي:

يظهر الجدول (5) التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لأبعاد المناخ التنظيمي وعلى النحو التالي:

١. الهيكل التنظيمي:

استخدمت العبارات (X1 - X5) لقياس هذا البعد والذي تراوحت أوساطه الحسابية بين (3.50) و (3.93) وانحرافاته المعيارية بين (1.042) و (1.164)، وبدرجة انسجام عالية الأهمية إذ بلغت نسبة الاتفاق (74.2%) وعدم اتفاق (25.8%) وانحراف معياري معدل (1.107) وهذا يوضح أن الأفراد المبحوثين يرون بأن الهيكل التنظيمي السائد في المنظمة مناسب وملائم لطبيعة الأعمال والمهام الموكلة إلى العاملين. وكانت أكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X1 إذ يرى (78.6%) منهم على أن "خطوط السلطة بين المدراء والتدريسيين واضحة". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.93) (1.129) على التوالي. في حين كانت أقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X4 إذ يرى (70%) من المستجيبين بأن "هناك مستوى عالٍ من التعاون بين مستويات الهيكل التنظيمي"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.50) (1.131) على التوالي.

٢. الاتصالات:

استخدمت العبارات (X6 - X10) لقياس هذا البعد والذي تراوحت أوساطه الحسابية بين (3.16) و (3.52) وانحرافاته المعيارية بين (1.010) و (1.173)، وبدرجة انسجام بلغت نسبة الاتفاق (65%) وعدم موافقة (35%) وانحراف معياري معدل (1.097) وهذا يوضح ان التدريسيين موافقون بنظام الاتصال السائد في المنظمة بين المديرين والتدريسيين وبين الخطوط الأخرى. وكانت أكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X8 إذ يرى (70.4%) منهم على ان "توجد سهولة في الاتصال بين التدريسيين لتبادل المعلومات". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.52) (1.067) على التوالي. في حين كانت أقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرات X7 و X9 إذ يرى (63.2%) من المستجيبين بأن "يؤثر نظام الاتصالات السائد في المعهد بشكل ايجابي على الأداء الوظيفي للتدريسيين"، و"الاتصالات داخل المعهد تسير في جميع الاتجاهات (صاعدة - هابطة)" ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.16) للفقرتي X7 و X9.

٣. المشاركة في اتخاذ القرارات:

استخدمت العبارات (X11 - X15) لقياس هذا البعد والذي تراوحت أوساطه الحسابية بين (3.30) و (3.61) وانحرافاته المعيارية بين (1.150) و (1.372)، وبدرجة انسجام بلغت نسبة الأهمية (69.2%) و عدم اتفاق (30.8%) و بانحراف معياري معدل (1.253). وكانت أكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X15 إذ يرى (72.2%) منهم على ان "المشاركة في اتخاذ القرارات تؤثر بشكل ايجابي على الأداء الوظيفي للتدريسيين". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.61) (1.243) على التوالي. في حين كانت أقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X14 إذ يرى (66%) من المستجيبين بأن " يعقد المديرين اجتماعات

مفتوحة مع التدريسين يسمح لهم بالحوار دون قيود"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.30) (1.304) على التوالي.

جدول رقم (5)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المناخ التنظيمي

الأبعاد	الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت					
الهيكل التنظيمي	X1	14	31.8	22	50.0	2	4.5	3	6.8	3	6.8	3.93	1.129	78.6
	X2	12	27.3	20	45.5	3	6.8	7	15.9	2	4.5	3.75	1.164	75
	X3	9	20.5	22	50.0	7	15.9	4	9.1	2	4.5	3.73	1.042	74.6
	X4	9	20.5	15	34.1	11	25.0	7	15.9	2	4.5	3.50	1.131	70
	X5	9	20.5	21	47.7	7	15.9	5	11.4	2	4.5	3.68	1.073	73.6
المعدل العام			24.12		45.46		13.63		11.82		4.97	3.71	1.107	74.2
الاتصالات	X6	4	9.1	18	40.9	10	22.7	8	18.2	4	9.1	3.23	1.138	64.6
	X7	3	6.8	14	31.8	17	38.6	7	15.9	3	6.8	3.16	1.010	63.2
	X8	8	18.2	16	36.4	13	29.5	5	11.4	2	4.5	3.52	1.067	70.4
	X9	4	9.1	14	31.8	15	34.1	7	15.9	4	9.1	3.16	1.098	63.2
	X10	6	13.6	14	31.8	10	22.7	11	25.0	3	6.8	3.20	1.173	64
المعدل العام			11.37		34.55		29.53		17.29		7.26	3.25	1.097	65
المشاركة في أنشطة الفترات	X11	9	20.5	17	38.6	10	22.7	5	11.4	3	6.8	3.55	1.150	71
	X12	12	27.3	18	40.9	1	2.3	8	18.2	5	11.4	3.55	1.372	71
	X13	6	13.6	19	43.2	5	11.4	11	25.0	3	6.8	3.32	1.196	66.4
	X14	7	15.9	18	40.9	6	13.6	7	15.9	6	13.6	3.30	1.304	66
	X15	13	29.5	13	29.5	9	20.5	6	13.6	3	6.8	3.61	1.243	72.2
المعدل العام			21.36		38.62		14.2		16.83		9.08	3.46	1.253	69.2

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ب. وصف و تشخيص أبعاد الالتزام التنظيمي:

يظهر الجدول (6) التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لأبعاد الالتزام التنظيمي وعلى النحو التالي:

١. الالتزام المعياري:

تم استخدام الفقرات (X20-X16) لقياس درجة الالتزام المعياري لدى التدريسين في المعهد التقني في مدينة كوية وحققت مستوى جيداً عكسه الوسط الحسابي المعدل (3.59) وانحراف معياري (1.233) وبدرجة انسجام جيدة في إجابات التدريسين إذ بلغت نسبة الاتفاق (71.8%) وعدم اتفاق (28.2%). ومن أبرز الفقرات التي أسهمت في اغتناء بعد الالتزام المعياري هي فقرة (X19) والذي ينص على "أحافظ على سمعة المعهد لدى المجتمع". يدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.89) وانحراف معياري (1.280) وبدرجة انسجام جيدة إذ بلغت نسبة الاتفاق (77.8%).

٢. الالتزام العاطفي:

تم استخدام الفقرات (X25-X21) لقياس درجة فهم الالتزام العاطفي لدى التدريسيين في المعهد التقني في مدينة كوية وحققت مستوى عالياً عكسه الوسط الحسابي المعدل (3.39) وبانحراف معياري (1.189) وبدرجة انسجام جيدة في إجابات لدى التدريسيين إذ بلغت نسبة الاتفاق (67.8%). ومن أبرز الفقرات التي أسهمت في اغناء بعد الالتزام العاطفي هي فقرة (X23) والذي ينص على "هناك شعور بالعلاقة الأخوية بين زملائي التدريسيين في المعهد". يدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.45) وبانحراف معياري (1.372) وبدرجة انسجام جيدة إذ بلغت نسبة الاتفاق (69%).

٣. الالتزام المستمر:

تم استخدام الفقرات (X30-X26) لقياس درجة فقرات الالتزام المستمر لدى التدريسيين في المعهد التقني في مدينة كوية وحققت مستوى جيداً عكسه الوسط الحسابي المعدل (3.51) وبانحراف معياري (1.089) وبدرجة انسجام جيدة في إجابات التدريسيين إذ بلغت نسبة الاتفاق (70.2%). ومن أبرز الفقرات التي أسهمت في اغناء بعد الالتزام المستمر هي فقرة (X26) والذي ينص على "لا أفكر في ترك عملي الحالي في المعهد". يدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.66) وبانحراف معياري (0.987) وبدرجة انسجام جيدة إذ بلغت نسبة الاتفاق (73.2%).

جدول رقم (6)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الالتزام التنظيمي

الإعداد	الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
الالتزام المعياري	X16	18	40.9	14	31.8	4	9.1	4	9.1	4	9.1	3.86	1.305	77.2
	X17	9	20.5	19	43.2	7	15.9	7	15.9	2	4.5	3.59	1.127	71.8
	X18	10	22.7	15	34.1	9	20.5	5	11.4	5	11.4	3.45	1.284	69
	X19	18	40.9	14	31.8	5	11.4	3	6.8	4	9.1	3.89	1.280	77.8
	X20	5	11.4	17	38.6	7	15.9	12	27.3	3	6.8	3.20	1.173	64
المعدل العام		27.27		35.8		14.56		14.1		8.18		3.59	1.233	71.8
الالتزام العاطفي	X21	7	15.9	17	38.6	11	25.0	6	13.6	3	6.8	3.43	1.129	68.6
	X22	6	13.6	17	38.6	13	29.5	4	9.1	4	9.1	3.39	1.125	67.8
	X23	12	27.3	13	29.5	8	18.2	5	11.4	6	13.6	3.45	1.372	69
	X24	5	11.4	20	45.5	10	22.7	4	9.1	5	11.4	3.36	1.163	67.2
	X25	6	13.6	17	38.6	11	25.0	6	13.6	4	9.1	3.34	1.160	66.8
المعدل العام		16.37		38.17		24.09		11.37		10.00		3.39	1.189	67.8
الالتزام المعنوي	X26	9	20.5	16	36.4	16	36.4	1	2.3	2	4.5	3.66	0.987	73.2
	X27	6	13.6	17	38.6	14	31.8	5	11.4	2	4.5	3.45	1.022	69
	X28	6	13.6	19	43.2	11	25.0	6	13.6	2	4.5	3.48	1.045	69.6
	X29	7	15.9	16	36.4	12	27.3	5	11.4	4	9.1	3.39	1.166	67.8
	X30	11	25.0	16	36.4	9	20.5	4	9.1	4	9.1	3.59	1.226	71.8
المعدل العام		17.72		38.1		28.2		9.55		6.34		3.51	1.089	70.2

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

١. الفرضية الأولى: تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

تنص الفرضية الأولى بأنه توجد علاقة ارتباط معنوية دالة إحصائياً للمناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي لأفراد البحث عند مستوى معنوية (0.05). للإجابة على هذه الفرضية تم استخراج معاملات ارتباط بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) وكما في الجدول (7) والذي يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.948^{**}) عند مستوى معنوي (0.05).

جدول رقم (7)

معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي و الالتزام التنظيمي

الدلالة الاحصائية (Sig.)	الالتزام التنظيمي	المناخ التنظيمي
.000	.948**	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

وتنتزع من الفرضية الثانية مجموعة فرضيات فرعية محاولة لاختبار العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات) والالتزام التنظيمي وذلك بشكل منفرد وعند مستوى معنوية (0.05). إذ يشير الجدول (8) إلى أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين بعد الهيكل التنظيمي و الالتزام التنظيمي دالة إحصائياً ($R = .930$) مما يشير لوجود علاقة عكسية بين المتغيرين، و من نفس الجدول نرى ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين بعد الاتصالات والالتزام التنظيمي دالة إحصائياً ($R = .832$) والتي تُعدُّ من اضعف العلاقات بين أبعاد المناخ التنظيمي، أما أقوى علاقة من بين المتغيرات الفرعية فقد كان بين بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والالتزام التنظيمي إذ إنَّ قيمة معامل ارتباط بيرسون كان دالة إحصائياً ($R = .949$) وبالتالي قبول جميع الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى.

جدول رقم (8)

معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي و الالتزام التنظيمي

نتيجة الفرضيات الفرعية	الدلالة الاحصائية (Sig.)	الالتزام التنظيمي	المناخ التنظيمي
قبول	.000	.930**	الهيكل التنظيمي
قبول	.000	.832**	الاتصالات
قبول	.000	.949**	المشاركة في اتخاذ القرارات

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

2. الفرضية الثانية: تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

تنص الفرضية الثانية بأنه "يوجد تأثير دال إحصائياً للمناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي عند مستوى معنوية (0.05)". ولاختبار هذا الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression وذلك من أجل التعرف على وجود تأثير معنوي للمناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي. إذ يظهر الجدول (9) مقدار هذا الأثر. إذ تشير نتائج نموذج الانحدار المتعدد الموضح في الجدول (9) إلى أثر المناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة إذ بلغت (369.928) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.07) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R2 (0.898) والذي يشير إلى قدرة المناخ التنظيمي في تفسير التغييرات التي تطرأ على الالتزام التنظيمي بنحو (89.8%) وهذه النتائج تدعم صحة الفرضية الرئيسية الثانية والتي تشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي."

جدول رقم (9)

تحليل اثر المناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي				المناخ التنظيمي
R ²	المحسوبة F	Beta	B	
.898	369.928	.948	1.025	
T =19.234		N=44	Sig. F. Change= 0.000	
				df=(1, 42)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

وتتفرع من الفرضية الثانية مجموعة من الفرضيات الفرعية، و ذلك لاختبار العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات) والالتزام التنظيمي. وتشير نتائج نموذج الانحدار المتعدد الموضح في الجدول (10) إلى وجود أثر للهيكل التنظيمي في المناخ التنظيمي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة إذ بلغت (267.881) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.07) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R2 (0.864) والذي يشير إلى قدرة الهيكل التنظيمي في تفسير التغييرات التي تطرأ على الالتزام التنظيمي بنحو (86.4%) وهذه النتائج تدعم صحة الفرضية الفرعية الأولى. ومن نفس الجدول (10) تشير نتائج نموذج الانحدار المتعدد إلى وجود أثر لبعد الاتصالات في تعزيز الالتزام التنظيمي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة إذ بلغت (94.609) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.07) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R2 (0.693) والذي يشير إلى قدرة بعد الاتصالات في تفسير التغييرات التي تطرأ على تعزيز الالتزام التنظيمي بنحو (69.3%) وهذه النتائج تدعم صحة الفرضية الفرعية الثانية. و تشير نتائج نموذج الانحدار المتعدد إلى وجود اثر لبعد المشاركة في

اتخاذ القرارات في تعزيز الالتزام التنظيمي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة إذ بلغت (383.558) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.07) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد $R^2(0.901)$ والذي يشير إلى قدرة بعد المشاركة في اتخاذ القرارات في تفسير التغييرات التي تطرأ على تعزيز الالتزام التنظيمي بنحو (90.1%) وهذه النتائج تدعم صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

جدول رقم (10)

تحليل اثر أبعاد المناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي

نتيجة الفرضية الفرعية	الالتزام التنظيمي						
	R ²	T الجدولية	T المحسوبة	F الجدولية	F المحسوبة	Beta	B
قبول	.864	2.021	16.367	4.07	267.881	.930	.962
قبول	.693	2.021	9.727	4.07	94.609	.832	.902
قبول	.901	2.021	19.585	4.07	383.558	.949	.938

N=44 Df=(1, 42) Sig. F. Change= 0.000

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

من خلال عرض النتائج واختبار فرضيات البحث برزت مجموعة من الاستنتاجات، إذ يمكن عرضها وفق الآتي:

- أظهرت نتائج البحث بأنه يوجد علاقة ايجابية معنوية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، والمشاركة في اتخاذ القرارات) والالتزام التنظيمي، أي ان المنظمة المبحوثة توفر مناخ تنظيمي ملائم ومناسب للكوادر التدريسية بهدف القيام بالواجبات والمهام الموكلة إليهم وينجح وذلك لتحقيق أهداف المنظمة.
- أظهرت نتائج البحث بأن العلاقة الايجابية والمعنوية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والالتزام التنظيمي كان من أقوى العلاقات، ويأتي في المرتبة الثانية العلاقة الايجابية والمعنوية بين الهيكل التنظيمي والالتزام التنظيمي، واضعف العلاقات كان العلاقة الايجابية والمعنوية بين الاتصالات والالتزام التنظيمي.
- أظهرت نتائج البحث بان هناك تأثير كبير للمناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى الكوادر التدريسية في عينة البحث إذ بلغت نسبة التأثير (89.8%).

٤. أظهرت نتائج البحث بوجود أثر لأبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات) في تعزيز الالتزام التنظيمي، إذ جاء تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الأولى، و في المرتبة الثانية الهيكل التنظيمي وفي المرتبة الثالثة تأثير الاتصالات في تعزيز الالتزام التنظيمي.
٥. أظهرت نتائج البحث بأن الأفراد المبحوثين يرون ان مشاركة التدريسيين في اتخاذ القرارات تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي لهم وفي تعزيز الالتزام التنظيمي.
٦. أظهرت نتائج البحث بأن الأفراد المبحوثين يرون بأن الهيكل التنظيمي السائد في المنظمة مناسب وملائم لطبيعة الأعمال والمهام الموكلة إلى التدريسيين ويعزى ذلك إلى وضوح خطوط السلطة بين المديرين والتدريسيين.

ثانياً: التوصيات

١. ضرورة المحافظة على المستويات العالية من الالتزام التنظيمي لدى الكوادر التدريسية وذلك عن طريق تهيئة مناخ تنظيمي ملائم ومناسب لسير العمليات والنشاطات اليومية.
٢. ضرورة التأكيد على أهمية المناخ التنظيمي السائد لتعزيز جوانبه الإيجابية ومعالجة جوانبه السلبية، إذ إنَّ المناخ التنظيمي يعتبر متطلباً أساسياً في تبني وتعزيز الالتزام التنظيمي.
٣. ضرورة تقويم التنسيق والتعاون بين مستويات الهيكل التنظيمي وتحديد الأسس العلمية والعملية في تحديد العلاقات بين الوحدات التنظيمية وفي طبيعة العمل اللازم للمنظمة.
٤. ضرورة العمل على تقويم نظام الاتصالات يستخدم فيها الوسائل الحديثة لنقل المعلومات بين التدريسيين وبين المديرين والتدريسيين لغرض تبادل المعلومات والأفكار.
٥. ضرورة انعقاد اجتماعات مفتوحة بشكل مستمر أو بشكل دوري مع التدريسيين والعاملين يسمح لهم بالحوار دون قيود وطرح آرائهم بكل حرية؛ وذلك لغرض حل المشكلات و في صنع القرارات المتعلقة بالمهام.
٦. ضرورة إجراء دراسات مماثلة حول المناخ التنظيمي لمعرفة تأثيرها على الالتزام التنظيمي لتشمل أبعاداً أوسع من الأبعاد التي تناولتها البحث الحالي ك نطاق الإشراف، وتنمية الموارد البشرية، تشجيع وتحفيز العاملين وغيرها من أنماط المناخ التنظيمي.

المصادر

أ- العربية

أولاً: الكتب

- ابوبكر، مصطفى محمود (2005) الإدارة العامة، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- اللوزي، موسى (2003)، "التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة"، دار وائل للنشر، عمان -الأردن.

- الصيرفي، محمد (2005) السلوك التنظيمي، حورس للنشر و التوزيع، الإسكندرية.
- العميان، محمود سلمان (2008) " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، الطبعة (4)، دار وائل للنشر، الأردن.
- العميان، محمود، (2010) ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعتمال، دار وائل للنشر، الطبعة الخامسة، عمان، الأردن.
- فليه، فاروق عبده، و السيد محمد عبد المجيد (2005) السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية ، عمان، دار المسيرة.
- القاضي، محمد يوسف (2015) السلوك التنظيمي. الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان - الأردن. الطبعة الأولى.
- القحطاني، محمد بن دليم (2008) إدارة الموارد البشرية. الرياض: مكتبة العبيكان، الطبعة الثانية.
- كاظم، حمود خضير (2002) السلوك التنظيمي، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- المومني، واصل (2005) المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً: المجلات والدوريات العربية

- أبو الروس، سامي علي، وحنونه، سامي إبراهيم (2009) علاقة وأثر الأيمان بالمنظمة على رغبة العاملين (الالتزام) بالأستمرار بالعمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين من الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة - فلسطين، مجلة تنمية الرافدين ، المجلد 31 ، العدد 9.
- اسحق، أثير حسو (2012). دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الداري في المنظمات الصناعية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الدوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى. مجلة تكريت للعلوم الدارية ولاقتصادية/المجلد - / 8 العدد26 - ص : 92-114.
- الجندي، عادل السيد (2003) الالتزام التنظيمي لأستاذ الجامعة وعلاقته بفاعلية المنظمة الجامعية، مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق، مصر، العدد 43، ص: 87-157.
- حسين، سعد مهدي (2014) أثر دافعية الانجاز على الالتزام التنظيمي "بحث تطبيقي في مستشفى جمعية الهلال الأحمر العراقية"، مجلة كلية التراث الجامعة العدد السادس عشر، ص: 95 - 125.
- الخناق، سناء عبد الكريم (2012) المناخ التنظيمي والعلاقة مع الإدارة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للأكاديميين دراسة تطبيقية مقارنة في إحدى الجامعات الماليزية، مجلة الباحث، عدد10 ، ص:311-320.

- الزعبي، محمد عمر (2013) أثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين " حالة دراسية على شركة اورانج الأردنية للاتصالات في مدينة اربد"، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 40 ، العدد 2 ، ص: 277-297.
- الشريده، محمد نور(1998) تصورات العاملين في رئاسة الوزراء بالمملكة الأردنية الهاشمية لأبعاد المناخ التنظيمي السائد فيها ، معهد الإدارة العامة.
- الصفار، أحمد عبد إسماعيل (2009) أثر المناخ التنظيمي في الأداء والميزة التنافسية: دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 76.
- عبود، زينب عبدالرزاق (2014) تأثير الانهيار على مستوى الالتزام التنظيمي "دراسة مقارنة بين كليتي الإدارة والاقتصاد والمستقبل الجامعة في بابل. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 2 العدد:9 ، ص: 135-165.
- العبيدي، نداء جواد (2012) اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية / المجلد: 8 العدد:2 ، ص: 74-107 .
- العطوي، عامر علي حسين، والشيباني، الهام ناظم (2010) دور الدعم و الثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين "دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي المديرية العامة لتربية كربلاء. مجلة جامعة كربلاء العلمية. المجلد 8، العدد 3، ص: 127-144.
- الفضلي، فضل مصباح (1997) "علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل مابين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديمغرافية"، مجلة الإدارة العامة، الرياض، المجلد 37.
- القطاونة، أيمن سليمان (2012) أثر نظام إدارة الأزمات في المناخ التنظيمي في المصارف التجارية الأردنية" دراسة ميدانية "من وجهة نظر المديرين، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 8، العدد 2، ص: 221-235.
- الكبيسي، عامر. (1998). التطور التنظيمي وقضايا معاصرة. الدوحة: دار الشرق للطباعة والنشر.
- كريدي، باسم عباس (2010) الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 12 العدد3 ، ص: 22-43.
- النويقه، عطاالله بشير عبود (2015) أثر الأنماط القيادية في تحقيق الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة الداخلية -الأردن. دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 42، العدد1، ص: 45-64.

- ال قاسم، رؤى رشيد سعيد (2012) اثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية "دراسة تطبيقية على عينة من البنوك التجارية الأردنية" رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- أمينة، مامش 2015 المناخ التنظيمي ودوره في تطبيق إدارة المعرفة دراسة حالة مؤسسة توزيع التجهيزات الكهرومنزلية والمكاتب بالبويرة EDIED رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة العقيد اكلى محند اولحاج، البويرة، الجزائر.
- حمدي ، إسرائ وعد الله قاسم ، ٢٠٠٩ ، المناخ التنظيمي وأثره في إمكانية تطبيق حلقات الجودة ، دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عدد من المنظمات الصناعية في محافظة نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الموصل.
- حنونة، سامي ابراهيم حماد (2006) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- عيسى، حمد علي عبدالله (2014) تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزاره الداخلية بمملكة البحرين. رساله ماجستير غير منشوره. جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين.
- القحطاني، نايف بحار (2013) المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل من وجهة نظر ضباط رئاسة الحرس الوطني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- القطامنة، منار إبراهيم (2000) المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية.

ب_ الأجنبية

- Allen, D.K. (2003) Organizational climate and strategic change in higher education: Organizational insecurity. *Higher Education*. Vol. 46, No. 1, PP: 61–92.
- Castro, M., & Martins, N. (2010). The relationship between organizational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 36, No 1, PP: 1-9.
- Ghanbari, S., & Eskandari, A. (2013) Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Perspective*. Vol.1, No.3 , PP. 1-14
- Joo, B.K. & Shim, J.H. (2010) "Psychological empowerment and Organizational commitment" the moderating effect of organizational learning culture, *Human Resource Development International*, Vol.13, No.4, PP: 425-441.

- Keyton, J. (2005) Communication and Organizational culture - a key to understanding work experience", Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kuehn ,W.K. & Busaidi, Y. (2001) A Comparison of Organizational Commitment between National and Expatriate Employees in public and private Sector Organization " ,Academy of International Business,Vol.1.
- Laghari, I. R. & Goraya, N. A. (2015) Identifying Role of Positive Organizational Climate in Enhancing Job Satisfaction of Teachers: "A Case Study of four top private schools of Khairpur, Sindh, Pakistan" Case Studies Journal. Vol. 4, Issue 4, PP: 91-102.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. Human Resource Management Review, Vol. 11, PP: 299–326.
- Meyer, J.P. (1997) organizational commitment. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.) International review of industrial and organizational psychology. Vol. 12, PP: 175- 228.
- Rowden, R. W., (2000), The Relationship between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment, *The Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 21, No. 1, pp. 30 – 39.
- Schneider, I.I. (2008). Motivation and Organisational Climate. *Journal of Personnel Psychology*. Vol. 29, No. 3, PP: 371-392.
- Sekaran, U. (2005) *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Stringer, R. A. (2002).Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect. Prentice Hall, Upper saddle River, New Jersey.
- Ul-Haq, M., A., Shafaq, R., Sami, U. ,(2012), "Perceived Organizational Support And Organizational Commitment: A Study Of Management Trainee Officers" International conference On Management. Vol. 11.

استمارة استبانة

دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الالتزام التنظيمي

"دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكادر التدريسي في المعهد التقني بمدينة كوية"

أخي الفاضل أختي الفاضلة:

تهدف هذه الاستبانة للتعرف على دور ابعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الالتزام التنظيمي، كما أنه يوفر الفرصة لكم للتعبير عن آرائكم حول هذا الموضوع بما يحقق مصلحة الطرفين. وإن تعاونكم معنا هو دعماً للبحث العلمي والتنمية والتطور، مع العلم بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها سوف يتم التعامل معها بسرية تامة و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وأرجو أن تقبل كامل شكري و تقديري لكم لتخصيصكم جزء من وقتكم لملء هذه الاستبانة متمنياً أن يتم قراءة العبارات بعناية و الرجاء وضع إشارة (√) في المكان المتفق مع إجاباتكم.

الباحث: م.م. زانا مجيد صادق قسم إدارة الأعمال/ جامعة كوية

المعلومات الديموغرافية

الجنس	ذكر
	انثى
العمر	١٨ - ٢٥ سنة
	٢٦ - ٤٠ سنة
	٤١ - ٥٥ سنة
	٥٧ سنة و أكثر
المؤهل العلمي	بكالوريوس
	دبلوم عالي
	ماجستير
	دكتورا
سنوات الخدمة	١ - ٥ سنوات
	٦ - ١٠ سنوات
	١١ - ١٥ سنة
	١٦ سنة و أكثر

ت	فقرات المناخ التنظيمي	موافق بشدة (٥)	موافق (٤)	محايد (٣)	لاوافق (٢)	لاوافق بشدة (١)
	١. الهيكل التنظيمي					
١	خطوط السلطة بين المدراء والتدريسيين واضحة.					
٢	يوجد هناك وصف وظيفي محدد فيه بوضوح السلطات والمسؤوليات.					
٣	يتصف الهيكل التنظيمي بالمرونة الكافية (أي قابل للتعديل لمواجهة التغيرات)					
٤	هناك مستوى عالٍ من التعاون بين مستويات الهيكل التنظيمي.					
٥	تناسب تخصصات التدريسيين مع طبيعة ومهام وواجبات وظائفهم.					
	٢. الاتصالات					
٦	يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات					
٧	يؤثر نظام الاتصالات السائد في المعهد بشكل ايجابي على الأداء الوظيفي للتدريسيين					
٨	توجد سهولة في الاتصال بين التدريسيين لتبادل المعلومات.					
٩	الاتصالات داخل المعهد تسير في جميع الاتجاهات (صاعدة - هابطة)					
١٠	تنجز الاتصالات بين المديرين والتدريسيين بسرعة كبيرة					
	٣. المشاركة في اتخاذ القرارات					
١١	تحرص إدارة المعهد على إشراك التدريسيين في صنع القرارات المتعلقة بالمهام.					
١٢	يمتلك التدريسيون القدرة والصلاحيات القانونية على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليتها.					
١٣	يتم حل المشكلات التي تواجه مهام و نشاطات العمل بشكل جماعي.					
١٤	يعقد المديرين اجتماعات مفتوحة مع التدريسيين يسمح لهم بالحوار دون قيود.					

١٥	المشاركة في اتخاذ القرارات تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للتدريسيين.
	فقرات الالتزام التنظيمي
	١. الالتزام المعياري
١	اشعر بالسعادة لعملي في المعهد لأنها توفر لي بيئة عمل مناسبة.
٢	تستحق المعهد الإخلاص والالتزام من قبل التدريسيين فيها
٣	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المعهد.
٤	أحافظ على سمعة المعهد لدى المجتمع.
٥	أهتم بوضع ومستقبل المعهد أثناء تأدية عملي.
	٢. الالتزام العاطفي
٦	أشعر حقاً أن مشكلات المعهد هي جزء من مشاكل الشخصية.
٧	اشعر بنوع من الالتزام العاطفي والأخلاقي اتجاه عملي
٨	هناك شعور بالعلاقة الأخوية بين زملائي التدريسيين في المعهد.
٩	مناخ العمل في المعهد يشعرنى بالراحة والاستقرار
١٠	دائماً ما أفضي أوقاتاً سعيدة في عملي داخل المعهد
	٣. الالتزام المستمر
١١	لا أفكر في ترك عملي الحالي في المعهد.
١٢	أنطلع للحصول على منصب وظيفي متميز في المعهد.
١٣	لدي رغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة بديلة أخرى.
١٤	لدي رغبة في بذل جهد أكبر يساهم في نجاح المعهد
١٥	وجودي في عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي.