

## 1-الإشكالية:

يعد العنصر البشري الحجر الأساس في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية وتقدم المجتمع ، وعلى هذا الأساس فان وزارة التربية بذلت جهودا لتكوين الأساتذة وتوفير كل الظروف والوسائل لسير العملية التربوية من خلال الإصلاح التربوي ومحاولة توفير بيئة ملائمة لتحقيق الأهداف المرجوة واللاحق بركب الدول المتقدمة.

ولاشك أن سلوك الأساتذة واتجاهاتهم تتأثر بطبيعة العمل الذي يقومون به وبظروف بيئة المؤسسة التي يشتغلون بها ، وهذا ينعكس على أدائهم ورضاهم الوظيفي ، وعلى بقائهم في مؤسسة عملهم واستمراريتهم بها والعمل على تحقيق أهدافها .

ولقد لاقى المناخ التنظيمي اهتمام الكثير من الباحثين وحظي بالعديد من الدراسات العربية والأجنبية في المؤسسات الإدارية والتربوية ، وبما أن المناخ التنظيمي يختلف من مؤسسة إلى أخرى ، ويميزها عن غيرها ، ويؤثر على العاملين بها من خلال الأداء والرضا ومستوى الولاء والالتزام ، فقد جاءت الدراسات والأبحاث مختلفة في نتائجها ، وهذا إن دل فإنما يدل على انه مما لا يدع مجالا للشك انه لا يزال هناك مجال للبحث في هذا الموضوع .

ومن خلال المعطيات التي تميز كل مؤسسة تربوية عن الأخرى، و كذلك لتفاوت تأثير المناخ التنظيمي على سلوك الأساتذة ولوائهم، جاءت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي في ثانويات الجلفة والولاء التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

وتسعى الدراسة للإجابة على ما يلي:

## التساؤل العام:

هل توجد علاقة ارتباطية قوية بين درجة المناخ التنظيمي ومستوى الالتزام التنظيمي؟

## التساؤلات الجزئية:

1- ماهي درجة المناخ التنظيمي في ثانويات الجلفة من وجهة نظر أساتذة التربية البدنية و الرياضية؟.

2- هل تختلف اتجاهات الأساتذة نحو المناخ التنظيمي تبعا لمتغيرات : المؤهل العلمي ، الخبرة البيداغوجية؟.

3- ما مستوى الالتزام الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بثانويات الجلفة؟.

4- هل توجد فروق في استجابات الأساتذة نحو الالتزام الوظيفي تبعا لمتغيرات: المؤهل العلمي، الخبرة البيداغوجية؟.

5- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ومستوى الالتزام الوظيفي؟

## فرضيات الدراسة :

من أجل الوصول إلى إجابات على التساؤلات تم وضع الفرضيات التالية:

1- درجة المناخ التنظيمي في ثانويات الجلفة منخفضة من وجهة نظر أساتذة التربية البدنية و الرياضية في كل محاوره.

2- لا توجد فروق في اتجاهات الأساتذة نحو محاور المناخ التنظيمي تبعا لمتغيرات: المؤهل العلمي ، الخبرة البيداغوجية .

3- مستوى الالتزام الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بثانويات ولاية الجلفة منخفض .

4- لا توجد فروق في استجابات الأساتذة نحو الالتزام الوظيفي تبعا لمتغيرات: المؤهل العلمي، الخبرة البيداغوجية.

5- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية قوية وموجبة بين درجة المناخ التنظيمي ومستوى الالتزام الوظيفي.

## 2- أهمية الدراسة :

نظرا لما يمثله الولاء التنظيمي للعاملين في الحقل التربوي وعلاقة المتغيرات الشخصية و التنظيمية به، وما له من أثر في تحقيق الأهداف التربوية التي تسعى إليها المؤسسة التربوية في المنظومة التعليمية، حاولت هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين درجة المناخ التنظيمي ومستوى الالتزام التنظيمي في ثانويات ولاية الجلفة ، من خلال توفير مناخ ملائم : طبيعة العمل، نمط الاتصال ، الإشراف الإداري....، وحل المشكلات المتعلقة به والتي تؤثر على أداء ورضا الأساتذة ، وتصحيح مسار التطوير والتغيير التنظيمي لتقدم المؤسسة وتحقيق أهدافها، وكذا معرفة معوقات المناخ التنظيمي للمؤسسات التربوية و

محاولة توضيح الرؤيا للعاملين بالحقل التربوي من اجل تفاديها، وتوفير بيئة ومناخ للعمل داعم ومشجع لانتماء وولاء الأساتذة لمؤسساتهم.

وتكمن أهمية هذه الدراسة أيضا من خلال أهمية قطاع التربية وعدد العاملين به، إضافة إلى تقديم مادة علمية نظرا لقلّة الأبحاث في بلادنا في هذا الموضوع، ومحاولة الوقوف على موضوعات السلوك التنظيمي من خلال المتغيرات التي تناولتها الدراسة المتمثلة في تعديل السلوك وتحقيق الأهداف الكبرى للدولة من خلال تحقيق التنمية المستدامة.

### 3-أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على واقع المناخ التنظيمي في ثانويات الجلفة من خلال: التنظيم الهيكلي، الإشراف الإداري ، نمط الاتصال ، وطبيعة العمل ، وكذا الوقوف على المعوقات الوظيفية داخل بيئة العمل.

- التعرف على واقع الالتزام التنظيمي في ثانويات الجلفة من خلال أبعاده.

- الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق أو تجانس في استجابات الأساتذة لواقع المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي تبعا للمتغيرات الشخصية و الوظيفية : الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

- معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي السائد في الثانويات على مستوى الولاء والالتزام التنظيمي للأساتذة من خلال وجهة نظرهم.

#### 4-أسباب اختيار الموضوع :

يمكن تلخيص أسباب اختيارنا لهذا الموضوع في النقاط التالية :

- تبيان مكانة العنصر البشري (الأستاذ ) في تحقيق الأهداف العامة للعملية التربوية من خلال الالتزام التنظيمي المتأثر بالمناخ التنظيمي، والذي ينعكس على أدائه و ولائه.
- توضيح المفاهيم المتعلقة بالمناخ التنظيمي وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.
- محاولة معرفة الأسباب المؤدية إلى الالتزام التنظيمي ورفع مستواه.
- توضيح أسس وخصائص المناخ التنظيمي الملائم وما له من اثر على سلوك العاملين بالحقل التربوي.
- محاولة توجيه عناية المدراء ومسئولي القطاع التربوي إلى أهمية المناخ التنظيمي في تحسين الأداء والرضا المهنيين من خلال تعزيز الولاء للمؤسسة .
- محاولة معرفة علاقة المناخ التنظيمي بالالتزام التنظيمي من خلال الدراسة الميدانية بثانويات الجلفة من خلال مواقف واستجابات الأساتذة.

#### 5-تحديد المفاهيم :

تحدد مفاهيم الدراسة في ما يلي :

• **الالتزام التنظيمي**: عرفه **الخشرومي** بأنه: نوعية العلاقة بين الفرد و المنظمة،

بحيث ترسخ الشعور الايجابي لدى الموظف تجاه المنظمة، و تعكس مدى ارتباطه

بها و رغبته في أن يبقى عضوا فاعلا فيها<sup>1</sup>.

ويرى **عبد المحسن** بأنه: الدرجة التي يرى من خلالها الفرد بقبوله للأهداف التنظيمية

و الرغبة بالبقاء والاستمرار في المنظمة، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته، حيث يسعى

لنجاح المنظمة و بذل قصارى الجهد والالتزام لتحقيق ذلك<sup>2</sup>.

ويعرف **إجرائيا** بأنه: مدى ارتباط الأستاذ بمؤسسته ورغبته في البقاء بها، واعتزازه

بانتمائه إليها والتوافق مع قيمها والحرص على تحقيق أهدافها.

### • **المناخ التنظيمي** :

يرى **شneider** أن المناخ التنظيمي يعني: ملخص إدراك الأفراد لشخصية التنظيم، حيث

تمثل خصائص التنظيم التي تعكسها ما ينسبه الأفراد من صفات إلى القائمين إلى صنع

السياسات و الممارسات التي تكتنف بيئة العمل<sup>3</sup>.

ويعرفه **الكبيسي** بأنه: الحصيلة لكل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها ويحللها

العاملون فيها، والتي تظهر تأثيراتها على سلوكهم ومعنوياتهم وبالتالي على أدائهم وانتمائهم

للمنظمة التي يعملون فيها<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - محمد مصطفى الخشروم: تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية في المعاهد التقنية بكلية الاقتصاد - جامعة حلب، مجلة حلب للعلوم الاقتصادية والقانونية، ع27، ص173، 2011.

<sup>2</sup> - باسم عبد المحسن: اثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسدود و الخزانات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ع31، العراق، 2012، ص268.

<sup>3</sup> - محمد حسن رسمي: السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، دار الوفاء للطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، 2004، ص88.

<sup>4</sup> - عامر الكبيسي: التطوير التنظيمي و قضاياها المعاصرة، دار الرضا للنشر، دمشق، سوريا، 2006، ص72.

ويعرف إجرائياً بأنه : ظروف وخصائص بيئة العمل في ثانويات الجلفة ، كالهيكل التنظيم ، طبيعة العمل ، الإشراف الإداري ، ونمط الاتصال ، والتي تؤثر بشكل مباشر على مدى تحقيق أهداف المؤسسة.

## 6- الدراسات السابقة :

لقي موضوعي المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي اهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي والإداري خلال الستينات من القرن الماضي ، والالتزام خلال السبعينات ، من خلال المفهوم والعناصر والقياس، إلا أن دراسة العلاقة بين المناخ والالتزام لم تكن بالقدر الكافي ، وعلى الرغم من ذلك يمكن الاستفادة منها.

وسنتناول فيما يلي الدراسات التي اهتمت بالمناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي، وما توصلت إليه من نتائج:

## 1- المناخ التنظيمي:

تم تقسيم الدراسات السابقة في المناخ التنظيمي إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية كالآتي:

### - الدراسات العربية:

- دراسة السكران (2004): المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، هدفت إلى التعرف على توجهات ضباط قطاع قوات الامن الخاصة نحو المناخ التنظيمي ومستوى الاداء الوظيفي من وجهة نظرهم وطبيعة العلاقات بين توجهات الضباط نحو المناخ التنظيمي و مستوى ادائهم الوظيفي، والعلاقة بين الفروق الفردية وتوجهاتهم نحو المناخ التنظيمي.

و اظهرت النتائج ما يلي:

- وجود توجهات ايجابية مرتفعة لدى افراد العينة نحو المحاور والاتصالات وتنظيم اجراءات العمل والهيكل التنظيمي كمحاور للمناخ التنظيمي.

- وجود توجهات ايجابية مرتفعة نحو المحاور والحوافز وطرق اتخاذ القرارات وتنمية الموارد البشرية للمناخ التنظيمي.

- وجود توجهات محايدة لدى افراد العينة نحو الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي.

- وجود توجهات ايجابية مرتفعة لدى افراد العينة نحو الدرجة الكلية لمستوى أدائهم الوظيفي.

- دراسة الفرا و الشنطي (2007): هدفت إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية على أداء الموارد البشرية، وتقييم المناخ التنظيمي بهذه الوزارات و كذلك التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على (620) موظفا بوزارات السلطة الفلسطينية وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد الايجابية، وأظهرت انه يوجد خلل في الهيكل التنظيمي للوزارات وأساليب و طرق اتخاذ القرار، عدم تناسب طبيعة ومهام وواجبات الوظائف التي يشغلها العاملون مع المؤهلات العلمية والتخصصات الحاصلين عليها.

- دراسة قرواني (2010): هدفت إلى الكشف عن مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم والكشف عما إذا كان



لمتغيرات المناخ التنظيمي ومتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، و سنوات الخبرة) تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واخذ عينة 48 موظفا، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها وجود تأثير متوسط للمناخ ولمتغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية) على الأداء الوظيفي للعاملين، وعدم وجود تأثير لمتغيرات المناخ التنظيمي (الجنس، سنوات الخدمة) على الأداء الوظيفي للعاملين في منطقة سافيت التعليمية من وجهة نظرهم.

- دراسة الصيدلاني (1421): هدفت الدراسة الى معرفة طبيعة المناخ التنظيمي القائم بإمارة منطقة المدينة المنورة، ومعرفة طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وكفاءة أداء العاملين بالإمارة، ومعرفة دور المناخ في تفعيل الإبداع الإداري في اتخاذ القرار لدى العاملين بالإمارة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: مستوى الإبداع في الإمارة والأمانة اقل من المتوسط بالرغم من وجود رغبة لدى العاملين يتحملون مسؤولية ما يقدمونه من أفكار جديدة، مع وجود ثقة بينهم، وان الهيكل التنظيمي منسجم مع أهداف التنظيم.

### - الدراسات الأجنبية:

- دراسة بيتر (Peter، 2000): هدفت الدراسة الى معرفة مدى اختلاف المناخ التنظيمي في كل من الشركات ذات التصنيف في الاداء العالي و المتوسط، وتأثيره على العاملين في هذه الشركات ومعرفة طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والاداء التنظيمي في الشركات، و

ان الشركات ذات الاداء العالي تمتلك مفهوماً عالياً لأبعاد المناخ التنظيمي اكثر من الشركات ذات الاداء المتوسط ووجود علاقة سببية بين الاداء والمناخ التنظيمي في هذه الشركات.

- دراسة جراتو (Gratto، 2001): هدفت الى تفحص العلاقة بين المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي المطبق على المدراء القائمين على المعدات والآلات في الولايات المتحدة الامريكية، وتحديد ما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة جوهرية في وسائل الرضا الوظيفي وفق سياق المناخ التنظيمي تعزى للجنس، العرق، حجم المؤسسة، والخبرة، وتم اجراء عملية مسح ل (602) مديرا من خلال تطبيق استبانة اعدت لهذا الغرض، وقد توصلت الدراسة الى نتائج اهمها: اكتشاف جميع عوامل المناخ التنظيمي في المؤسسات التي اجري عليها البحث، وهذه العوامل هي: الاتصالات الداخلية، الهيكل التنظيمي، المناخ السياسي، فرص التنمية المهنية، والحوافز، وان اعلى ثلاثة نسب للرضا الوظيفي فيما يتعلق بعوامل المناخ التنظيمي هي الاعتبارات الشخصية وفرص التنمية المهنية والاتصالات الداخلية، وان نسبة 80% من المدراء راضون عن اوضاعهم الوظيفية وان جميع ابعاد المناخ التنظيمي موضع الدراسة مؤثرة في الرضا الوظيفي.

- دراسة دافيدسون (Davidson، 2003): هدفت الى معرفة مستوى ادراك العاملين للمناخ التنظيمي في مؤسساتهم، ومدى تأثير عوامل المناخ التنظيمي على مستوى جودة الخدمات الفندقية، ومعرفة تأثير بعض الفروق الشخصية في قطاع الخدمات الفندقية على مستوى ادراك العاملين للمناخ التنظيمي، وقد توصلت الدراسة الى نتائج اهمها: يوجد مستوى

عال لإدراك العاملين للمناخ التنظيمي في قطاع الخدمات الفندقية ووجود علاقة ايجابية بين مستوى ادراك العاملين للمناخ التنظيمي في هذه المؤسسات وجودة الخدمات المقدمة للزبائن، ووجود فروق ذات دلالة احصائية لمستويات ادراك العاملين وجودة الخدمات المقدمة تعزى الى متغير المستوى التعليمي وسنوات الخدمة والجنس، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات مكان العمل والحالة الاجتماعية والمستوى الوظيفي، واهم التوصيات كانت ضرورة العمل على توفير المناخ المؤسسي الذي يشجع على الابتكار والاداء الجيد وان تبنى النظم اللامركزية في القرارات مما يحث على استنهاض الطاقات الابتكارية لدى مجتمع الدراسة و ان استخدم الديمقراطية ما امكن في العمل الاداري.

## 2- الالتزام التنظيمي :

تم تقسيم الدراسات السابقة في الالتزام التنظيمي إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية كالاتي:

### - الدراسات العربية:

- دراسة الرجبي (2004): في العلاقة بين الالتزام المهني والالتزام التنظيمي و الصراع، دراسة مطبقة على مدققي الحسابات والمحاسبين في الأردن، فحص الصراع المهني التنظيمي الذي يواجه المدققين والمحاسبين، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، وأظهرت النتائج أن الصراع يرتبط بعلاقة سلبية مع الالتزام التنظيمي والإشباع التنظيمي، ويرتبط بعلاقة موجبة مع الالتزام المهني والرغبة في ترك العمل، وأن الصراع يعتبر دالة الالتزام التنظيمي و

الالتزام المهني والتفاعل المشترك لهذين العاملين، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمستوى الصراع تعزى لمتغير بيئة العمل، وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين كل الصراع والالتزام التنظيمي وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين كل الالتزام المهني و الالتزام التنظيمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لحجم مكاتب الموظف، وتوصي الدراسة بضرورة العمل على زيادة الالتزام التنظيمي والمهني لتخفيض مستوى الصراع والآثار السلبية لهذه المتغيرات، لأنها تعمل على تقليل الإشباع الوظيفي وزيادة معدل دوران العمل.

- **دراسة المهدي (2002):** هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي و ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في مصر، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، على عينة عشوائية بلغت (615) من مديري المدارس الابتدائية بجمهورية مصر، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن الالتزام التنظيمي العام يرتبط طرديا بضغوط العمل الايجابية، وأن الالتزام العام يرتبط ارتباطا عكسيا غير دال إحصائيا بضغوط العمل السلبية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات ضغوط العمل (الاجيائية و السلبية) طبقا لاختلاف كل من ( الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة الإدارية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير كل من (المستوى التعليمي، الخبرة الإدارية)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة 0.05 لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور، وقدم الباحث مجموعة من التوصيات منها تحقيق الاستقلال الوظيفي، وتوفير فرص النمو المهني، وتحقيق الموائمة المهنية بين قدرات المديرين ومتطلبات الوظيفة.

- **دراسة العبيدي (2012):** اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالعراق، وتحديد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، ومعرفة الأثر بينهما، وتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كما استخدمت الاستبانة على عينة عشوائية من (67) فردا من العاملين، وباستخدام بعض الوسائل الإحصائية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) مع بعد المسؤولية اتجاه العمل، وبعد الرغبة بالاستمرار بالعمل، وبعد الإيمان المنظمة، وبعد الولاء التنظيمي، وخلصت الدراسة على اعتبار العدالة التنظيمية من المتغيرات المهمة في زيادة نسب الالتزام التنظيمي لدى الأفراد، وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة.

- **دراسة حنونة (2006):** هدفت إلى تحديد مدى تأثير بعض العوامل الخاصة بالموظفين على مستوى التزامهم التنظيمي مثل ( الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة ) بفلسطين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة وتكونت الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها (340) موظف وموظفة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى عالي من الالتزام التنظيمي، وأن هناك علاقة ذات دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستويات الالتزام والمتغيرات التالية (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)، في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير (الجنس، مكان العمل)، وأوصت اعتماد مبدأ عدالة التوزيع، والاهتمام بمبدأ المشاركة وتبني الأفكار الإبداعية في تطوير العمل.

- دراسة الجابري (2012): هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي و معلمات التعليم الأساسي في مدارس محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته بمستوى الأداء، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث صمم استبانة مكونة من (21) فقرة للتعرف على درجة الالتزام التنظيمي على عينة عشوائية بلغت (540) معلما ومعلمة من محافظة شمال الباطنة، وأوضحت نتائج الدراسة وجود درجة التزام كبير جدا في مجالي الولاء و الرغبة في العمل، بينما جاء الالتزام في مجال المسؤولية بدرجة متوسطة، كما يوجد ارتباط طردي قوي بين مستوى الأداء وجميع أبعاد الالتزام التنظيمي وكذلك بين الأداء والالتزام التنظيمي بشكل عام، وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في الالتزام تعزى لمتغير النوع و لصالح الإناث، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي.

#### - الدراسات الأجنبية:

- دراسة مالك و نواب و قيصر (2010): هدفت إلى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين في القطاع العام في جامعات باكستان، ولتحقيق اهداف

الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة وطبقت على عينة (331) استاذا من هيئة التدريس اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الالتزام التنظيمي ومجالات (الرضاعن العمل، الاشراف، الراتب، زملاء العمل، و فرص الترقية)، واوصت الدراسة بضرورة اخذ صانعي السياسات والإداريين الاكاديميين بتوفير الاجر الامثل وتحسين الدافعية.

- دراسة وينج و هوينج (2007): الثقافة التنظيمية و الالتزام التنظيمي والمواقف الشاملة نحو الإصلاح التنظيمي تجاه المدارس، ودراسة الفروق باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية ، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي كما استخدم الاستبانة وتطبيقه على عينة عشوائية بلغت (545) معلما ومعلمة، واطهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في الالتزام التنظيمي باختلاف الجنس، العمر، التعليم، ومدة الخدمة، واطهرت ايضا وجود علاقة ارتباط كبيرة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي من قبل المعلمين والموقف من قبل المعلمين نحو التغيير التنظيمي للمدرسة.

### 3- المناخ التنظيمي و الالتزام التنظيمي:

#### - الدراسات العربية:

- دراسة الحديدي (2003):هدفت الى التعرف على انماط المناخ التنظيمي السائد في المدارس المهنية في الاردن وعلاقتها بتخصص المدير ونوع المدرسة والولاء التنظيمي

للمعلمين، وبناء تصور جديد في هذه المدارس والعلاقة بين المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي للمعلمين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة تكونت من (40) مدرسة، وقد اختيرت عينة طبقية مقصودة مكونة من (400) معلما، وتم استخدام مقياس هالبين وكروفت لقياس المناخ التنظيمي، ومقياس بورتر لقياس الولاء التنظيمي بعد ترجمتها للعربية، وأظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي للمدارس المهنية الاردنية هي بشكل عام كالتالي: المنفتح، المستقل، المنضبط، المؤلف، الأبوي، والمنغلق، وان مناخ المدارس المهنية وتخصص مديرها مهني من النمط المستقل، ومناخ المدارس المهنية و تخصص مديرها اكايمي من النمط المنضبط، ومناخ المدارس الشاملة وتخصص مديرها مهني من النمط المؤلف، ومناخ المدارس الشاملة وتخصص مديرها اكايمي من النمط الابوي، وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند متوسط استجابات عينة الدراسة لمقياس المناخ تعزى لتخصص مدير المدرسة ولنوع المدرسة ، كما توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي و الولاء التنظيمي للمعلمين.

- دراسة بدرية (2016): هدفت الدراسة إلى معرفة واقع المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي بمحافظة مسقط، وبلغت عينة الدراسة 400 معلما ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة أداة لقياس المناخ التنظيمي وأداة لقياس الالتزام التنظيمي، وأظهرت النتائج أن واقع المناخ المدرسي كان ايجابيا وبدرجة كبيرة في جميع أبعاده، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع المناخ المدرسي تبعا لمتغير النوع ، كما توصلت النتائج إلى أن واقع الالتزام التنظيمي كان مرتفعا ، ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية بين المناخ المدرسي و



الالتزام التنظيمي بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز المناخ المدرسي من خلال دعم القيادة الجماعية والسلوك المهني للمعلمين ورفع التحصيل الدراسي وتفعيل العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي وأولياء أمور الطلبة.

- دراسة الوزان (1427): المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مملكة البحرين، وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كل من الإدارة العامة للتدريب والحراسات والإدارة العامة للمناطق الأمنية، والتعرف على نوع العلاقة السائدة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي في كلا الإدارتين بوزارة الداخلية بمملكة البحرين، والتعرف على أثر المتغيرات الشخصية في كلا الإدارتين على العلاقة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبينت نتائج الدراسة ما يلي: وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين متغير طبيعة المناخ والالتزام التنظيمي، وأن مستوى الالتزام التنظيمي عال لدى الضباط الذين يرون أن طبيعة المناخ التنظيمي في الإدارة التي يعملون بها ملائم رغم وجود اختلاف في طبيعة المناخ ومستوى الالتزام بين الإدارتين لصالح الإدارة العامة للمناطق الأمنية، مما يؤكد على أن تحسين المناخ التنظيمي يؤدي إلى زيادة الولاء والالتزام التنظيمي وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع مستوى الادعاء لدى العاملين.

#### - الدراسات الأجنبية:

- دراسة توران (1998) : هدفت الى التعرف على المناخ التنظيمي العام، ومعرفة العلاقة بين: سلوك القائد الداعم الرئيسي والموجه الرئيسي، وعمل المعلم، وسلوك الإحباط للمعلم،

وبين الالتزام التنظيمي، واستخدم المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانتيين للمناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي، تم تطبيقهما على عينة بلغت (900) معلما من (40) مدرسة ثانوية حكومية، وتوصلت الدراسة الى وجود مناخ إيجابي كبير في المدرسة من وجهة نظر المعلمين، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين السلوك والالتزام التنظيمي للمعلمين، وان هناك علاقة إيجابية هامة بين عمل المعلم والالتزام التنظيمي للمعلم، وعلاقة سلبية بين سلوك المعلم بالإحباط مع التزام المعلمين التنظيمي، وانه يوجد ارتباط كبير أيضا لسلوك القائد والالتزام التنظيمي للمعلمين، كما وجدت علاقة ارتباطية إيجابية بين المناخ التنظيمي وبين الالتزام التنظيمي.

- دراسة سميث (2009) : هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين المناخ المدرسي والتزام المعلم، وقد ركزت الدراسة على المدارس الابتدائية في شمال شرق ولاية الاباما، تكونت العينة من (64) مدرسة ابتدائية ، طبقت على (522) معلما، وقد استخدمت الباحثة مؤشر المناخ التنظيمي واستبانة المناخ المدرسي بأبعاده التالية: القيادة الجماعية، السلوك المهني للمعلم، الضعف المؤسسي، واستبانة الالتزام التنظيمي باستخدام (15) فقرة في استبانة الالتزام التنظيمي ، وأشارت النتائج الى ان التزام المعلم مرتبط بالمناخ المدرسي، وان اكثر الابعاد ارتفاعا وتأثيرا على التزام المعلم كان السلوك المهني للمعلم، وكانت للقيادة الجماعية والتحصيل علاقة بسلوك مهنية المعلم.

- دراسة زاده و زملاؤه (2011): هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي و الالتزام التنظيمي باستخدام المنهج الوصفي، حيث طبقت استبانة المناخ التنظيمي التي

تتضمن (22) فقرة و سبعة عوامل تؤثر عليه: الهيكل التنظيمي، المسؤولية، المكافاة، الدعم، القواعد، والهوية، كما استخدم الباحثون استبانة الالتزام التنظيمي التي وضعها ماير والين و تتضمن (24) فقرة تضم: الالتزام العاطفي، الاستمراري، والمعياري، و تكونت عينة الدراسة من (30) موظفا و (23) من الكليات و (97) من هيئة التدريس، وتوصلت الى وجود ارتباط كبير بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي ، وعدم وجود ارتباط بين الموظفين والكليات، و ان التصورات نحو المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي كان لدى الموظفين هو الأعلى بالمقارنة مع هيئة التدريس، ويوصي الباحث بضرورة اتخاذ المسؤولين في الجامعة إجراءات لتعزيز الالتزام من قبل هيئة التدريس.

#### 7- التعليق على الدراسات السابقة:

تم في هذه الدراسة استعراض 20 دراسة سابقة موزعة كالتالي :

- 07 دراسات تناولت المتغير المستقل (المناخ التنظيمي ) : 03 منها عربية و 04 اجنبية.
- 07 دراسات تناولت المتغير التابع (الالتزام التنظيمي ) : 05 منها عربية و 02 اجنبية.
- 06 دراسات تناولت علاقة المناخ التنظيمي بالالتزام التنظيمي : 03 دراسات عربية و 03 دراسات اجنبية.

و قد تم ملاحظ ما يلي :

- اغلب الدراسات تناولت بعض ابعاد المناخ التنظيم و علاقته بالالتزام التنظيمي : في حين جاءت دراسة كل من دراسة بدرية (2016) ودراسة الحديدي (2003) ،

لنتناول عدة ابعاد وتأثيرها على الالتزام التنظيمي ووفقا للمتغيرات الشخصية والمهنية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ..).

- تم اعتماد المنهج الوصفي في اغلب الدراسات السابقة نظرا لطبيعة الموضوع وملاءمته له.

- اختلاف مجتمع وعينة ومكان الدراسة مما ادى الى الاختلاف في اكثر الدراسات في الاهداف عن اهداف الدراسة الحالية، وتباين وتفاوت مستوى النتائج عن الدراسة الحالية.

- الاستفادة من الاطار النظري في توسيع الرصيد المعرفي، والاستفادة في بناء اداة جمع المعلومات من خلال المقاييس المعتمدة في الدراسات السابقة.

- الاستفادة من تفسير النتائج من خلال الدراسات السابقة والتعرف على الاساليب الاحصائية الملائمة.

- بالرغم من اهمية الموضوع الا ان الدراسات قليلة في هذا الموضوع بالرغم من اجماع الدراسات على اهمية المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي في المؤسسات التربوية.