



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



كلية العلوم الاقتصادية
FACULTY OF ECONOMIC SCIENCES

العلاقة بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي

"دراسة ميدانية بالتطبيق على هيئة الموانئ البحرية فرع الرئاسة"

محمد احمد الخليفة علي

المملكة العربية السعودية - جامعة المجمعة - كلية العلوم والدراسات الإنسانية

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي. وافترضت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المعياري، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام العاطفي، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المستمر، حيث تم استخدام الإستبانة لجمع بيانات الدراسة لتحقيق أهدافها وفرضياتها. ولقد أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من (50) مستجيباً من الموظفين العاملين بالمركز الرئيسي لهيئة الموانئ البحرية بمدينة بورتسودان أن هناك علاقة طردية قوية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي.

ABSTRACT:

This study aimed to identify the relationship between Regulatory trends and organizational commitment. This study hypothesized a statistical significant relationship between Regulatory trends and organizational commitment. Also, there is a statistical significant relationship between Regulatory trend and (Normative commitment, Emotional commitment, Ongoing commitment). A questionnaire was used to fulfill the study objectives and to test its hypotheses. Results that had been obtained from (50) employees from Seaports corporation presidency branch in Port Sudan had shown that there is a significant relationship between Regulatory trends and organizational commitment.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات التنظيمية، الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي.

المقدمة:

تواجه منظمات العالم اليوم كثيراً من التحديات أبرزها التنوع الثقافي لموظفيها، الناتج من تعدد جنسياتهم الأمر الذي ينعكس على ثقافتها التنظيمية، فالأفراد مختلفون في قيمهم وثقافتهم نتاج بيئاتهم المختلفة. فالثقافة التنظيمية تعني الحالة النفسية والخبرات والتصرفات والمعتقدات والقيم الفردية والاجتماعية لمنظمة ما. وتعتبر الاتجاهات التنظيمية أهم عناصر الثقافة التنظيمية، فالاتجاهات تعني الاستعداد المسبق للاستجابة لبواعث معينة وأحداث حدثت في الماضي، وهي تعتمد على قيم الفرد وتزداد قوة بها. وحيث نجد أن الالتزام التنظيمي هو إدراك من الأفراد بالتوافق بين قيمهم وأهدافهم مع أهداف التنظيم الذي يعملون به.

مشكلة الدراسة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة يلاحظ قلة الدراسات باللغة العربية والتي تناولت اثر الاتجاهات التنظيمية على الالتزام التنظيمي، فقد تناولت دراسة (الرشيدى، 2013م) الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، في حين أن هذه الدراسة لم تشمل الالتزام المستمر، مما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة لسد هذه الفجوة. أما الدراسات باللغة الانجليزية فهناك

دراسات تناولت هذا الموضوع من أبعاد أخرى، فدراسة (Mandan et al,2012) تناولت دراسة العلاقة بين جميع مكونات الثقافة التنظيمية بما في ذلك الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي، وأيضاً تناولت دراسة (Adel,2014) العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وجد الباحث انه على الرغم من قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع إلا انه لم توجد دراسة تناولت موضوع الاتجاهات التنظيمية بشكل تفصيلي وأثرها على الالتزام التنظيمي، وتكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- إلى أي مدى يمكن أن تؤثر الاتجاهات التنظيمية على الالتزام التنظيمي؟
- 2- هل هناك علاقة بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المعياري؟
- 3- ماهو اثر الاتجاهات التنظيمية علي الالتزام العاطفي؟
- 4- إلى أي مدى يمكن أن تؤثر الاتجاهات التنظيمية على الالتزام المستمر؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلي معرفة الاتجاهات التنظيمية السائدة بالمركز الرئيسي لهيئة المواني البحرية وكذلك معرفة مستوى الالتزام التنظيمي السائد بين الموظفين من جميع أبعاده الثلاثة وهي الالتزام المعياري والالتزام العاطفي والالتزام المستمر. كما تهدف هذه الدراسة إلي معرفة العلاقة بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي بالمركز الرئيسي لهيئة المواني البحرية.

فرضيات الدراسة:

قام الباحث بصياغة فرضيات الدراسة وفقاً لنموذجه على النحو التالي:

- الفرضية الأولى: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- الفرضية الثانية: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المعياري.
- الفرضية الثالثة: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام العاطفي.
- الفرضية الرابعة: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المستمر.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة في سد الفجوة في الدراسات السابقة والتي تتمثل في عدم دراسة العلاقة بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المستمر. كما تحاول هذه الدراسة أن تضيف مادة علمية جديدة إلى المكتبة العربية بصفة عامة وإلى المكتبة السودانية بصفة خاصة في مجال اثر الاتجاهات التنظيمية على الالتزام التنظيمي.

أما أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية فنجد أن الالتزام التنظيمي من قبل الموظف يساهم في تحقيق أهداف المنظمة، مما يضمن نموها واستقرارها ومنافستها للمنظمات العاملة في نفس قطاعها. كما أن نتائج هذه الدراسة ستوفر لمتخذي القرار بهيئة المواني البحرية السودانية معلومات مهمة عن الاتجاهات التنظيمية السائدة بين الموظفين، وتساعد هذه الدراسة كذلك إلى معرفة درجة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بالمركز الرئيسي لهيئة المواني البحرية ، وبالتالي تساعد في إتخاذ الإجراءات المناسبة لرفع مستوى كفاءة وفعالية هذه المؤسسة.

منهجية الدراسة وأدوات جمع البيانات:

تبنيت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعبر عن الظاهرة الإجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً ، فعلى الصعيد الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي و الإستعانة بشبكة الإنترنت للوصول إلى المقالات و الأبحاث العلمية المحكمة والدوريات

العالمية، وذلك لبناء الإطار النظري، أما على الصعيد التحليلي فقد تم جمع البيانات من خلال الإجابة على الإستبانة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

مصادر البيانات:

البيانات الثانوية: تم جمعها من الكتب والمقالات والبحوث العلمية المحكمة ذات الصلة بالموضوع من خلال الاستعانة بالمكتبات وشبكة الإنترنت.

البيانات الأولية: تم جمعها من خلال أداة الإستبانة التي تم توزيعها على عينة الدراسة.

الاتجاهات التنظيمية:

هي تعبير عن درجة الاتساق في الاستجابة لموقف أو موضوع ما. فإذا لاحظنا فردين ووجدنا أن الأول يسلك بطريقة مختلفة كل مرة يواجه فيها نفس الموقف، في حين أن الثاني يسلك سلوكا متشابها كل مرة يواجه فيها نفس الموقف، فكيف يمكن تفسير ذلك؟ يمكن تفسير التناقض في سلوك الفرد الأول بأنه دليل على عدم وجود اتجاهات لديه تجاه الموقف، في حين يمكن تفسير التشابه أو الاتساق في سلوك الفرد الثاني بأنه دليل على وجود اتجاهات لديه حيال الموقف أو الموضوع، بغض النظر عن كونها ايجابية أم سلبية.

كما يمكن تعريفها بأنها استعداد لدى أفراد المنظمة بطريقة محددة، فإذا ما أدركت إدارة المنظمة طبيعة اتجاهات العاملين، وكيفية السيطرة عليهم فعندئذ تستطيع من توجيه سلوكهم نحو المصلحة العامة (محمد، 2012م).

مكونات الاتجاهات:

هناك ثلاث مكونات للاتجاهات وهي:

1- المكون الفكري:

ما هو إلا أحد الأطر الفكرية للفرد ، وبالتالي فإنه لن يكون للفرد أية اتجاهات حيال أي موضوع إلا إذا كانت عنده أولا وقبل كل شيء معرفة، ليست بالضرورة كاملة، عنه. فإذا ما سألت أحد القراء عن اتجاهاته نحو آل Hamburger فإنه لن يستطيع إعطائي أية إجابة. أما إذا قلت له أن هذه الكلمة تعني سندوتش لحم مفروم، فإن بمقدوره الآن الإجابة.

2- المكون الشعوري أو العاطفي:

أن الفكرة التي كونها الفرد عن شي ما يجب أن يرتبط بها شعور نحوها. وأن هذا الشعور لن يتكون إلا إذا تكونت الفكرة أولا. ففي المثال السابق بعد أن أعطيت معنى الكلمة الانجليزية، فقد تكون إجابتك أنني أحب هذا اللون من الطعام أولا أحببه. أي أن الشعور قد يكون ايجابيا أو سلبيا. إن طبيعة الشعور الذي يتولد يتوقف على طبيعة العلاقة بين هذا الموضوع وبين الأهداف الأخرى التي يراها الفرد هامة. وعلى ذلك فإن هذا الشعور يصبح ايجابيا تجاه أي موضوع، إذا كان ذلك يؤدي بدوره إلى تحقيق أهداف أخرى، والعكس صحيح، فعلى سبيل المثال نجد أن الإسكان الشعبي قد يرتبط في ذهن البعض بأهداف أخرى مرغوب فيها مثل الإيجار المنخفض، في حين يرتبط نفس الموضوع في ذهن البعض الآخر بأهداف أو نتائج أخرى غير مرغوب فيها مثل انخفاض القيمة البيعية للمساكن الأخرى المجاورة. وبالتالي فإننا نتوقع أن تكون الاتجاهات حيال الإسكان الشعبي ايجابية في الحالة الأولى وسلبية في الحالة الثانية. وعلى ذلك فإنه يمكن القول أن شعور الفرد حيال موضوع ما يتحدد وفقا لإدراك الفرد لاحتمالات وجود علاقة بين هذا الموضوع من ناحية والأهداف المختلفة الأخرى من ناحية أخرى، وكذلك على درجة الرضاء المرتبطة بكل منها.

3- مكون الميل السلوكي:

يعني هذا المكون أنه إذا توافرت لدى الفرد المعرفة بموضوع ما، ثم تلاها تولد شعور محدد (إيجابي أم سلبي) حيالها، فإنه يصبح أكثر ميلاً إلى أن يسلك سلوكاً محدداً تجاه هذا الموضوع. فإذا رجعنا إلى المثال السابق وافترضنا أن القارئ يعرف معنى كلمة Hamburger الآن، وأنه يحب هذا اللون من الطعام، فإنه ولا شك يصبح أكثر ميلاً إلى شرائه. وهنا يجب التفرقة بين الميل السلوكي والسلوك الفعلي، فالأول يعبر عن الرغبة في السلوك (أي الرغبة في الشراء)، أما الثاني فيرمز إلى الفعل الحقيقي (أي الشراء ذاته) وقد نرغب أشياء كثيرة في حياتنا ولكننا لا نقدم على تحقيقها، وهذا هو الفارق الجوهرى بين كليهما.

الالتزام التنظيمي:

تعود كلمة الالتزام إلى الفعل لزم، ولزم الشيء بمعنى أثبتته وداوم عليه وألزمه المال والعمل فصار واجباً عليه، ويعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم السلوكية التي أخذت أبعاداً واتجاهات واسعة وقد أستعمل بطرائق مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفء عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة، كما أنه يبرز مستويات عالية من سلوك الدور المتميز الذي ينصب نحو الأداء المطلوب. (كريدي، 2010م). ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه ارتباط الموظف وتوافقه واحتوائه مع المنظمة التي يعمل فيها، وهي تعبير عن رغبة الموظف في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيقها (الرشيدى، 2013م).

كما يعرف الالتزام التنظيمي بأنه القوة النسبية لتعريف الشخص بنفسه على أنه موظف في المنظمة التي يعمل بها وتتبع أهمية الالتزام التنظيمي بوصفه مفهوماً إلى حدٍ كبير من الافتراض الواسع الانتشار القائل بأن التفاوت في مستويات الالتزام يمكن أن يفسر التباين في كثير من المتغيرات المهمة وبصورة عامة فإن المرؤوسين ذوي الالتزام العالي يربطون اتجاهاتهم بقيم منظماتهم وأهدافها ويظهرون التزاماً بالبقاء فيها. (كريدي، 2010م).

ويرى (Kreitner & Kinicki, 2007) أن الالتزام التنظيمي يتكون من ثلاثة أنواع:

1- الالتزام العاطفي affective commitment وهو يشير إلى الإحساس العاطفي تجاه المنظمة ويوصف بأنه الرغبة الإيجابية للعمل بطريقة محددة.

2- الالتزام المعياري normative commitment وهو يعكس الشعور المستمر بالالتزام تجاه العاملين ويحتم عليه الوفاء للمنظمة.

3- الالتزام المستمر Continuous Commitment ويعني أن العاملين لا يستطيعون الاستغناء عن المنظمة.

الدراسات السابقة

دراسة : محمد بن غالب العوفي ، (2005م) :

هدفت الدراسة للتعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية على مستوى الالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق بمدينة الرياض، وكذلك الكشف عن أثر القيم والمعتقدات والأدواف والمعايير والاتجاهات المكونة للثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق بمدينة الرياض. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي. كذلك بينت الدراسة عدم وجود علاقة ارتباط بين الخصائص الشخصية والثقافة التنظيمية وعدم وجود علاقة

بين الخصائص الشخصية وبين قيم الثقافة التنظيمية، وتبين عدم وجود علاقة بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي.

دراسة : شاهيناز فاضل احمد ، (2008م) :

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيادة التحويلية والقيم التنظيمية. طبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (40) شخصا من العاملين في أقسام الشركة العامة لصناعة البطاريات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها وجود علاقة بين القيادة التحويلية والقيم التنظيمية.

دراسة : باسم عباس كريدي ،(2010م) :

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الأنماط القيادية على الالتزام التنظيمي تم تطبيق الدراسة على (34) موظف بكلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية بين النمط الأوتوقراطي والالتزام العاطفي.

دراسة : محمد مروان النصور،(2012م) :

هدفت إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين لدى البنوك الأردنية، وتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في البنوك العاملة في الأردن بجميع مستوياتهم الإدارية؛ تم سحب عينة عشوائية مكونة من (٣٨١) شخصاً ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمكونات الثقافة التنظيمية (التوقعات التنظيمية) في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي؛ وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم والمعتقدات التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي.

دراسة : حميس ناصر محمد،(2012م) :

هدفت الدراسة إلى تشخيص تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO 14001 في البيئة العراقية. وقد تم تطبيق هذا البحث على المجتمع المكون من 51 موظف يعملون في الشركة العامة لصناعة الزجاج والبلاستيك في العراق. ومن أهم نتائج الدراسة وجود تأثيرات معنوية للثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية.

دراسة: مشعل عيد الرشيدى، (2013م) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط لرضا العاملين للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، طبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (89) موظف في فروع الجمعيات التعاونية في الكويت، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

دراسة: Padma & Nair,(2009)

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار ومعرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المنظمات العامة والخاصة في باكستان، حيث تم أخذ عينة مكونة من 100 موظف من المنظمات العامة و 100 موظف من المنظمات الخاصة. كان من أهم نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، وبينت أن الالتزام المستمر هو السائد في المنظمات الخاصة، بينما كان الالتزام المعياري هو السائد في المنظمات العامة.

دراسة : Tuan & Ventatesh,(2011)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التكنولوجي في قطاع المستشفيات الخاصة في فيتنام، ومعرفة أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع التكنولوجي، وتم إجراء الدراسة على (8) مستشفيات خاصة في فيتنام، وقد كانت أهم نتائج

الدراسة بأن ثقافة المنظمة تلعب دورا رئيسا في تشجيع وتطبيق الإبداع التكنولوجي، وبينت النتائج أيضا أن المستشفيات كانت تعمل ضمن ثقافات مختلفة عن بعضها، وبالتالي فإن الإبداع كان متفاوتا من مستشفى إلى آخر.

دراسة: Mandan et al.,(2012)

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية مع الالتزام التنظيمي وقد طبقت علي (264) موظف في ركن الادعاء العام بطهران، وأظهرت النتائج من الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع مكونات الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

دراسة: Adel,(2014)

كان الغرض من هذه الدراسة معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا. وقد أجريت هذه الدراسة علي (227) من موظفي المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا كانت علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية، في حين أن الثقافة السائدة في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا ثقافة التسلسل الهرمي وكان الالتزام التنظيمي السائد التزام العاطفية.

دراسة: Huma et al.,(2014)

كان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في قطاع الكيماويات بكراتشي، وقد طبقت هذه الدراسة علي عينة من الموظفين بلغت (303) موظف، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي.

نموذج الدراسة

تم تطوير نموذج هذه الدراسة اعتمادا على دراسة (محمد،2012م) التي جاءت بعنوان تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO14001 وقد وضعت منها مقياس الاتجاهات التنظيمية. كما تم قياس الالتزام التنظيمي اعتمادا على دراسة (باسم، 2010) والتي كانت بعنوان الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي. انظر الشكل رقم (1) يوضح نموذج الدراسة.



المصدر: إعداد الباحث،2016

شكل رقم (1) نموذج الدراسة

التعريفات الإجرائية:

الاتجاهات التنظيمية: (عبد الرحمن، 2012)

هي تعبير عن درجة الاتساق للموظف بهيئة المواني البحرية في الاستجابة لموقف أو موضوع ما.

الالتزام التنظيمي: (الرشيدي، 2013)

هو ارتباط الموظف بهيئة المواني البحرية وتوافقه واحتوائه مع الهيئة ، وهي تعبير عن رغبة الموظف بهيئة المواني البحرية في الاستمرار بالعمل فيها لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيقها.

الالتزام العاطفي: (Kreitner&Kinicki,2007)

وهو يشير إلى الإحساس العاطفي للموظف بهيئة المواني البحرية تجاه الهيئة، ويوصف بأنه الرغبة الايجابية للعمل بطريقة محددة.

الالتزام المعياري: (Kreitner&Kinicki,2007)

وهو يعكس الشعور المستمر بالالتزام تجاه الموظفين بهيئة المواني البحرية ويحتم عليهم الوفاء للهيئة.

الالتزام المستمر: (Kreitner&Kinicki,2007)

ويعني أن الموظفون بهيئة المواني البحرية لا يستطيعون الاستغناء عن الهيئة.

طرق الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة في الفترة من 2015 إلى 2016م، ويتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بهيئة المواني البحرية السودانية أما عينة الدراسة فقد تم اختيار (50) من الموظفين العاملين بالفرع الرئيسي لهيئة المواني البحرية بمدينة بورتسودان. قام الباحث بجمع البيانات من قوائم الاستقصاء المعدة لذلك، وذلك من خلال توزيع القوائم على العاملين ثم المرور عليهم بعد فترة للحصول عليها، وكان عدد القوائم التي تم توزيعها 80 قائمة وكان عدد القوائم السليمة والصالحة للتحليل 50 قائمة بنسبة استجابة 62.5%

تم قياس الاتجاهات التنظيمية اعتماداً على دراسة (محمد، 2012م) وقد اشتملت على (6) عبارات كما قام الباحث بقياس الالتزام التنظيمي اعتماداً على مقياس (كريدي، 2010م) الذي تم استخدامه في دراسة بعنوان الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي وقد قام بوضع ثلاثة معايير شملت الالتزام المعياري واحتوى علي (6) عبارات ، والالتزام العاطفي واشتمل علي (6) عبارات والالتزام المستمر واحتوى على (5) عبارات .

بعد جمع بيانات للدراسة قام الباحث بمراجعتها وذلك تمهيدا لإدخالها الحاسوب، وتمت هذه العملية بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة أوافق بشدة (5) درجات، أوافق (4) درجات، محايد (3) درجات، غير موافق درجتان، وأعطيت غير موافق بشدة درجة واحدة.

تمت المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الدراسة بالطرق الإحصائية التالية: استخراج الأعداد (التكرارات) Frequency، المتوسطات الحسابية Means، الانحرافات المعيارية Standard Deviations، إختبار ت T test، إختبار تحليل التباين One way Analysis of Variance، معامل بيرسون Person Correlation، معادلة الثبات ألفا Cronbach Alpha، الانحدار المتعدد، معامل التحديد لقياس القوة التفسيرية للنموذج R^2 ، ومعامل التحديد المعدل (R^2). وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Packages Social Sciences.

الارتباطات، المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

جدول رقم (1) : المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

اسم المتغير	نوع المتغير	الوسط الحسابي
الاتجاهات التنظيمية	مستقل	2.2
الالتزام التنظيمي	تابع	2.3
الالتزام المعياري	تابع	2.5
الالتزام العاطفي	تابع	2.2
الالتزام المستمر	تابع	2.1

المصدر: إعداد الباحث، من بيانات الدراسة الميدانية، 2016م.

تبين من الجدول رقم (1) أن الوسط الحسابي لمتغير الاتجاهات التنظيمية بلغ 2.2 وهو اصغر من الوسط الحسابي الافتراضي والذي قيمته (3)، وتبين أيضا أن الوسط الحسابي لمتغير الالتزام التنظيمي بلغ 2.3 وهو اصغر من الوسط الحسابي الافتراضي والذي قيمته (3)، وقد بلغ الوسط الحسابي لمتغير الالتزام المعياري 2.5 بدرجة اصغر من الوسط الحسابي الافتراضي والذي قيمته (3)، وقد بلغ الوسط الحسابي لمتغير الالتزام العاطفي 2.2 بدرجة اصغر من الوسط الحسابي الافتراضي والذي قيمته (3)، وقد بلغ الوسط الحسابي لمتغير الالتزام المستمر 2.1 بدرجة اصغر من الوسط الحسابي الافتراضي والذي قيمته (3).

ولمعرفة الارتباطات بين متغيرات الدراسة تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (R) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات . ويبين الجدول رقم (2) نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة.

جدول رقم (2) : نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون (R) بين المتغيرات .

المتغير	الاتجاهات التنظيمية	الالتزام التنظيمي	الالتزام المعياري	الالتزام العاطفي	الالتزام المستمر
الاتجاهات التنظيمية	1	.590(**)	.455(**)	.462(**)	.572(**)
الالتزام التنظيمي	.590(**)	1	.809(**)	.849(**)	.864(**)
الالتزام المعياري	.455(**)	.809(**)	1	.498(**)	.574(**)
الالتزام العاطفي	.462(**)	.849(**)	.498(**)	1	.609(**)

1	.609(**)	.574(**)	.864(**)	.572(**)	الالتزام المستمر
---	----------	----------	----------	----------	------------------

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2016م

ملحوظة: ** مستوى المعنوية 0.05 ، n=100

من الجدول رقم (2) يتضح أن قيمة معامل الارتباط (R) بين كل متغيرين اقل من (0.05) ويدل ذلك على وجود ارتباط بين متغيرات الدراسة.

اختبار فرضيات الدراسة

يتناول هذا الجزء من الدراسة اختبار فرضيات الدراسة التي تمت صياغتها، وباستخدام الانحدار المتعدد لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (الاتجاهات التنظيمية) والمتغير التابع الالتزام التنظيمي، الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، تم الحصول على نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما هو موضح في الجدول رقم (3).

جدول رقم (3) : نتائج اختبار الانحدار المتعدد للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المتغير	الاتجاهات التنظيمية	معامل بيتا	مستوى المعنوية
الالتزام التنظيمي		.590	.000
الالتزام المعياري		.455	.001
الالتزام العاطفي		.462	.001
الالتزام المستمر		.572	.000
النسب الإحصائية			
معامل التحديد	R	.590	
معامل التحديد المعدل	R	.348	
التغير في معامل التحديد	R	.334	

المصدر: إعداد الباحث، 2016م

يتبين من الجدول رقم (3) أن قيمة معامل التحديد R (.590) و 2 ذلك على أن التأثيرات الناتجة في الالتزام التنظيمي يفسرها المتغير المستقل بنسبة (59.1%) والباقي يرجع لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي. كما يتبين من الجدول رقم (3) أن هناك علاقة ايجابية معنوية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمة بيتا (.590) ومستوى المعنوية (.000). كما توجد علاقة ايجابية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المعياري حيث بلغت قيمة بيتا (.455) ومستوى المعنوية (.001).

كما توجد علاقة ايجابية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام العاطفي حيث بلغت قيمة بيتا (.462) ومستوى المعنوية (0.001) . كما توجد علاقة ايجابية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المستمر حيث بلغت قيمة بيتا (.572) ومستوى المعنوية (0.000) .

النتائج:

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي.
2. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المعياري.
3. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام العاطفي.
4. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المستمر.

مناقشة النتائج:

1. تبين أن الاتجاهات التنظيمية والتي تعبر عن درجة الاتساق للموظف بهيئة المواني البحرية في الاستجابة لموقف ما، منخفضة حيث بلغ المتوسط 2.2 وهو اقل من الوسط الفرضي.
2. أظهرت النتائج أن الموظفين العاملين بهيئة المواني البحرية فرع الرئاسة بمدينة بورتسودان التزامهم التنظيمي منخفض حيث بلغ المتوسط 2.3 وهو اقل من المتوسط، وهذا يعني أن الموظفين بهيئة المواني البحرية رغبتهم منخفضة في الاستمرار بالعمل بها.
3. كما أظهرت النتائج أن الموظفين العاملين بهيئة المواني البحرية فرع الرئاسة بمدينة بورتسودان التزامهم المعياري منخفض حيث بلغ المتوسط 2.5 وهو اقل من المتوسط، وهذا يعني أن الموظفين بهيئة المواني البحرية شعورهم المستمر بالالتزام تجاه الموظفين بهيئة المواني البحرية والذي يحتم عليهم الوفاء للهيئة منخفضة.
4. كما أوضحت النتائج أن الموظفين العاملين بهيئة المواني البحرية فرع الرئاسة بمدينة بورتسودان التزامهم العاطفي منخفض حيث بلغ المتوسط 2.2 وهو اقل من المتوسط، وهذا يعني أن الموظفين بهيئة المواني البحرية إحساسهم العاطفي منخفض تجاه الهيئة.
5. كما أظهرت النتائج أن الموظفين العاملين بهيئة المواني البحرية فرع الرئاسة بمدينة بورتسودان التزامهم المستمر منخفض حيث بلغ المتوسط 2.1 وهو اقل من المتوسط، وهذا يعني أن الموظفين بهيئة المواني البحرية لا يستطيعون الاستغناء عن الهيئة بمعدل منخفض.
6. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي، وهذا يعني أن درجة الاتساق للموظف بهيئة المواني البحرية في الاستجابة لموقف ما لها علاقة برغبته بالعمل فيها لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيقها. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Mandan etal,2012) ودراسة (Adel,2014) اللتان توصلتا إلي نفس هذه النتيجة.
7. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المعياري، وهذا يعني أن درجة الاتساق للموظف بهيئة المواني البحرية في الاستجابة لموضوع ما لها علاقة بشعوره المستمر بالتزام الهيئة تجاهه. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (الرشيدى، 2013)، ودراسة (Mandan etal,2012) ودراسة (Adel,2014) والتي توصلت إلي أن هناك علاقة طردية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المعياري.

8. وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام العاطفي، وهذا يعني أن درجة الاتساق للموظف بهيئة المواني البحرية في الاستجابة لموقف أو موضوع ما لها علاقة برغبته الايجابية للعمل بطريقة محددة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (الرشيد، 2013)، ودراسة (Mandan et al, 2012) ودراسة (Adel, 2014) والتي توصلت إلي أن هناك علاقة طردية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام العاطفي.

9- وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام المستمر، وهذا يعني أن درجة الاتساق للموظف بهيئة المواني البحرية في الاستجابة لموقف أو موضوع ما لها علاقة باستغناؤه عن الهيئة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Mandan et al, 2012) ودراسة (Adel, 2014) اللتان توصلتا إلي نفس هذه النتيجة.

التوصيات:

1. تبين أن الاتجاهات التنظيمية والتي تعبر عن درجة الاتساق للموظف بهيئة المواني البحرية في الاستجابة لموقف أو موضوع ما منخفضة وعلى إدارة هيئة المواني البحرية زيادتها من خلال التواصل الفعال مع الموظفين وقبول وجهات نظرهم .
2. كذلك أظهرت النتائج أن الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بهيئة المواني البحرية منخفض، وعلى إدارة هيئة المواني البحرية العمل على زيادته من خلال مراجعة سياساتها المتعلقة بالتعامل مع الموظفين.
3. أوضحت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة طردية بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي، وهذا يعني إذا رغبت إدارة هيئة المواني البحرية في زيادة الالتزام التنظيمي لدى موظفيها، عليها أن تقوم بتنمية الاتجاهات التنظيمية لديهم.
4. اتخذ الباحث هيئة المواني البحرية فرع الرئاسة بمدينة بورتسودان مجال لدراسته، فيمكن أن يسعى أحد الباحثين لدراسة العلاقة بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي في القطاعات السودانية الأخرى، كالقطاع الطبي (المستشفيات) لإبراز أهمية الاتجاهات التنظيمية و كيف يمكن أن تساهم في زيادة الالتزام التنظيمي.
5. إجراء دراسات مستقبلية حول أثر بعض المتغيرات الديمغرافية مثل : السن و الجنس، و المستوى التعليمي على الاتجاهات التنظيمية .
6. إجراء دراسات حول علاقة القيم التنظيمية بالالتزام التنظيمي .

المراجع:

1. الرشيد، مشعل عيد ، (2013م) " رضا العاملين متغير وسيط في العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي". رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط. ص 110.
2. العوفي، محمد بن غالب ، (2005م) " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي". رسالة ماجستير جامعة نايف للعلوم الأمنية.
3. النور، محمد مروان ، (2012م) "دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الأردن ص 187- 210.
4. شاهيناز، فاضل احمد ، (2008م) " تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والقيم التنظيمية"، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية ص 73: 97- 119.
5. كريدي، باسم عباس ، (2010م) " الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي " مجلة القادسية للعلوم الرادارية والاقتصادية، جامعة القادسية ص 3: 22-43.

6. عبد الرحمن ، محمود يوسف. السلوك التنظيمي للمنظمات الإدارية. دار البداية ناشرون و موزعون، 2012.
7. محمد، خميس ناصر (2012م) " تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية" مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية، جامعة الانبار 8(4): 204-240.
8. Adel Mohamed Ali Shurbagi. The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in National Oil Corporation of Libya, 2nd International Conference on Research in Science, Engineering and Technology (ICRSET'2014), March 21-22, 2014 Dubai (UAE).
9. Homayoun Dadgar, Farideh Barahouei, Mehdi Mohammadi, Mohammad Ebrahimi and Alireza Ganjali.(2014). The Relationship Between Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Stay of Health Personnel's of Zahedan University of Medical Sciences, *World Applied Sciences Journal*, 21 (8): 1220-1228.
10. Kreitner, R & Kinicki'A. (2007).(Organizational Behavior Essentials) McGraw-hill/Irwin, 7th, N.Y, USA, 2007.
11. Mandan Momeni, Amir Babak Marjani and Vajiheh Saadat.(2012). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Staff Department of General Prosecutors of Tehran, *International Journal of Business and Social Science*, 13 (3): 217-221.
12. Padma, R. & Nair, V. (2009), Organizational Culture and its Impact on Organizational Commitment in Public and Private Organizations, *Global Management Review*, 4(1): 32-39.
13. Tuan, T. & Venkatesh, S. (2011), Organizational Culture and Technological Innovation Adoption in Private Hospitals, *International Business Research*. 3(3): 144-153.