

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة

في محافظة ذي قار

م.م. سيف هادي منجل

العراق. مديرية تربية ذي قار

Hydersadiq790@yahoo.com

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لموظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار، وكذلك معرفة مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي المديرية، كما هدف البحث إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي من وجهة نظر موظفي المديرية، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتكونت عينة البحث من

(١٠٠) فرداً من موظفي المديرية، وقد استخدم الباحث استبيان الثقافة التنظيمية المعد من قبل الباحث، كما استخدم الباحث مقياس الولاء التنظيمي، وتم استخراج الاسس العلمية للمقياسين (الصدق والثبات والموضوعية). واستنتج الباحث ما يأتي:

- هناك مستوى جيد من الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار

- هناك ادراك كامل لأهمية الولاء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

- وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى موظفي المديرية . كما توصل الباحث الى عدة توصيات منها :

- الاستفادة من المقياس الثقافة التنظيمية والوعي المعني في دراسات اخرى تنمي العمل التنظيمي في المؤسسات الرياضية الاخرى

- تنمية نواحي القوة في الجوانب الادارية للموظفين من خلال زجهم بالدورات والتطويرية لغرض الارتقاء بالعمل الاداري الذي يخدم العملية التنظيمية

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الولاء التنظيمي، مديرية الشباب والرياضة

Organizational culture and its relationship to organizational loyalty of the Youth and Sports Directorate staff In Dhiqar Governorate

Assistant Lect. Saif Hadi menjel

Iraq. Dhi Qar Education Directorate

Hydersadiq790@yahoo.com

Abstract

The research aimed to identify the level of organizational culture of Youth and Sports Directorate Staff in Dhi Qar Governorate, identify the level of organizational loyalty among the directorate staff, and identify the relationship between organizational culture and organizational loyalty from the point of view of the directorate staff. The descriptive method was used in the survey method. The research the sample consisted of(100)individuals from the directorate staff. The researcher used the organizational culture questionnaire prepared by the researcher. The researcher also used the organizational loyalty scale. The two scales of basic foundations were extracted (validity , reliability and objectivity) The researcher concluded that:

- There is a good level of organizational culture among youth and sports directorate staff in Dhiqar Governorate .

-There is a full awareness of the importance of organizational loyalty to the staff of the Youth and Sports Directorate in Dhiqar Governorate.

There is a significant relationship between organizational culture and organizational loyalty among the directorate Staff.

The researcher recommended :

-Make use of the scale of organizational culture and awareness in other studies that develop organizational work in other sports institutions

-Development of strengths in the administrative aspects of staff by putting them in the courses and development for the purpose of developing the administrative work that serves the organizational process.

Key words: organizational culture, organizational loyalty, youth and sports directorate

١- المقدمة :

تعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي. وتختلف النظرة للثقافة التنظيمية، حيث يتعامل معها البعض باعتبارها عاملاً مستقلاً. والنظر للقيم بأنها تنتقل بواسطة العاملين إلى التنظيمات كأحد نواتج التنظيم المتمثلة بالقيم، واللغة المشتركة، والرموز والطبقات المختلفة التي تتطور مع مرور الوقت. وتؤكد هذه النظرة على أهمية الإجماع والاتفاق على مفهوم الثقافة التنظيمية وجزئياتها المختلفة من قبل المديرين والعاملين. فالثقافة التنظيمية عنصر أساس موجود جنباً إلى جنب مع مكونات التنظيم الأخرى من الأفراد والأهداف والتكنولوجيا والهياكل التنظيمية. ووفقاً لهذه النظرة فإن من اللازم إدارة الثقافة التنظيمية بشكل يحقق الأهداف التي تسعى إليها التنظيمات، ويعد الولاء التنظيمي أحد ضرورات الأداء الوظيفي الناجح، إذ يجب أن يستند على إعداد علمي تخصصي (أكاديمي)، فضلاً عن الوعي الثقافي المتمثل بالتدريب على طرق وأساليب العلوم الحديثة وأيضاً الخبرات المكتسبة من خلال الممارسة العلمية للمهنة وكما يعتبر الولاء التنظيمي من المفاهيم حديثة التداول ويتمثل في إدراك الفرد لذاته المهنية وما يحمل من قدرات واستعدادات وميول واهتمامات هذا من جهة، ومن جهة أخرى أدراكه لمعطيات مهامه وما يوفر من وظائف ومتطلباتها المختلفة سواء كانت متطلبات أكاديمية أو تدريبية، فهذا الوعي يساعد الفرد على الاختيار الموضوعي الواقعي لمهنته مما يزيد فرصة نجاحه وعطائه فيها، وتتجلى أهمية البحث الحالي في محاولة التعرف على الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي للمشرف الرياضي الذي قد يؤدي إلى تطوير أدائه الوظيفي وتحسينه مما يعود بالنفع والفائدة لجميع العاملين في المؤسسات الرياضية، وإعطاء نتائج إيجابية نحو مجتمع رياضي أفضل، هذا لأن النشاط الرياضي في مديريات الشباب والرياضة هو الرافد والشریان النابض لرشد الأندية والمنتخبات الوطنية بلعبين على مستويات عالية

ويرى الباحث أن من الممكن أن يكون للثقافة التنظيمية الدور المؤثر والفعال في اختيار الأسلوب المناسب في معالجة الصراعات التنظيمية في منظماتنا الرياضية لما لها من خصائص تمكنها من تحديد اتجاه الصراع نحو السلب أو نحو الإيجاب. لذا تتركز مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- هل يمتلك موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار (الناصرية) ثقافة تنظيمية؟
- هل يمتلك موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار (الناصرية) ولاء تنظيمي؟
- هل للثقافة التنظيمية علاقة بالولاء التنظيمي؟

ويهدف البحث الى :

- ١- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار (الناصرية).
- ٢- التعرف على قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار (الناصرية)
- ٣- التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار (الناصرية).

٢- اجراءات البحث:

١-٢ منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأساليب المسحي والعلاقات الارتباطية وذلك لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث .

٢-٢ مجتمع وعينة البحث:

اشتمل مجتمع البحث على الموظفين في مديرية الشباب والرياضة مدينة الناصرية محافظة ذي قار والبالغ عددهم (١٢٠). وبعد تحديد ملامح مجتمع البحث لجأ الباحث إلى اختيار عينة مناسبة منه تمهيداً لتطبيق البحث عليها ، لذا اختار الباحث عينة بحثه من (١٠٠موظفا بنسبة بلغت (٩٢,٣١%) من مجتمع البحث ، لهذا قسمت عينة البحث على ما يأتي :

- عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (١٠) موظفين لمقياس الثقافة التنظيمية و (١٠) موظفين لمقياس الولاء التنظيمي واختيروا بالطريقة العشوائية (القرعة).

٢-٣ الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث :

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية .
- استبانة الخبراء للمقاييس .
- فريق العمل المساعد .
- المقاييس المستخدمة في البحث (الثقافة التنظيمية ، الولاء التنظيمي).
- جهاز حاسوب نوع (hp) عدد (١) .
- حاسبة إلكترونية يدوية نوع (CASIO) عدد (١) .
- قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام) .

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية:

إعداد تعليمات الإجابة عن مقياس الثقافة التنظيمية :

تعد تعليمات الإجابة عن المقياس الدليل للمفحوص أو المستجيب وقد حرص الباحث في إعدادها للتعليمات وتم مراعاة ما يأتي :

- ١- عدم ذكر الاسم والاعتماد على ترميز الاستثمارات .
 - ٢- عدم ترك أي فقرة بلا إجابة.
 - ٣- ضرورة الإجابة بصراحة وبدقة.
 - ٤- وضع بعلامة (✓) في الحقل الذي ينطبق عليك أمام كل فقرة.
 - ٥- أن اجابتك ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي فقط.
 - ٦- تكون واضحة وسهلة الفهم ومناسبة لمستوى عينة البحث.
 - ٧- إخفاء الغرض من المقياس وذلك من أجل الحصول على بيانات صادقة وغير مزيفة.
 - ٨- إيضاح للمستجيب بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة بل هي وجهات نظر.
- كما عرض الباحث في ورقة التعليمات نموذجاً للإجابة كمثال يقتدى به المستجيب في إجابته على المقياس.

٢-٤-١ التجربة الاستطلاعية لمقياس الثقافة التنظيمية:

تجري التجربة الاستطلاعية للتحقق من مدى وضوح التعليمات ووضوح فقرات المقياس ومدى دقتها ، والوقت المستغرق للإجابة ، والتعرف على الأخطاء قبل إجراء التجربة الأساسية ، وطبق مقياس الثقافة التنظيمية على عينة استطلاعية والبالغ عددها (١٠) موظفين من مديرية شباب رياضة الناصرية في يوم ٢٠١٨/١٠/١٥ وبالشكل الجماعي في الساعة العاشرة صباحاً في قاعة المديرية ، إذ سمح لهم بالاستفسار عن أي غموض في فقرات المقياس وإبداء أي ملاحظة تتعلق بالمقياس وقد اتضح من هذه التجربة أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة ، إذ أن أفراد العينة اكملوا الإجابة عن جميع فقرات المقياس بمتوسط زمن مقداره (١٥) دقيقة ، وبهذا أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة الإعداد لغرض التحليل الإحصائي للفقرات البالغة (٢٥) فقرة .

٢-٤-٢ تصحيح مقياس الثقافة التنظيمية:

إن مقياس الثقافة التنظيمية صيغت فقراته بالاتجاه الإيجابي بخمسة بدائل إجابة متنوعة ويتم تصحيحه على وفق هذه البدائل وهي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) حسب صيغة السؤال وقد أعطيت الأوزان التالية للبدائل وهي (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) حسب تسلسل الإجابة بالنسبة للفقرات وتم حساب درجة الثقافة التنظيمية من خلال الإجابة عن جميع فقرات المقياس البالغة (٢٥) فقرة وبذلك يتراوح مجموع الدرجة على المقياس (١٢٥) درجة وهي أعلى درجة ، و(٢٥) درجة وهي أقل درجة ، ومتوسط فرضي مقداره (٧٥) درجة يمثل الوسط الفرضي لدرجات المقياس ، فإذا كانت درجة الإجابة على المقياس أكثر من (٧٥) فهذا يشير إلى أن فوق المتوسط الثقافة التنظيمية ، أما إذا كانت أقل من

(٧٥) درجة فإن هذا يدل على ضعف الثقافة التنظيمية لدى المفحوص

٢-٤-٣ اختيار مقياس الولاء التنظيمي:

اجراءات تحديد الولاء التنظيمي:

لغرض قياس وتحديد الولاء التنظيمي تم إعداد مقياس الولاء التنظيمي بعد إجراء التعديلات وفق أحدث الدراسات العربية من قبل الباحثة (شيماء رعد نصيف جاسم) (شيماء رعد نصيف جاسم ، ٢٠١٥)

والمتضمن (٢٠) فقرة ومن أجل اعداد المقياس وعُرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال علم النفس وطرائق التدريس والإدارة العامة والإدارة الرياضية والاختبارات لغرض الحكم على صلاحية الفقرات في قياس الولاء التنظيمي وبعد إطلاع السادة الخبراء والمتخصصين على المقياس أبدوا ملاحظاتهم واقتروا تعديل قسم من الفقرات أمّا لتكرارها في المعنى مع الفقرات الأخرى أو لتكون مناسبة لعينة البحث .

٢-٤-٤ التجربة الاستطلاعية الولاء التنظيمي:

طبق مقياس الولاء التنظيمي على عينة استطلاعية وبالغة (١٠) موظفين من مديرية شباب ورياضة الناصرية في يوم الثلاثاء المصادف ١٦/١٠/٢٠١٨ وبالشكل الجماعي في الساعة العاشرة صباحاً في قاعة المديرية ، إذ سمح لهم بالاستفسار عن أي غموض في فقرات المقياس وإبداء أي ملاحظة تتعلق بالمقياس وقد اتضح من هذه التجربة أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة ، إذ أن أفراد العينة اكملوا الإجابة عن جميع فقرات المقياس بمتوسط زمن مقداره (١٠) دقيقة ، وبهذا أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة الإعداد لغرض التحليل الإحصائي للفقرات البالغة (٢٠) فقرة

٢-٤-٥ الخصائص السايكومترية لمقياسي الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي:

١- صدق المقياس : اعتمد الباحث على نوعين من صدق المقياس الحالي هما:

أ- صدق المحتوى: تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرض الباحث مقياسي الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي على مجموعه من الخبراء لإقرار صلاحية فقرات المقياس.

ب- صدق التكوين الفرضي: وتم التحقق من هذا الصدق في المقياسين ١ من خلال التحليل الإحصائي للفقرات وذلك بحساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياسين.

٢- ثبات مقياس: تم حساب الثبات باستخدام طريقتين هما:

أ- التجزئة النصفية : لغرض التحقق من هذه الطريقة تم تجزئة فقرات المقياس إلى فقرات فردية وأخرى زوجية ، وحساب تباين الفقرات الفردية والفقرات الزوجية وإخضاعها لمعامل (f) وعند مقارنة القيمة المحسوبة والبالغة (٠,١٥٤) بالقيمة الجدولية البالغة (١,٣٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، تبين ان الفرق غير دال إحصائياً وهذا يعني تجانس الفقرات الفردية والزوجية ، بعدها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي المقياسين وكانت قيمتها المحسوبة (٠,٨٦) لثقافة التنظيمية و(٠,٨٨) للولاء التنظيمي وهذه الدرجة تعني ثبات نصف الاختبار ولأجل الحصول على ثبات كامل قام الباحث بتطبيق معادلة (سبيرمان

- براون) إذ بلغ معامل الثبات (٠,٨٩) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياسين .

ب- معامل الفاكرونباخ : طبقت المعادلة على أفراد عينة إعداد المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وظهر بأن قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (٠,٩٠) لمقياس الثقافة التنظيمية و(٠,٨٥) للوعي المهني وهي مؤشر عال لثبات المقياسين.

٢-٥ التجربة الرئيسية:

تم التطبيق على عينة التجربة الرئيسية البالغة (١٠٠) موظف للمدة من ٢٠١٨/١١/١٥ ولغاية ٢٠١٨/١١/١٨ من قبل الباحث وبمساعدة فريق العمل المساعد ، وتم جمع نتائجهم باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، من أجل إجراء العلاقات الارتباطية واستخراج معادلة الانحدار وتحقيق أهداف البحث.

٣-١ عرض النتائج ومناقشتها

الجدول (١) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لمقياس الثقافة التنظيمية

المتغيرات	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي
الثقافة التنظيمية	100	111.41	12.28	75

تبين نتائج الجدول (١) الدرجة الكلية لمقياس الثقافة التنظيمية الذي يتكون من (٤) مجالات و(٢٥) فقرة ذات قدرة تمييزية وكفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لأن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على أن عينة البحث لديهم ثقافة تنظيمية فوق المتوسط ؛ يعزو الباحث سبب هذه الفروق إلى أن عينة البحث تتمتع بمقدار جيد من الخبرة والمهارة والمعرفة بالمفاهيم الإدارية الحديثة التي تتماشى مع التطورات مما يجعلهم يسيرون على وفق التقدم في أعمالهم والمهام المناطة اليهم والمحافظة على كل ما هو قائم بعيدا عن التغييرات ، فضلا عن تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والوظائف حسب الكفاءة والخبرة والقدرات والطموحات ، وهذا يتفق مع ما تم ذكره بأن الإداء هو "مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله ، وتتضمن جودة الإداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في العمل، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عملة ، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص"

٣-٢ عرض نتائج مقياس الولاء التنظيمي وتحليلها ومناقشتها :

الجدول (٢) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لمقياس الولاء التنظيمي

المتغيرات	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي
الوعي المهني	100	77.33	7.66	60

تبين نتائج الجدول (٢) الدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي الذي يتكون من ٢٠ فقرة ذات قدرة تمييزية وكفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.00) وهو اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على ان المشرفيين الرياضيين لديهم وعي مهني فوق المتوسط ؛ ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن عينة البحث تتمتع بمقدار جيد من الولاء التنظيمي ، مما يدل على أن العينة لديها ولاء تنظيمي، يعزو الباحث هذه النتائج الى أن عينة البحث يتمتعون بقدر جيد من الولاء التنظيمي ، والذي ينعكس بدوره على الثقافة التنظيمية وهذا يتفق مع ما تم ذكره إن الولاء التنظيمي هو "حالة يتمثل فيها الفرد بقيم وأهداف المنظمة، ويرغب الفرد في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه "

٣-٣ عرض وتحليل ومناقشة نتائج نسبة مساهمة الولاء التنظيمي بالإداء الوظيفي:

لجأ الباحث الى استخدام الانحدار البسيط بغية استخراج قيمة نسبة مساهمة الولاء التنظيمي بمتغير الثقافة التنظيمية والناجمة عن قيمة مربع الارتباط بينهما ، والجدول (٣) يبين ذلك.

الجدول (٣) يبين دلالة معامل الارتباط ونسبة مساهمة الولاء التنظيمي بالإداء الوظيفي

المتغيرات	طبيعة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	نسبة المساهمة	درجات الحرية	الخطأ المعياري	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الولاء التنظيمي الثقافة التنظيمية	بسيط	0.36	0.13	100-1	13.48	15.05	دالة إحصائية عند 0.005

يتبين من الجدول (٣) ان نسبة مساهمة الولاء التنظيمي بمؤشر الثقافة التنظيمية كانت عالية وهذا ما تؤكدته قيمة (F) المحسوبة البالغة (15.05) التي تدل على ان التباين المشترك بين المتغيرين كان كبيراً وهذا ما يتضح من خلال مستوى الدلالة البالغ (0.00).

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

١- هناك مستوى جيد من الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار
٢- هناك ادراك كامل لأهمية الولاء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

٣- وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى موظفي المديرية .

٤-٢ التوصيات:

١- الاستفادة من المقياس الثقافة التنظيمية والوعي المعني في دراسات اخرى تنمي العمل التنظيمي في المؤسسات الرياضية الاخرى
٢- تنمية نواحي القوة في الجوانب الادارية للموظفين من خلال زجهم بالدورات والتطويرية لغرض الارتقاء بالعمل الاداري الذي يخدم العملية التنظيمية

المصادر

- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط٣ ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ٢٠١١ .
- بلوم ، بنيامين وآخرون (١٩٨٦) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة.
- جواد، شوقي ناجي، (١٩٩٥): إدارة الأعمال منظور كلي، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
- حريم، حسين (١٩٩٧): السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- حمود، خضير كاظم (٢٠٠٢): السلوك التنظيمي، ط١، دار صفاء للنشر، عمان الأردن.
- الخشالي، شاكركار الله والتميمي، أياد فاضل محمد (٢٠٠٨) : الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المشاركة باتخاذ القرار لمواجهة التحديات المعاصرة دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن.
- سلو، شاكركار احمد (٢٠١١) : الثقافة التنظيمية الرياضية وعلاقتها بالكفاءة التنظيمية في المنظمات الرياضية في إقليم كردستان، دار العرب ودار نور للدراسات والنشر والترجمة، ط١، دمشق، سوريا .
- الشماع، خليل محمد حسن وحمود، خضير كاظم (٢٠٠٠) نظرية المنظمة، دار المسيرة، عمان.
- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (١٩٩٨): الإدارة التربوية والسلوك لمنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- العساف ، صالح بن حمد (١٩٩٥) : المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط١، مطبعة شركة العبيكان.
- علاوي، محمد حسن (١٩٩٨): سيكولوجية القيادة الرياضية، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، مصر .
- العميان، محمود سلمان (٢٠٠٤): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، الأردن .
- عويس ، خير الدين علي احمد (١٩٩٩) : دليل البحث العلمي ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، القاهرة .
- القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠): نظرية المنظمة والتنظيم، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٩) : السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط٥، عمان
- موسى، صافي إمام (١٩٧٦): ظاهرة النزاعات في المنظمات، مجلة الإدارة العامة، الرياض، العدد (١٩)، يناير ١٩٧٦.
- شيماء رعد نصيف جاسم : المناخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر تدريسيي جامعة بغداد ، اطروحة دكتوراه ، كلية التربية للبنات ، قسم العلوم التربوية والنفسية ، جامعة بغداد ، ٢٠١٥.

السيد الموظف المحترم :

يرجى الاطلاع على فقرات المقياسين والإجابة عليهما بدقة وحيادية بوضع علامة (√) في المجال المخصص خدمة للبحث العلمي فقط ، ولا داعي لذكر الاسم شاكرين تعاونكم
اسم الموظف /.....

- التحصيل الدراسي - الخبرة : شهر سنة - الجنس : ذكر أنثى
- العمر

استبيان الثقافة التنظيمية:

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تحرص الإدارة العليا على تفويض مسؤولياتهم المزيده من السلطات					
٢	تشجع الإدارة العليا ملاكاتها الإدارية والفنية على الابتكار					
٣	تضع الإدارة العليا أهداف واضحة أمام الملاكات الإدارية والفنية لتسهيل عملية انجازها					
٤	تؤكد الإدارة العليا على العمل بكفاءة وانجاز المهام بفاعلية					
٥	تمتلك الإدارة العليا رؤية وفهم عميق لخلق فرص عمل جديدة للمنظمة					
٦	تمتلك الإدارة العليا أنظمة رسمية ودقيقة معلنة للملاكات الإدارية والفنية					
٧	تهتم الإدارة العليا بتحقيق أداء جيد في العمل وبلوغ الهدف					
٨	تتعامل الملاكات الإدارية والفنية كعائلة واحدة					
٩	التحديات التي تواجهها الملاكات الإدارية والفنية تسمح لهم بالتعلم والنمو					
١٠	تؤكد الإدارة العليا على الاستقرار الوظيفي					
١١	العامل الحاسم لنجاح المنظمة هو قدرتها على استغلال الموارد المتاحة وتحقيق أفضل أداء					
١٢	تحرص الإدارة العليا على زيادة (توطيد) الثقة بين الملاكات الإدارية والفنية					
١٣	تولي الإدارة العليا اهتماما منقطع النظير للملاكات الإدارية والفنية وتشجع المبتكرين منهم					
١٤	تولي الإدارة العليا اهتماما لإنجاز الأهداف بكفاءة					
١٥	تتنافس الملاكات الإدارية والفنية في الأقسام لتحقيق كفاءة أفضل					
١٦	تشجع الإدارة العليا الملاكات الإدارية والفنية على المشاركة في جميع أنشطة المنظمة					
١٧	توفر الإدارة العليا لملاكاتها الأمن الوظيفي					

مقياس الولاء التنظيمي

ت	الفقرات	أوافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١						
٢						
٣						
٤						
٥						
٦						
٧						
٨						
٩						
١٠						
١١						
١٢						
١٣						
١٤						
١٥						
١٦						
١٧						
١٨						
١٩						
٢٠						