العلاقة بين مناخ المنظمة ومدى الالتزام المؤسسي والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التمريض جامعة الزقازيق

منـال صالح مصطفى[١]، فاطمة جودة متولي[٢]، سهير السيد حسنين[٣]

[١] مدرس مساعد بقسم إدارة التمريض كلية التمريض - جامعة الزقازيق، [٢] مدرس إدارة التمريض كلية التمريض - جامعة الزقازيق، [٣] أستاذ إدارة التمريض كلية التمريض - جامعة عين شمس

مقدمة:

المناخ التنظيمي لبيئة العمل له أثر عظـيم فـي تحديد السلوك السائد داخل الكلية ،كماأنـه يـؤثر إيجابيا أو سلبيا على مستوى الرضـا الـوظيفي والالتزام المؤسسي بين أعضاء هيئـة التـدريس والهيئة المعاونة.

يعرف المناخ التنظيمي بأنه أنماط العناصر الهامة داخل المؤسسة أو تـصورات أعـضائها لتلـك العناصر، كما أنه مجموعة الخـصائص التـي تتصف بها المؤسسة، والتي تميز كل مؤسسة عن غيرها، وأنه يؤثر على سـلوك الأفـراد داخـل المؤسسة، ورضاهم والتزامهم.

يعرف الرضا الوظيفي بأنـه شـعور داخلـي بالرضا والاعتزاز وذلك نتيجة القيام بعمـل ذات أهميةوقيمة والالتزام المؤسسي يعبر عن شـعور ومعتقدات العاملين نحو المؤسسة ككل لذلك يجب خلق مناخ تنظيمي صحي يساعد عـضو هيئـة التدريس والهيئة المعاونة على إنجـاز أدوارهـم المتعددة، تحفيزهم، رفع كل من مستوى رضاهم والتزامهم وينمى رغبة البقاء في الكلية، وبالتالي ينعكس ذلك علـى مـستوى الأداء وتحقيـق معايير الجودة.

هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

١. تحديد العلاقه بين مناخ المنظمة ومدى الالتزام المؤسسي والرضا الوظيفي بين أعـضاء هيئـة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التمريض جامعـة الزقازيق. وذلك من خلال ما يلي:

- التعرف على الـنمط الـسائد مـن المنـاخ التنظيمي.
- تحديد مستوى الالتزام المؤسـسي لأعـضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- تحديد العلاقة بين منـاخ المنظمـة ومـدى الالتزام المؤسسي والرضـا الـوظيفي بـين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التمريض جامعة الزقازيق.
- اقتراح خطة استراتيجية من أجل التحسين.

طرق و أدوات البحث:

مكان البحث : كليه التمريض - جامعة الزقازيق.

عينة البحث : تكونت عينة البحـث مـن جميـع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التمريض، جامعـة الزقـازيق (مـدرس – مدرس مساعد – معيد) وعددهن(٧٥).

أدوات البحث : اشـتملت أدوات البحـث علـي استمارة استبيان واحدة مقـسمة إلـى أربـع أجزاء:

١. **الجزء الأول:** البيانات الشخـصية لأعـضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مثـل الـسن، مستوى التعليم، سـنوات الخبـرة، المهنـة والحالة الاجتماعية.
٢. **الجزء الثاني:** المناخ التنظيمي مثل،النزعـة الإنسانية، مستوى الألفة، المناخ الغير مترابط والتركيز على الإنتاج والتـي يتكـون مـن (٤٤)عنصر.
٣. **الجزء الثالث:** الالتزام المؤسسي مثل: البعـد العاطفي، البعد المستمر والبعـد الاخلاقـى والذى يتكون من (١٨) عنصر.
٤. **الجزء الرابع:** الرضا الوظيفي مثل: سياسـة الكلية، العلاقات في العمل، بيئة العمل، نظام العمل، المرتبات والحوافز، الحالة النفـسية، الأمان في العمل و الإنجاز والذى يتكون من (٦٣) عنصر.

وقد أجريت هذه الدراسة على ثلاث مراحـل: مرحلة الإعداد ومرحلة التنفيذ ومرحلة اقتـراح خطة استراتيجيه من اجل التحسين.

مرحلة الإعداد: المعنية بالترتيبـات الإداريـة لتنفيذ الدراسة، فضلا عن إعداد أدوات جمـع البيانـات المختلفـة. وقـد أجريـت دراسـة

استطلاعية على ٤٠ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، ثم اختبار مصداقية وثبات الاستبيان .

مرحلة التنفيذ: المعنية بجمع البيانات والتحليل البيئي(نقاط القوى و نقاط الضعف، الفرص والتهديدات).

المرحلة الثالثة: التي تركز على اقتراح خطة استراتيجيه.

استغرقت عملية جمع البيانات والمعلومات ٣ شهور اعتبارا من أول أكتوبر إلى نهاية ديسمبر ٢٠٠٩.

النتائج:

ولقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن الآتي:

- طبقاً للتحليل الإحصائي لإجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وجد أن الغالبية ٨٠٪ أكدن أن مناخ المنظمة ككل متوسط . جاء ترتيب مجالات المناخ التنظيمي على النحو الآتي: ٦٠٪ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة أكدن أن من مناخ النزعة الإنسانية عالي، ٥٢٪ منهن أكدن أن الألفة عالية، بالإضافة إلى ٧٣,٣٪ ، ٥٦٪ منهن أكدن أن التباعد والتركيز على الإنتاج متوسط على التوالي.
- وجد أن الالتزام المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بوجه عام مرتفع ٧٢٪. وجاء ترتيب أبعاد الالتزام المؤسسي على النحو الآتي: ٧٨,٧٪ ، ٧٦٪، ٥٦٪ البعد المستمر، البعد العاطفي ثم البعد الاخلاقى على التوالي.
- وجد بالنسبة للرضا الوظيفي أن ٧٨,٧٪ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لديهم مستوى عام متوسط من الرضا الوظيفي.
- وجد أن ٧٣,٣٪ ٥٠٪ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لديهن مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي عن العلاقات في العمل و نظام العمل على التوالي.
- تُشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه وجدت علاقات ذات دلالة إحصائية بين مناخ المنظمة والالتزام المؤسسي والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- كما تُشير نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين البيانات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مثل السن، مستوى التعليم، سنوات الخبرة، المهنة و الحالة الاجتماعية ومتغيرات الدراسة (مناخ المنظمة والالتزام المؤسسي والرضا الوظيفي).

الخلاصة:

نستنتج من هذه الدراسة أن :

- معظم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة أكدن أن مناخ المنظمة ككل متوسط (ليس مفتوح وليس مغلق).
- معظم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لديهن مستوى عام مرتفع للالتزام المؤسسي.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لديهن مستوى عام متوسط من الرضا الوظيفي.

التوصيات: توصى هذه الدراسة:

- تطبيق الخطة الاستراتيجية المقترحة من أجل تعزيز الجوانب الإيجابية وتقليل ومعالجة الجوانب السلبية المختصة بمناخ المنظمة والالتزام المؤسسي والرضا الوظيفي بكلية التمريض جامعة الزقازيق.
- مراجعة الخطة دوريا كل سنة أو حسب ما تقتضي الضرورة ذلك وعمل التصليحات اللازمة حسب المتغيرات والمستجدات.

الخطة الاستراتيجية لمناخ المنظمة والالتزام المؤسسي والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة ألمعاونة بكلية التمريض جامعة الزقازيق

عناصر الخطة الاستراتيجية:

- الفلسفة والتوجه العام في شكل رؤية ورسالة الكلية.
- مواطن القوة لاستثمارها ومواطن الضعف لتلافيها.
- الفرص المتاحة للنمو والتحديث والتوسع والتهديدات التي تعوق العمل والاستعداد لها مسبقا.
- غايات استراتيجية طويلة المدى تعكس الطموحات وتترجمها إلي واقع ملموس.
- المخاطر المحتملة التي يمكن أن تحدث ويترتب عليها أعاقه لمسيرة العمل.
- عدم المساس بالثوابت التي تقوم عليها ثقافة المؤسسة.

منهجية إعداد الخطة:
تقوم الخطة ألاستراتيجيه لمناخ المنظمة والالتزام المؤسسي والرضا الوظيفي بالكلية علي منهجيه التحليل المستقبلي وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها علي تحليل البيئة الخارجية للكلية لاستقراء الفرص والتهديدات ألمحتملة وتحليل البيئة الداخلية للكلية من حيث كفاءتها وقدرتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها.

وتأسيسا علي ما سبق فأن أسلوب العمل في الخطة قد اعتمد علي:
تشخيص الوضع الراهن لمناخ المنظمة والالتزام المؤسسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئه التدريس والهيئة المعاونة من خلال :
- استمارة استبيان
- المسح البيئي (Swat analysis) لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية والفرص والتهديدات المحتملة للبيئة الخارجية.
- استخدام طريقة العصف الذهني.
- صياغة الرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية.
- صياغة الأهداف والخطه التنفيذية.

الإجراءات التنفيذية لوضع الخطة التنفيذية:
- **الرؤية :**
عضو هيئه تدريس مستوفي المعايير قادر علي المنافسة علي المستوي القومي والعلمي.
- **الرسالة:**
كليه التمريض جامعه الزقازيق توفر مناخ تنظيمي صحي ايجابي مفتوح يكفل الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي لأعضاء هيئه التدريس في إطار من الجودة والاعتماد.
- **الفلسفة:**
تتبني الكلية فلسفه ألجودة الشاملة التي تقوم علي تقديم مناخ تنظيمي متميز علي المستوي الأكاديمي والإداري يسعى نحو تحقيق والرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي لهيئة الكلية وجودة الأداء المستمر في تقديم الخدمة التعليمية والوصول بهم إلي تحقق التميز التنافسي في سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي.

القيم التي تتبناها الكلية:
١. انتهاج منهج علمي واعي في أداره الكلية
٢. الجودة الشاملة في التعليم
٣. التميز القائم علي التنوع والتكامل
٤. تبني وإعلاء قيم المساواة والعدالة والشفافية.

الغايات الاستراتيجية للكلية
- توفير مناخ تنظيمي يتفق مع فلسفه ومبادئ الجودة والتميز في الأداء
- خلق ثقافة الالتزام المؤسسي
- خلق ثقافة الرضا الوظيفي

الأهداف العامة : وتهدف الخطة إلي:

محور المناخ التنظيمي:
- تعزيز المناخ التنظيمي و النزعة الانسانيه لدى العميد من ٦٠- ٧٥% بنهاية ٢٠١٤
- رفع مستوى الألفة بين هيئة الكلية من ٥٢- ٨٦% بنهاية ٢٠١٣
- خلق مناخ تنظيمي مترابط
- رفع المناخ الانتاجى لدى العميد وأعضاء هيئة التدريس من ٤٤- ٧٥% بنهاية ٢٠١٦

محور الالتزام المؤسسي:
تعزيز الالتزام المؤسسي لهيئة الكلية بما يتضمنه من الأبعاد المختلفة (البعد العاطفي، البعد المستمر، البعد الأخلاقي).

محور الرضا الوظيفي:
- رفع مستوى رضا هيئة الكلية عن سياسة الكلية من ٤٥,٣- ٧٥% بنهاية ٢٠١٣
- تحسين مستوى رضا هيئة الكلية عن نظام العمل من ٧٨,٧- ٩٥% بنهاية ٢٠١٤
- تعزيز وتنمية العلاقات الخاصة بين الأفراد وتوجيهها بما يخدم أهداف الأفراد في إطار أهداف الكلية.
- تحسين مستوى رضا هيئة الكلية عن بيئة العمل من ٧٨,٧- ٩٥% بنهاية ٢٠١٥
- تحسين مستوى رضا هيئة الكلية عن المرتبات و الحوافز من ٦٠- ٩٠% بنهاية ٢٠١٥.
- الحرص على أمان و سلامة هيئة الكلية في العمل.
- تشجيع هيئة الكلية على الإنجاز في العمل.