

## المناخ التنظيمي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية - دراسة ميدانية بجامعة 08 ماي 1945 - قالمة - The organizational Climate in the Algerian university -A field study on a sample of Guelma university teacher-

ربيحة قداش<sup>(1)</sup> و كوكب الزمان بليردوح<sup>(2)</sup>

نخصص :علم النفس

جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي

<sup>(1)</sup>zhrakaddache@gmail.com

<sup>(2)</sup>beliardouh.k@gmail.com:المؤلف المرسل:

الملخص:

تهدف الدراسة إلى البحث عن طبيعة المناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة. حيث قَدَّر مجتمع الدراسة بـ 38 أستاذ جامعي، مع العلم أنه تم استرجاع 30 استمارة. وتوصلت النتائج إلى:

- وجود مناخ تنظيمي معتدل سائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية حسب إدراك الأساتذة الجامعيين.
- عدم وجود فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس.
- لا توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية تعزى إلى متغير الأقدمية.

الكلمات المفتاحية : المناخ التنظيمي ، الأستاذ الجامعي، قسم علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية.

### Résumé :

Le but de notre étude est de chercher la nature du climat organisationnel établi au sein des départements de psychologie et de sciences sociologiques à l'université 8 Mai 1945, Guelma.

Le groupe étudié se compose de 38 enseignants. La distribution des questionnaires n'a permis de récupérer que 30 questionnaires. Les résultats ont montré que :

- 1) Le climat organisationnel moyen règne auprès des deux départements.
- 2) Il n'y a pas des différences dans la perception des enseignants du climat organisationnel selon la variable de sexe.
- 3) Il n'existe pas de différences entre les deux départements selon la variable d'ancienneté.

**Mots Clés :** Climat organisationnel, enseignant universitaire, département de psychologie, département de sociologie.

**Abstract:**

The current study aims to look for the natural organizational Climate in the department of Psychology and department of Social Sciences at Guelma university ,the study took 38 university teachers knowing that only 30 forms were retrieved and the results of the study reached to:

- The existence of organizational Climate in the department of Psychology and the department of Social Sciences according to the Appreciation of university teacher.
- No differences in the Appreciation of university teachers about the organizational Climate in the department of Psychology and the department of Social Sciences Due to the variable sex.
- No differences in the Appreciation of university teachers about the organizational Climate in the department of Psychology and the department of Social Sciences Due to the seniority variable.

**Keywords:** organizational Climate – The university teacher.

## 1- الإشكالية العامة للدراسة:

تعتبر الجامعة منارة فكرية لتتوير العقول البشرية، وذلك بإنتاجها للعلم والمعرفة، فقد ساهمت في تطوير المجتمعات بتكوينها لكوادر تدفع بعجلة النمو نحو التقدم، لهذا حذت الجزائر حذو دول العالم بإنشائها للعديد من الجامعات تلبية وخدمة لحاجاتها وجزارة اليد العاملة، فقامت بوضع سياسات تربوية وإصلاحات جامعية وطبقت كل من نظام " ل م د" ونظام الجودة الشاملة في التعليم العالي الذي يعمل بدوره على جودة الأستاذ الجامعي. كما أن هذا الأخير؛ أي الأستاذ الجامعي يمثل روح الجامعة وعمودها الفقري وحجر الأساس في العملية التعليمية التعلمية، لما يقوم به من أدوار ريادية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع إن توفرت له الظروف الملائمة والمناخ التنظيمي الصحي داخل الحرم الجامعي.

فالمناخ التنظيمي هو الجو النفسي والاجتماعي والمهني للعمل، فإذا كان هذا الجو ملائم أثر بشكل فعال في سلوك العاملين وسمح بخلق علاقات من التعاون والثقة وفرص للإبداع خاصة أمام الأساتذة، أما إذا كان العكس فهو يجر المنظمات أو الجامعات والعاملين فيها إلى صراعات تنظيمية وتكتلات وأجواء مضطربة توجب النفور في العلاقات وتعيق جميع الأطراف على تحقيق أهدافها، لهذا وجب طرح التساؤل التالي: ما طبيعة المناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 بولاية قالمة؟

وعن هذا السؤال تتبثق الأسئلة الفرعية التالية:

- ما طبيعة المناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية حسب إدراك الأساتذة الجامعيين؟

- هل توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس؟

- هل توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية تعزى إلى متغير الأقدمية؟

## 2- فرضيات الدراسة:

- يوجد مناخ تنظيمي إيجابي سائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية حسب إدراك الأساتذة الجامعيين.

- لا توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس.

- لا توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية تعزى إلى متغير الأقدمية.

### 3- أهمية الدراسة:

تتجلى في: تقدم نتائج الدراسة تغذية راجعة لكل المسؤولين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة حول طبيعة المناخ التنظيمي السائد لديهم. كما قد تفتح النتائج المجال للباحثين في مختلف القطر الوطني لإجراء مثل هذه الدراسات على مستوى كل جامعة جزائرية.

### 4- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 بولاية قالمة.
- التعرف على الفروق في أثر الجنس على إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية.
- التعرف على الفروق في أثر الأقدمية على إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية.

### 5- مصطلحات الدراسة:

**5-1- المناخ التنظيمي:** إن مصطلح المناخ التنظيمي هو أحد المفاهيم التي تبلورت في إطار تطور الفكر الإداري المعاصر، ويعد كورنل (cornel) أول من استخدم مصطلح المناخ التنظيمي (المؤسسي) عام 1955 في دراساته عن مناخ المؤسسات التعليمية. وقد نظر ليكرت (Likrt, 1978) إلى المناخ التنظيمي بأنه مناخ أية منظمة تعمل كجزء من نظام أكبر، فالموظفون يعملون ضمن بيئة إدارية عامة وهذه البيئة تنشأ من خلال سياسات وممارسات كبار الإداريين للنظام. وهذا المناخ يؤثر على أداء كل التابعيين، وهذا التأثير يعتمد على حجم السلوك لكل من يعمل في سلسلة الهيكل التنظيمي.<sup>(1)</sup> أما إجرائياً فيقصد به: الجو النفسي والاجتماعي والمهني

بالجامعة كما يدركه أساتذتها، من خلال أبعاد المناخ التنظيمي وهي: النمط القيادي والإداري، تقييم الأداء، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرار، حوافز العمل والعلاقات الإنسانية.

**5-2-الأستاذ الجامعي:** يعرفه محمد حسنين العجمي بأنه: "محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي، بحثا وتعلّما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة، وهو مفتاح كل إصلاح، وأساس كل تطوير. وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة".<sup>(2)</sup> ويقصد به في هذه الدراسة كل أستاذ جامعي يشغل منصب دائم بقسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 08 ماي 1945 قالمة للسنة الجامعية 2017-2018.

**-أولا: الإطار النظري للدراسة:**

**1- أبعاد المناخ التنظيمي:** توجد العديد من الأبعاد للمناخ التنظيمي أهمها:

**أ- النمط القيادي والإداري:** إن النمط القيادي المتبع في المنظمة (الجامعة) من العناصر الأساسية لنجاح الإدارة وفعاليتها إذ أن القيادة وأنماطها ذات أثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد (الأستاذ الجامعي) والمنظمة (الجامعة) على حد سواء.<sup>(3)</sup>

**ب- تقييم الأداء:** إن تقييم أداء العاملين وسيلة أو أداة أساسية يعتمد عليها في جميع المنظمات (الجامعات)، وذلك للحكم على دقة السياسات والبرامج التي تتبعها هذه المنظمات من ناحية، وعلى فعالية وكفاءة أداء العاملين من ناحية أخرى، حيث يركز مفهوم تقييم أداء العاملين على معرفة وتحليل الفروق بين ما هو مخطط وما تحقق، أي بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب.<sup>(4)</sup>

ج- **نمط الاتصال:** الاتصال الفعال هو الاتصال ذو الاتجاهين (الهابط والصاعد) الذي يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي وتبادل الأفكار والآراء والمعلومات، وعلى العكس من ذلك الاتصال ذو الاتجاه الواحد (الهابط) الذي يحمل الأوامر والتعليمات من أعلى إلى أسفل ويؤدي بالفرد إلى عدم الاكتراث والخمول في التفكير باعتبار أن أفكاره وآراءه لا قيمة لها لدى الرؤساء.<sup>(5)</sup>

ح- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** إن المشاركة في اتخاذ القرارات تتيح للعاملين (الأساتذة الجامعيين) فرص إبداء الرأي والأفكار والاقتراحات، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين طرق العمل وتقليل الصراع ورفع الروح المعنوية للأفراد والجماعات؛ إذ إن القرار جوهر العملية الإدارية ووسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة (الجامعة).<sup>(6)</sup>

خ- **حوافز العمل ومكافآته:** تعتبر الحوافز من الوسائل المهمة التي تمكن القيادات من تنظيم وتوجيه سلوك العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة (الجامعة) بكفاءة وفاعلية، وتؤثر درجة عدالة نظام الحوافز والمكافآت وارتباطه بالأداء المستند إلى معايير واضحة وموضوعية في خلق مناخ تنظيمي يشجع على التنافس والإبداع بين العاملين مما يحقق مصلحة المنظمة.<sup>(7)</sup>

د- **العلاقات الإنسانية:** يعرف "كنش ديفز" العلاقات الإنسانية بقوله: "العلاقات الإنسانية عبارة عن مجموعة من الاتجاهات التي تهدف إلى تطوير العمل الجماعي داخل المنشآت عن طريق تجميع الجهود والمواهب البشرية ومحاولة خلق نوع من التكامل بينها في جو يحفز على العمل التعاوني المنتج وتشعر فيه الجموع العاملة بالراحة والرضا اقتصاديا واجتماعيا ونفسيا"<sup>(8)</sup>.

ثانيا: الإطار التطبيقي للدراسة

1- **منهج الدراسة:** اعتمد على المنهج الوصفي، حيث عرفه سامي محمد ملحم على أنه: أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.<sup>(9)</sup>

2- **مجتمع الدراسة:** يقدر بـ 38 أستاذ جامعي 17 أستاذ بقسم علم النفس و21 أستاذ بقسم علم الاجتماع.

3- **عينة الدراسة:** أجري المسح الشامل لمجتمع الدراسة المقدر بـ 38 أستاذ، مع استبعاد رئيسي القسمين لتجنب تأثير الذاتية على نتائج البحث، ووجود أستاذتين في عطلة أمومة من قسم العلوم الاجتماعية، فوزعت 34 استمارة، وتم استرجاع 30 استمارة لذا قدرت عينة الدراسة بـ 30 مفردة.

4- **أداة الدراسة:** اعتمدت الاستمارة لقياس المناخ التنظيمي، وهي مقسمة إلى محورين المحور الأول للبيانات الشخصية، والمحور الثاني حول قياس المناخ التنظيمي، وعدد بنودها 48 بند موزعة وفق 6 أبعاد، من إعداد الباحثة العافري

#### 5- حدود الدراسة:

أ- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة بجامعة 8 ماي 1945 بقالمة، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بقسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية.

ب- **الحدود الزمنية:** من بداية جانفي 2018 إلى غاية نهاية مارس 2018.

ج- **الحدود البشرية:** أجريت الدراسة على مجتمع قدر بـ 30 أستاذ جامعي.

6- **الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:** تم معالجة البيانات بالاعتماد على برنامج Spss واستخدم المتوسط الحسابي ولتقييم المتوسط الحسابي قمنا بإجراء المعادلة التالية: الوزن الأعلى - الوزن الأدنى / عدد البدائل = طول

الخلية وبالتعويض فيها نجد:  $5-1/5=5/4=0.8$  بإضافة طول الخلية للوزن الأول يمكننا من تحديد مستويات المناخ التنظيمي وذلك كالتالي:

[ 1.8-1 ] مناخ إيجابي، [ 2.6-1.8 ] مناخ إيجابي، [ 2.6-1.8 ] مناخ إيجابي، [ 3.4 -2.6 ] مناخ متوسط (معتدل) [ 4.2-3.4 ] مناخ سلبي، [ -4.2 ] 5 مناخ سلبي.

- بدمج الفئة الأولى [ 1.8-1 ] مع الفئة الثانية [ 2.6-1.8 ] تعطينا مستوى مناخ إيجابي، كما تم دمج الفئة الرابعة [ 4.2- 3.4 ] مع الفئة الخامسة [ -4.2 ] لتعطينا مستوى مناخ سلبي، أما الفئة الثالثة [ 2.6 - 3.4 ] فهي تمثل مستوى مناخ متوسط أو معتدل.

والنسب المئوية، والانحراف المعياري، اختبار "ت" للفروق بين عينتين مستقلتين، اختبار تحليل التباين الأحادي.

## 7- نتائج الدراسة:

### 7-1- وصف عينة الدراسة:

جدول رقم 1: عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
50%	15	ذكور
50%	15	إناث
100%	30	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان

- نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يصف مفردات العينة من حيث متغير الجنس أنه يوجد تساوي في عدد الذكور والإناث المقدر بـ 15 أستاذ و 15 أستاذة، وبنسبة مئوية تقدر بـ 50% للأساتذة و 50% للأساتذات.

جدول رقم 2: عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة %
أقل من 5 س	5	16,7%
من 5 إلى 10 س	13	43,3%
أكثر من 10 س	12	40%
المجموع	30	100%

المصدر: إعداد الباحثان

- نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الأقدمية أنه هناك تذبذب نوعا ما في التوزيع، حيث قدر عدد أساتذة الفئة الأولى الذين تتوفر فيهم 5 سنوات من العمل بـ 5 أفراد وهي الفئة الأصغر والفئة الثانية من 5 إلى 10 سنوات من العمل بـ 13 فرد وهي أكبر فئة من حيث التوزيع، ثم تليها الفئة الأخيرة والتي تحتوي على الأساتذة الذين لهم أكثر من 10 سنوات من العمل، والمعبرة نسبيا على التوالي بـ 16.7% للفئة الأولى و 43.3% للفئة الثانية، و 40% للفئة الأخيرة.

جدول رقم 3: وصف استجابات العينة للمناخ التنظيمي:

الرتب 5	إ معياري	م حسابي	أعراض بشدة		أعراض		محايد		أوافق		أوافق بشدة	
25	1.066	3.066	3.3	1	40	12	20	6	33.3	10	3.3	1
7	0.915	3.700	13.3	4	56.7	17	20	6	6.7	2	3.3	1
31	1.014	2.933	3.3	1	30	9	30	9	30	9	6.7	2
12	1.105	3.466	20	6	30	9	30	9	16.7	5	3.3	1
1	0.678	4.443	00	00	00	0	50	15	46.7	14	3.3	1
5	0.803	3.900	00	00	23.3	7	46.7	14	26.7	8	3.3	1
29	1.066	2.966	6.7	2	23.3	7	40	12	20	6	10	3
41	1.014	2.733	00	00	30	9	23.3	7	36.7	11	10	3
44	0.813	2.600	00	00	13.3	4	40	12	40	12	6.7	2
13	0.858	3.433	00	00	3.3	1	56.7	17	20	6	20	6
15	1.132	3.400	13.3	4	43.3	13	20	6	16.7	5	6.7	2
8	0.758	3.666	00	00	13.3	4	43.3	13	40	12	3.3	1
34	0.776	2.866	00	00	3.3	1	13.3	4	50	15	33	10
37	0.996	2.800	3.3	1	23.3	7	30	9	36.7	11	6.7	2

16	0.999	3.366	3.3	1	36.7	11	40	12	6.7	2	6.7	2	15
33	1.155	2.900	3.3	1	36.7	11	20	6	26.7	8	13	4	16
18	0.987	3.300	6.7	2	43.3	13	26.7	8	20	6	3.3	1	17
17	0.915	3.300	3.3	1	46.7	14	30	9	16.7	5	3.3	1	18
46	0.899	2.466	3.3	1	6.7	2	33.3	10	46.7	14	10	3	19
35	0.899	2.866	3.3	1	20	6	40	12	33.3	10	3.3	1	20
40	0.980	2.733	00	00	26.7	8	30	9	33.3	10	10	3	21
22	1.095	3.200	10	3	30	9	40	12	10	3	10	3	22
32	1.028	2.900	6.7	2	20	6	36.7	11	30	9	6.7	2	23
11	1.248	3.600	23.3	7	43.3	13	13.3	4	10	3	10	3	24
23	1.176	3.166	10	3	43.3	13	3.3	1	40	12	3.3	1	25
27	1.114	3.000	6.7	2	30	9	30	9	23.3	7	10	3	26
38	0.996	2.800	00	00	30	9	30	9	30	9	10	3	27
47	1.028	2.333	6.7	2	6.7	2	13.3	4	60	18	13	4	28
48	1.008	2.133	00	00	10	3	26.7	8	30	9	33	10	29
10	0.855	3.600	00	00	6.7	2	63.3	19	13.3	4	16	5	30
36	0.912	2.833	3.3	1	16.7	5	46.7	14	26.7	8	6.7	2	31
21	1.063	3.200	10	3	30	9	36.7	11	16.7	5	6.7	2	32
20	1.030	3.200	13.3	4	20	6	43.3	13	20	6	3.3	1	33
19	1.072	3.233	10	3	36.7	11	23.3	7	26.7	8	3.3	1	34
3	0.808	4.033	00	00	23.3	7	63.3	19	10	3	3.3	1	35
4	0.784	3.933	00	00	20	6	60	18	13.3	4	6.7	2	36
9	1.098	3.633	16.7	5	53.3	16	13.3	4	10	3	6.7	2	37
43	1.055	2.700	3.3	1	26.7	8	13.3	4	50	15	6.7	2	38
28	1.174	3.000	10	3	26.7	8	26.7	8	26.7	8	10	3	39
42	1.257	2.733	10	3	20	6	20	6	33.3	10	16	5	40
45	1.252	2.533	3.3	1	30	9	6.7	2	36.7	11	23	7	41
2	0.614	4.366	00	00	00	00	43.3	13	50	15	6.7	2	42
26	1.272	3.033	16.7	5	20	6	23.3	7	30	9	10	3	43
30	1.159	2.966	10	3	23.3	7	30	9	26.7	8	10	3	44
14	1.135	3.433	13.3	4	46.7	14	16.7	5	16.7	5	6.7	2	45
6	1.194	3.766	3.3	1	13.3	4	33.3	10	10	3	3.3	1	46
24	0.922	3.100	3.3	1	30	9	46.7	14	13.3	4	6.7	2	47
39	1.135	2.766	6.7	2	23.3	7	20	6	40	12	10	3	48
	0.314	3.168	الاستمارة ككل										

المصدر: إعداد الباحثان

- حسب الجدول أعلاه البنود التي جاءت في أولى متوسط استجابات العينة هي كالآتي: حيث تحصل البند رقم(5) بعبارته التي تقول: تلبى الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل(تعديل جداول الزمن الحصص التعويضية...إلخ)،على الرتبة الأولى ويقدر متوسطه الحسابي بـ(4.443)، وانحرافه المعياري بـ 0.678، كما يليه البند رقم(42) بعبارة

تتص على: تحرص إدارة القسم على السير الحسن للامتحانات من خلال توفير كل الظروف لذلك، على الرتبة الثانية ويقدر متوسطه الحسابي بـ(4.366) وانحرافه المعياري بـ (0.614)، ويليه البند رقم(35) وعبارته كالآتي: رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام، تحصل على الرتبة الثالثة ويقدر متوسطه الحسابي بـ (4.033)، وانحرافه المعياري (0.808).

- أما البنود التي جاءت في آخر توزيع الاستجابات فهي كالآتي: البند رقم (29) بعبارة: توجد في الجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة، وهذا البند تذييل التوزيع باحتلاله المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.133) وانحرافه المعياري بـ (1.008)، ويسبقه البند رقم (28) بعبارة تقول: الراتب الذي أتقاضاه يدفعني إلى البحث عن العمل الإضافي (ساعات إضافية) تحصل على الرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.333) وانحرافه المعياري بـ(1.028).

## 7-2- اختبار ومناقشة الفرضيات

أ- اختبار ومناقشة الفرضية الأولى: يوجد مناخ تنظيمي إيجابي سائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية حسب إدراك الأساتذة الجامعيين.

- جدول رقم 4: الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي .

مستوى المناخ التنظيمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	30	3.168	0.314

المصدر: إعداد الباحثان

جدول رقم 5: الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي.

test Value= 3.4						
95 % مستوى ثقة		الفرق	مستوى الدلالة الإحصائية	درجة الحرية df	t	مستوى المناخ
الحد الأدنى	الحد الأعلى					
3.051	3.286	-0.231	0.000	29	-4.025	

المصدر: إعداد الباحثان

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى المناخ التنظيمي السائد حسب إدراك أفراد عينة الدراسة يقدر بـ (3.168) وانحراف معياري قدره (0.314) وبالرجوع إلى فئات التقييم نجد أن هذه القيمة تنتمي إلى الفئة (2.6 إلى 3.4) والتي تعني أن مستوى المناخ التنظيمي في حدود المتوسط من جهة، وبالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من اختبار "t" لعينة واحدة من جهة أخرى، نجد أن هذه القيمة تقل بشكل معنوي عن القيمة (3.4) حيث كانت قيمة t للفرق بين المتوسط العام والقيمة (3.4) تساوي (-4.025) وهي سالبة وكانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) كما أوضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى المناخ التنظيمي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (-3.051-3.286) وهو دائما أقل من (3.4) مما يعني أن مستوى المناخ التنظيمي يقع في حدود المتوسط.

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مناخ تنظيمي معتدل (متوسط) سائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية، بمتوسط حسابي قدره (3.168) يقع في هذا المجال [2.6-3.4]، اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج أبوسمرة (1999) حول تقييم المناخ التنظيمي في جامعة القدس من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس فتوصلت نتائج دراسته إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ التنظيمي السائد فيها كان متدنياً. كما اختلفت دراستنا مع نتائج دراسات محلية أنجزت على مستوى الجامعة الجزائرية من بينها دراسة طوطاوي (1993) حول الجو التنظيمي السائد في الجامعة وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم فتم تحقيق فرضيتها العامة أي أنه يسود الجامعة جو تنظيمي يعرقل أداء الأساتذة ويسبب لهم شعوراً بالتذمر وعدم الرضا؛ مما يعني أنه يسود الجامعة مناخ تنظيمي سلبي بكل مؤسسات التعليم العالي محل الدراسة<sup>(10)</sup>.

كما اختلفت النتائج مع دراسة الباحثة بوطوطن بجامعة سكيكدة (2009) الموسومة بـ اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية حيث توصلت إلى اتجاه عام سلبي نحو المناخ التنظيمي بتقدير بلغ (2.90) ونسبة مئوية بلغت (58 %).<sup>(11)</sup> بينما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة المعشر (2001) التي هدفت إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية محل الدراسة هو في مجمله متوسط بمتوسط حسابي قدره (3.4).

- كما تقاربت النتائج في المنحى الإيجابي مع دراسة العافري (2016) بجامعة قسنطينة بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي، فتوصلت إلى أنه يدرك أساتذة جامعة قالمة المناخ التنظيمي السائد في جامعتهم على أنه مناخ تنظيمي إيجابي صحي وهو ملائم إلى حد ما، حيث بلغ معدل المتوسط العام لدرجة سيادة المناخ التنظيمي (3.25).

ب- اختبار ومناقشة الفرضية الثانية: لا توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الجنس.

- لتحقيق الغرض تم استخدام اختبار "t" لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغير الدراسة تبعا للمتغير المستقل: الجنس (ثنائي التقسيم: ذكور، إناث) وتم الحصول على النتائج التالية:  
جدول رقم6: المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات العينة حسب الجنس.

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	15	3.072	0.332
إناث	15	3.265	0.273

المصدر: إعداد الباحثان

جدول رقم 7: فروق استجابات أفراد العينة حسب متغير الجنس.

حالة عدم التجانس	(f)	مستوى الدلالة	(t)	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة (sig)	الفرق
	0.476	0.496	1.738-	28	0.093	0.193-

المصدر: إعداد الباحثان

- يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "t" غير دالة إحصائياً حيث كانت قيمة t = (-1.738) عند مستوى دلالة (0.496) وهو أكبر من (0.05)، وبالتالي فالفرق الملاحظة بين المتوسطات ليست جوهرية؛ أي لا ترجع إلى متغير الجنس بل ترجع إلى عوامل أخرى (الصدفة أو أخطاء في المعاينة)، ومنه فالفرضية محققة.

- أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي حسب متغير الجنس، حيث اتفقت مع نتائج دراسة المعشر (2001) في عدم تبين وجود فروق بين المناخ التنظيمي والجنس.<sup>(12)</sup> كما اتفقت مع دراسة السماوي (2005) والتي كانت تدور حول العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة "عز" والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة اليمنية في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في جامعة تعزى لمتغير الجنس.<sup>(13)</sup> كما تعارضت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العافري (2016) حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي حسب الجنس لصالح الذكور.

ت- اختبار ومناقشة الفرضية الثالثة: لا توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الأقدمية. لتحقيق الغرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغير الدراسة تبعا للمتغير المستقل: الأقدمية (ثلاثي التقسيم: اقل من 5 سنوات، بين 5 و 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر)، وتم الحصول على النتائج التالية:

جدول رقم 8: المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	5	3.300	0.253
من 5 إلى 10 سنوات	13	3.163	0.397
أكثر من 10 سنوات	12	3.119	0.233
المجموع	30	3.168	0.314

المصدر: إعداد الباحثان

-جدول رقم9: فروق استجابات العينة حسب الاقدمية "ANOVA".

الدالة الإحصائية	(f)	متوسط المربعات	درجة الحرية (df)	مجموع المربعات	
0.575	0564	0.058	2	0.115	التباين بين المجموعات
		0.102	27	2.757	التباين داخل المجموعات
			29	2.872	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "F" غير دالة إحصائيا حيث كانت قيمة  $F = 0.564$  عند مستوى دلالة (0.575) وهو اكبر من (0.05). وبالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطات ليست جوهرية؛ أي لا ترجع إلى متغير الأقدمية بل ترجع إلى عوامل أخرى (الصدفة أو أخطاء في المعاينة). ومنه فالفرضية محققة.

- أوضحت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق في أثر الأقدمية على إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية، حيث اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة السماوي (2005) في عدم وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) في تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في جامعة "تعز" تعزى لمتغير سنوات الخبرة<sup>(14)</sup>، كما تعارضت مع دراسة العافري (2016) التي توصلت إلى أثر متغير سنوات الخبرة على إدراك الأساتذة للمناخ التنظيمي في وجود فروق لصالح فئة الأساتذة ممن لديهم خبرة تتراوح بين (11 و 15) سنة في الجامعة.

## خاتمة:

من خلال ما تم عرضه من نتائج ومناقشتها اتضح أن المناخ التنظيمي السائد في قسم علم النفس وقسم العلوم الاجتماعية بجامعة 08 ماي 1945-قائمة- معتدل، مما يسمح للأساتذة الجامعيين بالقيام بمهامهم التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، أما بخصوص المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس والأقدمية فأثبتت الدراسة عدم وجود فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الجنس، مما يوضح أنه لا يوجد اختلاف وتأثير للجنس في إدراكهم لأنهم يعملون في بيئة تنظيمية واحدة، كما لا توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الأقدمية، فالفرد في التنظيم لا يحتاج لمدة زمنية طويلة لكي يدرك المناخ لأنه يشعر به ويقومه من خلال الحوافز المادية، ونمط القيادة وإصدار القرارات في تعاملاته اليومية مع الإدارة فتلك القرارات إما تتميز بالليونة في التنفيذ أو الصلابة، وفي علاقاته الاجتماعية بزملاء العمل وفي السياسات واللوائح القانونية التي تأتي من الأعلى إلى الأسفل في نمط الاتصال العمودي، وقرارات تدرج السلطة في الهيكل التنظيمي للجامعة.

## - الهوامش:

- 1- واصل جميل المومني: المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر، الأردن، 2006، ص25.
- 2- رضوان بواب: الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة جيجل، الجزائر، 2014، ص140.
- 3- عماد محمد عطية: التعليم العالي تاريخه فلسفاته بيئة الحرم الجامعي، الدار العالمية للنشر، الأردن، 2014، ص ص 131-132.
- 4- العافري مليكة: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للأستاذ الجامعي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عبد الحميد قسنطينة 02، الجزائر، 2016، ص66.

- 5- خضير كاظم حمود وآخرون: السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، إثراء للنشر، الأردن، 2009، ص ص 262-263.
- 6- خضير كاظم حمود: السلوك التنظيمي، دار الصفاء للنشر، عمان، 2002، ص 171.
- 7- أحمد محمد عوض بني أحمد: الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار حامد للنشر، الأردن، 2007، ص 50.
- 8- المعاطية عبد العزيز عطا الله: الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار حامد للنشر، الأردن، 2007، ص 293.
- 9- سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر، عمان، 2002، ص 352.
- 10- طوطاوي زوليخة: الجو السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 1999، د ص.
- 11- بوطوطن سليمة: اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2009، د ص.
- 12- سناء ظاهر: المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الفلسطينية في مدينة نابلس وأثره في دافعية الموظفين فيها، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010، ص 17.
- 13- الكبيسي عبد الواحد حميد: دور المناخ التنظيمي في الجامعة على التأثير الإيجابي في المجتمع، جامعة الأنبار، العراق، 2010، ص 12.
- 14- نفس المرجع: ص 12.