

تقييم المناخ التنظيمي الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس  
- دراسة ميدانية بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

The evaluation of the university organizational Climate from  
the point of view of the teaching members assembly  
-A field study at the university of 20 August 1955, Skikda

رييحة قداش<sup>1</sup>

طالبة الدكتوراه جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

Kaddache.rebiha@univ-oeb.DZ

تاريخ الوصول: 2018/12/24 القبول: 2019/10/31 /النشر على الخط: 2020/01/15

Received: 24/12/2018 / Accepted: 31/10/2019 / Published online : 15/01/2020

### ملخص:

تهدف الدراسة إلى البحث عن طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، وقدّرت العينة بـ 50 أستاذ، وتوصلت النتائج إلى:  
- وجود مناخ تنظيمي متوسط سائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب إدراك الأساتذة.  
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة للمناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعزى إلى متغير التخصص.  
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة للمناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.  
- **الكلمات المفتاحية:** المناخ التنظيمي - الجامعة - أعضاء هيئة التدريس.

- **Abstract:**The study in question aiming to find the nature oforganizational climate followed at the faculty of Humanities and Social Sciences, 20 August 1955, Skikda.

All the university professors agreed on the availability of an average organizational Climate, which is applied and common at the faculty of Humanities and social sciences.

Also, they agreed that the proved statistical differences are not worth to be mentioned in the faculty of Humanities and Social Sciences concerning the different specialties; and degree.

<sup>1</sup> المؤلف المرسل: رييحة قداش الإيميل: zahrakaddache@gmail.com

**-Keywords:** organizational Climate –University- teaching members' assembly

## مقدمة:

يعتبر المناخ التنظيمي من المواضيع المهمة في علم النفس، فهو كان ولازال محل اهتمام العديد من الباحثين من مختلف التخصصات خاصة علم نفس العمل والتنظيم، وعلم الاجتماع التنظيمي، وعلم النفس الاجتماعي، لهذا عني بدراسته على المستوى الوطني، والإقليمي العربي، وعلى المستوى الدولي، فقد تم تناوله في المؤسسات التربوية كالمدارس، والمتوسطات، الثانويات، والجامعات، والمؤسسات الاقتصادية كشركة الكهرباء والغاز والبريد والاتصالات، والمؤسسات الأمنية، فأجريت هذه الدراسة لتقييم مستوى المناخ التنظيمي على الصعيد الجامعي، وبالأخص جامعة سكيكدة.

## 1- إشكالية الدراسة:

تعتبر الجامعة قاطرة تمر عبرها الأجيال نحو المستقبل، وذلك بتكوينهم وتأطيرهم وإكسابهم لمعارف ومهارات يكونون من خلالها هويتهم العلمية حسب التخصصات وينجم عنها أيضا الهوية المهنية لكل طالب جامعي، مما يساهم في تطوير الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع، لهذا سعت الجزائر إلى تشييد كوكبة من الجامعات تغطي أغلب ولايات الوطن، وذلك لنشر العلم والمعرفة وجزارة الكوادر لخدمة القطاعات المحلية، وكل هذا لا يتأتى إلا بالدور الجوهري الذي يقوم به الأستاذ الجامعي. فلأستاذ الجامعي يشغل أدوار لا متناهية ابتداء بتكوين نفسه عن طريق التدرج العلمي للحصول على شهادات عليا تمكنه أولا من الدخول في سلك أساتذة التعليم الجامعي واكتساب مهارات وتطوير كفاءاته وجودته من أجل استثمارها في مخرجات الجامعة، واشتغاله بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بإجرائه للعديد من المنتقيات والمؤتمرات والأبحاث، وهذا في ظل توفر مناخ تنظيمي إيجابي وصحي في المؤسسة الجامعية التي ينتسب إليها.

فالمناخ التنظيمي هو الجو النفس واجتماعي والمهني للعمل، فإذا كان هذا المناخ ملائم وصحي سمح بخلق علاقات من التعاون والثقة وفرص للإبداع خاصة أمام الأساتذة، وفي عكس ذلك أي سيادة مناخ سلبي تقعا لجامعات والعاملين فيها إلى صراعات تنظيمية طاحنة وأجواء من النفور في العلاقات مما يؤثر بالسلب على تحقيق الجامعة للأهداف التي أسست من أجلها، ومن ثم وجب طرح التساؤل التالي:

ما طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 20 أوت 1955 بولاية سكيكدة؟

وعن هذا السؤال تنبثق الأسئلة الفرعية التالية:

- ما طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب إدراك الأساتذة الجامعيين؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعزى إلى متغير التخصص؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية؟

## 2-فرضيات الدراسة:

- يوجد مناخ تنظيمي سلبي سائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب إدراك الأساتذة الجامعيين.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعزى إلى متغير التخصص.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

## 3-أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في:

- تسليطها الضوء على الجو التنظيمي للرأس مال البشري المتمثل في الأساتذة الجامعيين ودوره في خلق فرص الإبداع والتطوير التنظيمي الجامعي.

- إن تقييم المناخ التنظيمي الجامعي يقدم تغذية راجعة لكل المسؤولين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة سكيكدة.

- وقد تفتح نتائج الدراسة المجال للباحثين لإجراء مثل هذه الدراسات على مستوى الجامعات الجزائرية.

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

- التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 20 أوت 1955 بولاية سكيكدة.

- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب متغير التخصص.

- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب متغير الدرجة العلمية.

## 5-مصطلحات الدراسة:

**5-1-المناخ التنظيمي:** يعرف كل من فاروق عبده فليه والسيد محمد عبد المجيد في كتابهما

الموسوم بالسلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية؛ المناخ التنظيمي بأنه: "تعبير مجازي يستخدم في الإدارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعي المعمول بها والخوافز والمفاهيم الإدراكية، وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل والأبعاد التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم"<sup>1</sup>.

- كما يعرفانه أيضا بأنه: "الظروف الإدارية والاجتماعية والنفسية والمادية والبيئة السائدة داخل المنظمة والتي تؤثر في العلاقات الوظيفية بين أعضائها"<sup>2</sup>.

أما إجرائيا فنقصد به في هذه الدراسة: الجوانب النفسي والاجتماعي والمهني بالجامعة كما يدركه أساتذتها، من خلال أبعاد المناخ التنظيمي والمتمثلة في النمط القيادي والإداري، تقييم الأداء، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرار، حوافز العمل ومكافآته، والعلاقات الإنسانية.

**5-2-الأستاذ الجامعي:** يعرف جون ديوي الأستاذ الجامعي بأنه: " ذلك الذي يدرّب طالبه على

استخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنه فهو الذي يشترك مع طالبه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 292.

<sup>2</sup> - المرجع السابق، 293.

ويقصد به في هذه الدراسة كل أستاذ جامعي يشغل منصب دائم بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 20 أوت 1955 بولاية سكيكدة للسنة الجامعية 2017-2018.

## 6- الدراسات السابقة:

أجريت العديد من الدراسات حول تقييم المناخ التنظيمي من أهمها دراسة الباحثة العافري مليكة (2016) بعنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي" حيث هدفت هذه الدراسة لتقييم المناخ التنظيمي السائد في جامعة قالمة من وجهة نظر الأساتذة ، وتحديد مستوى ونوع الالتزام التنظيمي لديهم ، كما سعت إلى بناء نموذج سبي يحدد العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي، كما هدفت أيضا إلى التعرف على الفروق في إدراك الأساتذة للمناخ التنظيمي و مستويات الالتزام باختلاف خصائصهم الديمغرافية وهي: (الجنس- العمر - المركز الوظيفي - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - الكلية).

كما اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي، حيث كانت الاستمارة الأداة الرئيسية لجمع البيانات، واستخدمت أسلوب المسح الشامل على المجتمع المتاح المقدر بـ (508) أستاذ من المجتمع الأصلي المقدر بـ (619) أستاذ.<sup>2</sup>

و دراسة السماوي (2005) باليمن هدفت إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة "تعز" والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتكون مجتمع البحث من (109) عضو هيئة تدريس ، موزعين على سبعة كليات ، وتم استخدام آدتين في البحث الأولى لقياس المناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز والثانية لقياس الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس.<sup>3</sup> ، دراسة المعشر (2001) وعينت أفراد الأجهزة الإدارية العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة والرسمية ، هدفت

<sup>1</sup> - دلال سلامي، إيمان عزي: تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد الثالث، جامعة الوادي، الجزائر، 2013، ص 152.

<sup>2</sup> - العافري مليكة: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للأستاذ الجامعي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، الجزائر، 2016، د.ص.

<sup>3</sup> - الكبيسي عبد الواحد حميد: دور المناخ التنظيمي للجامعة على التأثير الإيجابي في المجتمع، جامعة الأنبار، العراق، 2010، ص 12.

إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد في تلك الجامعات ، حيث أظهرت النتائج أن مستوى المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية محل الدراسة هو في مجمله متوسطا، كما بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والمتغير المستقل (الوظيفة) لصالح الجامعات الخاصة ، وبينت أيضا وجود فروق معنوية بين المناخ التنظيمي وباقي المتغيرات كالمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، في حين لم يتبين وجود فروق بين المناخ التنظيمي والجنس.<sup>1</sup>

### أولاً: الإطار النظري للدراسة:

1 - مفهوم المناخ التنظيمي: عرفه غوردون Gordan بأنه مجموعة تصورات العاملين للخصائص المتميزة لمنظمتهم والتي لها تأثير مباشر على سلوكياتهم. أما ملتون Melton فيؤكد على أن المناخ التنظيمي عبارة عن دلالة لكيفية إدراك أي شخص له، وعليه فإنه ليس واقعا موضوعيا، فكل شخص يدرك الأشياء بطرق مختلفة فالحاجات الفردية والحوافز والترقية تكون مقبولة أو عديمة الجدوى، انطلاقا من إدراك الفرد لمحيط العمل، فهذا الإدراك يؤثر على دوافعه والتي تؤثر بدورها على نتائج سلوكه كالغياب والحوادث النوعية والكمية للعمل، والدوران.<sup>2</sup>

### 2- قياس المناخ التنظيمي : كشفت الدراسات الحديثة عن وجود ثلاثة مداخل لقياس المناخ

التنظيمي وهي على التوالي :

أ- مدخل القياس المتعدد للصفات التنظيمية.

ب- مدخل القياس الإدراكي للصفات التنظيمية.

ج- مدخل القياس الإدراكي للصفات الشخصية .

### أ-مدخل القياس المتعدد للصفات التنظيمية: يحرص المناخ التنظيمي في مجموعة من الصفات

التنظيمية التي يمكن قياسها مثل حجم التنظيم، ومستويات السلطة، والهيكل التنظيمي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - سناء ظاهر: المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الفلسطينية في مدينة نابلس وأثره في دافعية الموظفين فيها، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010، ص 17.

<sup>2</sup> - حسام الدين نزاري: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، الجزائر، 2018، د.ص.

<sup>3</sup> - فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد: مرجع سابق، ص 302-303.

ب-مدخل القياس الإدراكي للصفات التنظيمية: ويعتبر هذا المناخ صفة أو ميزة أو مظهرا رئيسيا للتنظيم ويتم قياسها من خلال متوسط تصورات إدراكات الأفراد (الأساتذة الجامعيين) عن منظماتهم (جامعتهم).<sup>1</sup>

ج- مدخل القياس الإدراكي للصفات الشخصية: ويحصر هذا المدخل المناخ التنظيمي في مجموعة من الخلاصات الشاملة والموجزة لتصورات محددة من قبل الأفراد ويتم قياس هذه التصورات بمتوسط الإدراكات، وعلى حسب هذا المدخل يميل المناخ التنظيمي على أن يكون صفة للفرد أكثر مما هو صفة للتنظيم.<sup>2</sup>

- ويعد المدخل الثاني من أكثر المداخل أهمية في دراسة وقياس المناخ التنظيمي، وهذا يرجع إلى الإمكانيات العلمية التي يتيحها في دراسة المناخ التنظيمي كدالة لتصورات الفرد من جهة، وما تتمتع به المنظمة من صفات ومميزات من جهة أخرى، بالإضافة إلى أن هذا المدخل يتجاوز الموضوعية الصارمة للمدخل الأول الذي يتجاهل الأفراد وتصوراتهم، ويربط المناخ التنظيمي بمتغيرات هيكلية، وهو أيضا يتجاوز الذاتية الصارمة في المدخل الثالث الذي يتجاهل ماهية المنظمة كوجود موضوعي خارج عن تصورات الأفراد العاملين<sup>3</sup>. لهذا اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة في قياسها للمناخ التنظيمي على المدخل الثاني أي الإدراكي للصفات التنظيمية من خلال متوسط إدراك الأساتذة عن جامعتهم.

## ثانيا: الإطار التطبيقي للدراسة.

1-منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي، والذي يعرف بأنه: "أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد خلال فترة أو فترات زمنية

<sup>1</sup> - مزياني الوناس: أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 23، جامعة ورقلة، الجزائر، 2016، ص 85.

<sup>2</sup> - مزياني الوناس: مرجع سابق، ص 303.

<sup>3</sup> - فاروق عبده فلييه، السيد محمد عبد المجيد: مرجع سابق، ص 303.

معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"<sup>1</sup>.

**2- مجتمع الدراسة:** يقدره (139) أستاذ جامعي موزع كآآتي: (41) أستاذ بقسم علم النفس و (23) أستاذ بقسم علوم الإعلام والاتصال، (27) أستاذ بقسم العلوم الإنسانية، (48) أستاذ بقسم العلوم الاجتماعية.

**3- عينة الدراسة:** بالنظر إلى صغر حجم المجتمع المقدر ب(139) أستاذ تم اختيار العينة بنسبة (50%) لتكون أكثر تمثيل لخصائص المجتمع، أي ما يمثل (69) أستاذ ، ومع مراعاة استثناء (رؤساء الأقسام ونوابهم والعميد أي 9 أساتذة) لتجنب الذاتية وتأثيرها على البحث، تم توزيع (60) استمارة ، و استرجع منها 55، و05 غير مكتملة الإجابة لهذا قدر عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (50) .

**4- أداة الدراسة:** اعتمدت الباحثة على استمارة معدة مسبقا من طرف د. العافري لقياس المناخ التنظيمي، وهي مقسمة إلى محورين: الأول للبيانات الشخصية، والثاني حول قياس المناخ التنظيمي، وعدد بنودها 48 بند تم حذف بندين بعد عرضها على أساتذة لإجراء الصدق الظاهري لها فأصبح العدد 46 بند.

### 5- حدود الدراسة:

**أ - الحدود المكانية:** أجريت الدراسة بجامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

**ب - الحدود الزمنية:** من بداية أفريل إلى غاية نهاية جوان 2018.

**ج- الحدود البشرية:** الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة سكيكدة.

<sup>1</sup> - محمد عبيدات ، محمد أبو نزار ، وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية، عمان، 1999، ص 46.

6- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة: تم معالجة البيانات بالاعتماد على برنامج Spss واستخدمت:

النسب المئوية والتكرارات لوصف العينة.

المتوسط الحسابي لتحديد مستوى المناخ التنظيمي السائد.

- ولتقييم المتوسط الحسابي قمنا بإجراء المعادلة التالية:

طول الخلية = الوزن الأعلى - الوزن الأدنى / عدد البدائل.

وبالتعويض فيها نجد:  $0.8 = 5/4 = 5/1 - 5$ .

- وقمنا بدمج الفئات لنحصل على مايلي:

الفئة الأولى [1 - 2.6] تمثل مستوى مناخ تنظيمي سلبي، أما الفئة الثانية [2.6 - 3.4] فهي تمثل مستوى مناخ تنظيمي متوسط أو معتدل، أما الفئة الثالثة [3.4 - 5] فتمثل مستوى مناخ تنظيمي إيجابي.

- والانحراف المعياري لتحديد مدى انحراف البيانات عن المتوسط الحسابي، اختبار التباين الأحادي . ANOVA.

7- نتائج الدراسة:

7-1- وصف عينة الدراسة:

النسبة %	التكرار	التخصص
30	15	علم النفس
24	12	علوم اجتماعية
18	9	علوم الإعلام والاتصال
28	14	علوم إنسانية
100	50	المجموع

جدول رقم 1: يوضح عينة الدراسة حسب متغير التخصص

- نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير التخصص العلمي أنه عدد أساتذة علم النفس يمثل أعلى تكرار يقدر بـ 15 أستاذ جامعي، بنسبة مئوية قدرت بـ 30%، ويليه عدد أساتذة العلوم الإنسانية المقدر بـ 14 أستاذ جامعي، بنسبة مئوية قدرت بـ 28%، ثم يليه عدد أساتذة العلوم الاجتماعية المقدر بـ 12 أستاذ جامعي بنسبة مئوية تقدر بـ 24%، وفي الأخير أساتذة علوم الإعلام والاتصال المقدر عددهم بـ 9 أساتذة جامعيين بنسبة مئوية تقدر بـ 18%.

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة %
ماجستير	33	66
دكتوراه علوم	14	28
دكتوراه ل م د	3	6
المجموع	50	100

## جدول رقم 2: يوضح عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية

- نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الدرجة العلمية أن عدد الأساتذة المتحصلين على درجة الماجستير أكبر المقدر عددهم بـ 33 أستاذ جامعي وبنسبة مئوية قدرت بـ 66%، ويليهما الأساتذة المتحصلين على درجة الدكتوراه علوم يقدر عددهم بـ 12 أستاذ جامعي وبنسبة مئوية قدرت بـ 28%، وفي الأخير عدد الأساتذة الحاصلين على دكتوراه ل م د وهم 3 أساتذة جامعيين بنسبة مئوية قدرت بـ 6%.

الرتبة	إ معياري	م حسابي	أعراض بشدة		أعراض		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبرة
27	1.018	2.940	6	3	32	16	28	14	30	15	4	2	1
06	0.886	3.500	00	00	18	9	22	11	52	26	8	4	2
35	1.088	2.720	12	6	34	17	30	15	18	9	6	3	3
37	0.981	2.660	8	4	42	21	30	15	16	8	4	2	4
01	0.727	4.040	00	00	6	3	6	3	66	33	22	11	5
02	0.893	3.760	00	00	10	5	24	12	46	23	20	10	6
34	1.069	2.720	10	5	40	20	22	11	24	12	4	2	7
38	1.022	2.660	14	7	30	15	34	17	20	10	2	1	8
20	0.886	3.100	4	2	20	10	40	20	34	17	2	1	9
16	0.989	3.200	4	2	24	12	24	12	44	22	4	2	10
36	1.015	2.700	10	5	36	18	32	16	18	9	4	2	11
11	0.880	3.400	00	00	18	9	32	16	42	21	8	4	12
32	0.581	2.780	00	00	30	15	62	31	8	4	00	00	13
33	0.862	2.740	2	1	46	23	30	15	20	10	2	1	14
29	1.149	2.840	16	8	24	12	22	11	36	18	2	1	15
19	1.010	3.140	4	2	26	13	28	14	36	18	6	3	16

21	1.006	3.080	2	1	36	18	18	9	40	20	4	2	17
26	1.020	2.980	6	3	30	15	28	14	32	16	4	2	18
10	0.857	3.400	2	1	12	6	36	18	44	22	6	3	19
18	0.962	3.180	4	2	22	11	30	15	40	20	4	2	20
28	0.857	2.860	2	1	36	18	38	19	22	11	2	1	21
15	0.974	3.220	4	2	22	11	26	13	44	22	4	2	22
24	1.049	3.000	8	4	24	12	34	17	28	14	6	3	23
05	0.890	3.680	2	1	8	4	24	12	52	26	14	7	24
44	1.155	2.180	34	17	36	18	10	5	18	9	2	1	25
45	0.841	2.160	20	10	52	26	20	10	8	4	00	00	26
31	1.069	2.800	8	4	38	19	26	13	22	11	6	3	27
22	1.226	3.080	14	7	18	9	24	12	34	17	10	5	28
46	0.952	1.900	40	20	38	19	16	8	4	2	2	1	29
07	0.994	3.500	6	3	10	5	20	10	56	28	8	4	30
23	0.999	3.020	6	3	26	13	32	16	32	16	4	2	31
17	0.896	3.180	2	1	22	11	36	18	36	18	4	2	32
12	0.984	3.360	2	1	18	9	34	17	34	17	12	6	33
14	0.843	3.320	00	00	18	9	38	19	38	19	6	3	34
03	0.852	3.740	00	00	12	6	16	8	58	29	14	7	35
08	1.034	3.460	6	3	14	7	16	8	56	28	8	4	36
43	0.940	2.180	24	12	46	23	18	9	12	6	00	00	37
42	0.840	2.220	14	7	62	31	12	6	12	6	00	00	38
25	1.124	3.000	10	5	26	13	24	12	34	17	6	3	39
13	1.002	3.340	2	1	22	11	26	13	40	20	10	5	40
41	1.006	2.260	20	10	52	26	12	6	14	7	2	1	41
04	0.926	3.720	2	1	14	7	6	3	66	33	12	6	42
39	0.993	2.560	14	7	36	18	32	16	16	8	2	1	43
40	1.025	2.360	22	11	36	18	28	14	12	6	2	1	44
09	1.052	3.440	6	3	12	6	26	13	44	22	12	6	45
30	1.137	2.820	12	6	32	16	24	12	26	13	6	3	46
	0.36124	2.9978											الاستمارة ككل

### جدول رقم 3: يوضح وصف استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي.

- حسب الجدول أعلاه جاءت العبارة رقم (5) بالمرتبة الأولى في استجابات أفراد العينة ومضمونها: " تلبية الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل " ، بمتوسط حسابي قدره (4.040) وانحراف معياري يقدر بـ (0.727). ثم تليها العبارة رقم (6) التي جاءت في المرتبة الثانية ومحتواها: " رئيس القسم يعطي أحسن نموذج من خلال الانضباط والعمل الجاد" بمتوسط حسابي قدره (3.760) وانحراف معياري يقدر بـ (0.893)، ثم في المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (35) والتي مضمونها " رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام " بمتوسط حسابي (3.740) وانحراف معياري يقدر بـ (0.832).

- أما الاستجابات التي تدنت توزيع استجابات العينة هي على التوالي العبارة رقم (25) والتي جاءت في المرتبة (44) ومضمونها: " الراتب الذي أتقاضاه من الجامعة يغطي نفقاتي الأساسية " بمتوسط حسابي قدره (2.180) وانحراف معياري قدره (1.155) ، ويليهما العبارة رقم (26) التي جاءت

بالمرتبة (45) ومحتواها: " في الحالات القصوى تلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية" بمتوسط حسابي قدره (2.160) وانحراف معياري يقدر ب (0.841) ، أما العبارة رقم (29) جاءت بالمرتبة الأخيرة (46) والتي تقر بأنه : " يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة" بمتوسط حسابي قدره (1.900) وانحراف معياري يقدر ب (0.952).

## 7-2- اختبار ومناقشة الفرضيات

أ- اختبار ومناقشة الفرضية الأولى: يوجد مناخ تنظيمي سلبي سائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب إدراك الأساتذة الجامعيين.

مستوى المناخ التنظيمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	50	2.9978	0.36124

- جدول رقم 4: يوضح الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي.

test Value=2.6						
مستوى المناخ	t	درجة الحرية df	مستوى الدلالة الإحصائية	الفرق	95 % مستوى ثقة	
					الحد الأدنى	الحد الأعلى
	7.787	49	0.000	0.397	0.295	0.500

- جدول رقم 5: يوضح الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي.

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى المناخ التنظيمي السائد حسب إدراك أفراد عينة الدراسة يقدر ب (2.9978) وانحراف معياري قدره (0.36124) و بالرجوع 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، و بالنظر 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 و القيمة (2.6) تساوي (0.397) وهي سالبة و كانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.000) وهي اقل من (0.05) كما وضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى المناخ التنظيمي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (0.295-0.500) و هو دائما اقل من (3.4) مما يعني أن مستوى المناخ التنظيمي يقع في حدود المتوسط.

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مناخ تنظيمي متوسط سائد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بمتوسط حسابي قدره (2.9978) يقع في هذا المستوى من مستويات المناخ التنظيمي [2.6-3.4]، فاختلفت نتائج الدراسة مع دراسة السماوي (2005) الذي توصل إلى أن تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة "تعزيز" قد جاء بدرجة تحقق منخفضة في جميع عناصر المناخ التنظيمي المشمولة بالبحث<sup>1</sup>. بينما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة المعشر (2001) التي هدفت إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية محل الدراسة حيث جاء في مجمله متوسط بمتوسط حسابي قدره (3.4)<sup>2</sup>.

- 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 قلمة 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)<sup>3</sup>.

ب- اختبار ومناقشة الفرضية الثانية: لا توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية حسب متغير التخصص.

- لتحقيق الغرض تم استخدام اختبار "ANOVA" تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة نحو متغير الدراسة تبعا للمتغير المستقل: التخصص (رباعي التقسيم: علمالنفس، علوم اجتماعية، علوم الإعلام والاتصال، علوم إنسانية) وتم الحصول على النتائج التالية:

<sup>1</sup> - الكبيسي عبد الواحد حميد : مرجع سابق، ص 12.

<sup>2</sup> - سناء ظاهر : مرجع سابق، 17.

<sup>3</sup> - العافري مليكة: مرجع سابق ، ص 308.

التخصص	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
علم النفس	15	2.944	0.375
علوم اجتماعية	12	3.052	0.322
علوم الإعلام والاتصال	09	3.016	0.442
علوم إنسانية	14	2.997	0.354
المجموع	50	2.997	0.361

جدول رقم 6: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حسب التخصص.

مجموع المربعات	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات	(f)	الدالة الإحصائية
0.081	3	0.027	0.197	0.898
6.313	46	0.137		
6.394	49			

- جدول رقم 7: يوضح فروق استجابات أفراد العينة حسب متغير التخصص

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "f" غير دالة إحصائياً حيث كانت قيمة  $f = 0.197$  عند مستوى دلالة (0.898) و هو أكبر من (0.05).

- و بالتالي فالفرق الملاحظة بين المتوسطات ليست جوهرية أي لا ترجع إلى متغير التخصص بل ترجع إلى عوامل أخرى (الصدفة أو أخطاء في المعاينة). ومنه فالفرضية محققة
- أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ حسب متغير التخصص.

## ج-اختبار ومناقشة الفرضية الثالثة: لا توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ

التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسبمتغير الدرجة العلمية.

لتحقيق الغرض تم استخدام اختبار "f" اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغير الدراسة تبعاً للمتغير المستقل: الدرجة العلمية (ثلاثي التقسيم: ماجستير-دكتوراه علوم-دكتوراه ل م د)، و تم الحصول على النتائج التالية:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الدرجة العلمية
0.359	2.971	33	ماجستير
0.355	2.998	14	دكتوراه علوم
0.423	3.282	3	دكتوراه ل م د
<b>0.361</b>	<b>2.997</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>

جدول رقم 8: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

الدالة الإحصائية	( f )	متوسط المربعات	درجة الحرية (df)	مجموع المربعات	
<b>0.369</b>	1.020	0.133	2	0.266	التباين بين المجموعات
		0.130	47	6.128	التباين داخل المجموعات
			<b>49</b>	<b>6.394</b>	<b>المجموع</b>

-جدول رقم 9: يوضح فروق استجابات أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "f" غير دالة إحصائياً حيث كانت قيمة  $f=1.020$  عند مستوى دلالة (0.369) وهو أكبر من (0.05). وبالتالي فالفرق الملاحظة بين المتوسطات ليست جوهرية أي لا ترجع إلى متغير الدرجة العلمية بل ترجع إلى عوامل أخرى (الصدفة أو أخطاء في المعاينة). ومنه فالفرضية محققة.

- أوضحت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق في الدرجة العلمية على إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ السائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، حيث تعارضت هذه النتائج مع دراسة المعشر (2001) والتي بينت نتائجها وجود فروق معنوية بين المناخ التنظيمي والدرجة العلمية (المؤهل العلمي)<sup>1</sup> كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة السماوي (2005) في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في جامعة " تعز " تعزى لمتغير الدرجة العلمية<sup>2</sup>. كما تعارضت مع دراسة العافري (2016) التي توصلت إلى وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي عند مستوى دلالة (0.05) وذلك لصالح الأساتذة الدكاترة الذين سجلوا متوسطا حسايا يساوي (3.30) لصالح حملة دكتوراه علوم ومتوسط قدر بـ(3.27) لحملة دكتوراه دولة، يمكن أن يرجع ذلك إلى أن الأساتذة الدكاترة وبحكم الدرجة العلمية يتميزون عن حاملي الماجستير ببعض الاختلافات من حيث الامتيازات مما يجعلهم يدركون مناخ عملهم بمختلف أبعاده أكثر إيجابية من الأساتذة حملة الماجستير<sup>3</sup>

- **توصيات:** نتوسم إلى توفير مناخ تنظيمي صحي وإيجابي يسود الجامعة الجزائرية وذلك من خلال:
- **الحوافز:** إنشاء نظام حوافز بنوعيه المادي والمعنوي ، المادي كرفع الراتب لكي يكفي احتياجات الأستاذ وتطلعاته ويحفظ كرامته ، و نظام الحوافز المعنوي يقوم أساسا على التكريمات الرمزية عقب الأعمال والمنجزات البحثية مما يزيد من دافعية الأستاذ الجامعي الجزائري نحو الإنجاز مقارنة بأنظمة الحوافز للأساتذة الجامعيين المتبعة بالجامعات العربية والغربية مع مراعاة الدرجة العلمية أو المؤهل العلمي لكي تكون عدالة في التوزيع والتحفيز.
- **المرونة:** إتباع المرونة في تطبيق اللوائح القانونية على الأساتذة في حالة التقصير وتجنب التعسفية في التنفيذ.

<sup>1</sup>- واصل جميل المومني : المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر، الأردن، 2006، ص25.

<sup>2</sup>- الكبيسي عبد الواحد حميد: مرجع سابق، ص12.

<sup>3</sup>- العافري مليكة: مرجع سابق، ص 327.

-النظر في عدد الطلبة في الأقسام: حيث يجب تحديد عدد الطلبة بـ20 طالب في الأعمال الموجهة والتطبيقية فكلما ازداد العدد يقل التركيز والاستيعاب بالنسبة للطلبة ويتشتت نشاط الأستاذ في القسم.

-الإشهار: للمعلومات الخاصة بالأساتذة بإعلامهم ورقيا عبر منشورات حائطية أو إعلامهم إلكترونيا بإرسال رسائل ترسل فوريا للبريد الإلكتروني المهني الخاص بكل أستاذ من طرف إدارة الجامعة وعمادة الكلية والأقسام ، ونشرها في مواقع الجامعة لتجنب وتفادي الاحتكار للمعلومة وضمان وصولها في آجالها المحددة .

-يجب توفير مجموعة من الخدمات الاجتماعية اللائقة بصفوة المجتمع وذلك بـ :

- توفير مطاعم نوعية خاصة بالأساتذة الجامعيين بالقرب من مقر العمل لأن الأستاذ أيضا كائن بيولوجي ويحتاج إلى التغذية الجيدة لكي يمارس ويجدد نشاطه خاصة في فترة الغداء.
- إنشاء مكاتب خاصة بكل أستاذ يمارس فيها عملية الإشراف والوصاية، و الاستراحة.
- إقامة عيادات صحية ونفسية على مستوى كل كلية تقدم الرعاية الصحية والتكفل النفسي للأستاذ الجامعي، والطلبة الجامعيين، والطاقتم الإداري.
- توفير قاعات للرياضة بمختلف أنواعها على مستوى الجامعة .
- بناء مصلى لتأدية ثاني ركن من أركان الإسلام وهو الصلاة وذلك خارج أوقات العمل.

- **خاتمة:** اتضح مما سبق ذكره أن المناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة 20 أوت 1955-سكيكدة- جاء بمستوى متوسط، مما يسمح للأساتذة الجامعيين بالقيام بالمهام المكلفون بها، أما بخصوص المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في التخصص والدرجة العلمية فأثبتت الدراسة عدم وجود فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير التخصص، وذلك راجع إلى أن الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية كانوا قد درسوا في نفس الكلية ويدرسون فيها أي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في مختلف الجامعات لهذا يوجد تقارب فكري ومعرفي في إدراكهم ، كما لا توجد فروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الدرجة العلمية، فالأستاذ الجامعي يشعر بذلك الجو وقيمه من خلال مجموعة من الصفات التنظيمية كالحوافز 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.

### - قائمة المراجع:

- فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- دلال سلامي، إيمان عزي: تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد الثالث، جامعة الوادي، الجزائر، 2013.
- العافري مليكة: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للأستاذ الجامعي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عبد الحميد قسنطينة 02، الجزائر، 2016.
- الكبيسي عبد الواحد حميد: دور المناخ التنظيمي في الجامعة على التأثير الإيجابي في المجتمع، رسالة ماجستير، جامعة الأنبار، العراق، 2010.
- سناء ظاهر: المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الفلسطينية في مدينة نابلس وأثره في دافعية الموظفين فيها، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010.
- مزياني الوناس: أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 23، جامعة ورقلة، الجزائر، 2016.
- واصل جميل المومني: المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر، الأردن، 2006.
- حسام الدين نزاري: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2، الجزائر، 2018.
- محمد عبيدات، محمد أبو نصار، وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، 1999.