

## المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2 دراسة مقارنة بين الأساتذة والإداريين

### Organizational Climate at the University of Oran 2

#### A comparative Study between Professors and Administrators

مخبر الأروغونوميا والوقاية من الأخطار + كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران 2.	علم النفس	ماحي محمد الأمين * Mahi Mohammed El Amine <a href="mailto:mahimohamine5@gmail.com">mahimohamine5@gmail.com</a>
كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران 2.	علم النفس	فراحي فيصل Ferahi Faycal <a href="mailto:ferahifaycal@gmail.com">ferahifaycal@gmail.com</a>
DOI : 10.46315/1714-014-001-011		

الإرسال: 2024/11/28 القبول: 2024/12/18 النشر: 2025/01/16

\*\*

مستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة عند مجموعة من الأساتذة والموظفين الإداريين بلغت 65 فردا منها 34 أستاذا وأستاذة و31 موظفا وموظفة طبق عليهم استبيان المناخ التنظيمي للجامعة وبعد تحليل البيانات المحصل عليها أسفر البحث على النتائج التالية:

- هناك مستويات إيجابية ومرتفعة للمناخ التنظيمي للجامعة حسب إدراك الأساتذة.
- هناك مستويات سلبية لبعض أبعاد المناخ التنظيمي ( الهيكل التنظيمي، الأشراف، والحوافز ومستويات متوسطة لبقية الأبعاد حسب إدراك الموظفين الإداريين.
- هناك فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة والموظفين الإداريين في أبعاد المناخ التنظيمي.
- (الهيكل التنظيمي، الحوافز، والاتصال) لصالح الأساتذة بينما لم تكن فروق دالة في الأبعاد المتبقية.
- المقارنة بين مستويات أبعاد المناخ التنظيمي عند الأساتذة ذكورا وإناثا لم تكن دالة .
- المقارنة بين مستويات أبعاد المناخ التنظيمي عند الموظفين الإداريين ذكورا وإناثا أظهرت فرقا دالا في بعد (الإشراف) وبقية الأبعاد لم تكن دالة .

نوقشت هذه النتائج في ضوء التراث العلمي في الميدان.  
الكلمات المفتاحية: مناخ تنظيمي، جامعة، أساتذة، موظفون، إداريون.

Abstract:

This study aimed at exploring the organizational climate and its levels at the university as perceived by teaching staffs and administrators . A sample of 34 teaching staffs male and female and 31 administrators male and female 65 in all. A questionnaire measuring the organizational climate of the university was administered to them. The analysis of the data showed the following results.

\*- الباحث المرسل: [mahimohamine5@gmail.com](mailto:mahimohamine5@gmail.com)

- The teaching staff male and female perceived highly and positively the different dimensions of university organizational climate
  - The administrators male and female perceived negatively the dimension (Organization chart . supervision . inventives) the others dimensions were averagely perceived
  - Differences were found between teaching staff and administrators in (Organization chart . supervision . Communication) whereas non differences were shown in the remaining dimensions
  - Non sex differences in the perceived organizational climate between teaching staff male and female
  - One sex difference was found in the perceived organizational climate between administrators male and female concerning supervision
- These results were discussed in the light of previous research in the field

**Key Words :** Organizational climate, University Teaching staff, Administrators.

\*\*

## \*- مقدمة

إن الاهتمام بالموارد البشري في المنظمة لم يكن وليد الصدفة بل بدأ مع الثورة الصناعية في القارة الأوروبية وقبلها في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي بدأت على شكل تجارب ونظريات حاولت تفسير أو حل مشكلات السلوك الإنساني في المنظمات، ولذلك نجد اجتهادات من عدة باحثين حاولوا إيجاد أنجع الطرق والوسائل التي تدفع بالعامل إلى بذل جهد معتبر لتحقيق كم أكبر من الإنتاج وبالتالي تحقيق أرباح كبيرة لفائدة أرباب العمل كان هذا التوجه هو الطاغى في بدايات الطريق، ولكن مع مرور الزمن تبين وتوضح أنه لا جدوى من تلك الأساليب والطرق إلا بأخذ بعين الاعتبار العامل كذات بشرية لها احتياجاتها ورغباتها ودوافعها ومخاوفها، ما وجه أنظار الباحثين إلى الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره المحرك لصيرورة العمل في المؤسسة فنجد عدة دراسات اهتمت بالحاجات الإنسانية ودوافع العمل والرضا المهني وعلاقات العمل والصراع المهني .....، ما أدى إلى ظهور عدة علوم تهتم بجوانب متعددة للعمل والعامل، من أهمها ( علم الاقتصاد، علوم التسيير، علم الاجتماع، علم النفس العمل)، كل هذه العلوم قدمت مساهمات في فهم سلوك العامل في العمل وسلوكه مع زملائه وكيفية تفاعله مع عناصر البيئة الداخلية والخارجية وكيف يؤثر ذلك في توجيهه نحو العمل .

### أ -تحديد مشكلة البحث

عرف التعليم العالي في الجزائر تطورات وإصلاحات متلاحقة من الاستقلال إلى اليوم فمن جامعة واحدة وعشرات من الطلبة عند الاستقلال إلى 54 جامعة و40 مدرسة عليا و13 مدرسة عليا للأساتذة و13 مركزا جامعيًا (وكالة الأنباء الجزائرية سبتمبر 2024)، ومراكز البحث ومئات الآلاف من الطلبة وآلاف الأساتذة والعمال ضف إلى ذلك إصلاح النظام

البيداغوجي والإداري وخلق أجهزة وهيئات جديدة. فمن نظام الكليات إلى نظام المعاهد ثم الرجوع إلى نظام الكليات من جديد ومن نظام كلاسيكي إلى نظام ل.م.د من أجل مواكبة التطورات العالمية في التكوين وإنتاج المعرفة وربط الجامعة بمحيطها الاجتماعي والاقتصادي ولاستفادة من المعلوماتية برقمنة أساليب التسيير البيداغوجي والإداري والبحثي.

مما لا شك فيه أن هذه التطورات والإصلاحات من شأنها أن تخلق ردود أفعال متباينة ومناخات تنظيمية مختلفة وسلوك تنظيمي مختلف عند موظفي الجامعة ويسعى هذا البحث إلى التعرف على مستويات أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة عند عينة من موظفي كلية العلوم الاجتماعية (أساتذة وإداريين) من منظور علم النفس التنظيمي والسلوك التنظيمي باستغلال مفهوم المناخ التنظيمي في المؤسسة.

يعد مفهوم المناخ التنظيمي من أبرز المفاهيم التي حاول الباحثون التطرق إليها من خلال عدة كتابات ونظريات بدأت بالظهور مع أربعينيات القرن الماضي، كلها اتفقت على أنه مفهوم جوهري له دوره المحسوس في التأثير على إدراك العمال وتوجهاتهم نحو المنظمة، بالإضافة إلى علاقته الضمنية مع كثير من المفاهيم التي تعبر عن السلوك التنظيمي للأفراد كالرضا الوظيفي والغياب ومغادرة العمل والصراعات والالتزام بأهداف المؤسسة وسنحاول في هذا البحث دراسة مفهوم المناخ التنظيمي ومستوياته عند الأساتذة والإداريين في جامعة وهران 2.

بدأ الاهتمام بمفهوم المناخ التنظيمي في دراسات الفكر الإداري والسلوك التنظيمي في الثلاثينيات من القرن العشرين، إذ قدمت الأفكار الأولى للمفهوم من قبل (لوين وآخرون 1939, Lewin et al) في دراسة أثر الأنماط القيادية على المناخ الاجتماعي ويعزو كثير من الباحثين أن الفضل يعود لنظرية المجال في العلوم الاجتماعية (لكرت لوين 1951) في إبراز هذا المفهوم حيث عرف المناخ التنظيمي أنه خلاصة التفاعل بين الشخص والبيئة التنظيمية. ثم أعيد استخدامه من قبل (أرجريس 1958, Argyris) من خلال التركيز على السياسات التنظيمية الرسمية وحاجات العاملين وقيمهم إلا أن هذين الدراستين لم تتمكنوا من تقديم مفهوم واضح ومتكامل للمناخ التنظيمي. كما أشار كل من ( فرهاند وغلير 1964, Forehand&Glimer) أنه يمكن تعريف المناخ التنظيمي من خلال خصائص المنظمة حيث من المعروف أن لكل منظمة خصائص خاصة بها تختلف عن المنظمات

الأخرى وهذه الخصائص تمتاز بالديمومة نسبية وتعتبر أدوات للتأثير على سلوك العمال في المنظمة. (لتوين وسترنجر 1968 Litwin and stringer) اللذان يؤكدان فيه أن المناخ التنظيمي " هو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد العاملين في هذه البيئة وهذه الخصائص ذات تأثير واضح على دوافع هؤلاء العاملين وسلوكياتهم "

وعلى المنوال نفسه نجد تعريف (هيلريج وصولكم 1974 Hellriegel&Solcum ) "المناخ التنظيمي هو مجموعة من الصفات المدركة حول التنظيم، والتي تنبثق من الكيفية التي يتعامل بها التنظيم مع أعضائه ومع البيئة المحيطة "نقلا عن(سندس رضوي، 2012: 237) ويشير(شريكوتون 1989,Cherrington) أن المناخ التنظيمي هو " مجموعة الخصائص والصفات التي تميز منظمة عن غيرها من المنظمات "في(محمد عبد القادر عابدين، محمود أحمد أبو سمرة، 2001: 279) . أما(كوزلوسكي ودوهيرتي 1989 Kozlowski and dohirty) فقد عرفاه بأنه يمثل " إدراك الأفراد الحسي المتأتي من تفاعل الفرد مع المحيط التنظيمي ومع الأفراد الآخرين وأنه هو العامل الأكثر تأثيرا في إدراك الأفراد وتفسيرهم لخصائص التنظيم وأحداثه وعملياته وطبيعة التفاعل بين الأفراد ورؤسائهم " في(الحيدر، 2006: 45) ويعرف (الشريبي) المناخ التنظيمي بأنه " تلك الخصائص التي يدركها العاملون على أنها مرتبطة أو مميزة لبيئة العمل الداخلية للتنظيم والتي تتحدد كنتيجة لسياسات وأنظمة العمل المتبعة في المنظمة، فضلا عن اتجاه وفلسفة الإدارة العليا فيها ويكون لها تأثير على السلوك الوظيفي لأفراد المنظمة " ( الشريبي، 1987 : 22 ) نقلا عن إيهاب محمود عايش الطيب. وعرف (الكبيسي) المناخ التنظيمي بأنه " الحصيلة لكل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها ويحللها العاملون فيها والتي تظهر تأثيراتها على سلوكهم ومعنوياتهم وبالتالي على أدائهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها " ( الكبيسي، 1998 : 63). ويستنتج من خلال التعاريف السابقة للمناخ التنظيمي أنه يتكون من:

- مجموعة من العناصر تكون بيئة المنظمة
  - هذه العناصر هي بمثابة سمات الشخصية للمنظمة
  - أن كل منظمة لها مناخ تنظيمي خاص بها
  - هذا المناخ يؤثر في تفاعل الأفراد مع المنظمة
- هناك العديد من الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت دراسة المناخ التنظيمي في المنظمات على اختلاف تصنيفاتها أو النشاط الذي تقوم به وعلاقته ببعض المتغيرات

الأخرى في المنظمة وعلى سبيل المثال لا الحصر نجد دراسة أحمد عبد إسماعيل الصفار (2009) تحت عنوان " أثر المناخ التنظيمي في الأداء والميزة التنافسية - دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية " وأظهرت النتائج المتحصل عليها أن هناك تأثيراً لأبعاد المناخ التنظيمي على أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية وجاء ترتيبها تنازلياً ( تكنولوجيا المعلومات، الهيكل التنظيمي، السياسات الإدارية، التقدم المهني وحوافز العمل) كما تبين أن المصارف المذكورة تسعى باستمرار إلى تحسين وتجديد أدائها فضلاً عن سعيها للتميز في بعدي الجودة والسرعة للحصول على أكبر حصة سوقية . وهناك أيضاً دراسة رياض ضياء عزيز (2013) الموسومة بـ " المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي شركة نفط ميسان " وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية وتأثير معنوية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، كما أشارت دراسة عدنان إبراهيم الأوسي (2012) تحت عنوان " واقع المناخ التنظيمي في الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي وعلاقته بالالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين فيها " أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغير الالتزام الوظيفي والمناخ التنظيمي بشكل عام وعدد من العناصر المكونة للمناخ التنظيمي ( قواعد وإجراءات العمل، تقييم الأداء، محتوى العمل، بيئة العمل، الترقية والمكافآت، أجور العمل ) وقد أوصت الدراسة ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية وتبني سياسات لأجل تعزيز النواحي الإيجابية وتعديل النواحي السلبية والعمل على رفع الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين والارتقاء بالصحة النفسية لهما وهناك دراسة (الفوزان 2006) حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي عند الضباط في مؤسسة أمنية في البحرين التي تهدف من ورائها إلى التعرف على مستويات المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي والعوائق التي تواجهها ودلت النتائج على وجود علاقة قوية بينهما.

اهتمت الدراسات المشار إليها بالمناخ التنظيمي والأبعاد المكونة له في علاقتها مع بعض المتغيرات كالرضا الوظيفي والجودة والالتزام العاطفي في مؤسسات متنوعة ذات طبيعة خدماتية واقتصادية حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى طبيعة الدور الذي تلعبه أبعاد وعناصر المناخ التنظيمي في هذه المنظمات الخدمانية. وأنه لا يزال هناك مجال واسعاً لعمل المزيد من الدراسات والأبحاث لاستكشاف هذا الدور في مجالات وأنشطة متعددة وفي بيئات مختلفة ولا سيما في المؤسسات التعليمية العالي . لا يمكن تطبيق ما توصلت إليه

الأبحاث في المؤسسات الصناعية على مؤسسات التعليم لأن الأدوار والأهداف تختلف بينهما، ومن هنا حاول بعض الباحثين الخوض في دراسة المناخ التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي لتحديد العناصر المكونة له وكذا علاقته ببعض المتغيرات التنظيمية الأخرى. ففي دراسة (موران & فولكويين 1988 Moran&volkwein) توصلوا فيها إلى أن مفهوم المناخ التنظيمي مهم للتمييز بين عمال المؤسسات الجامعية من إداريين وأساتذة حيث لاحظوا أن العمال كان لهم مناخ تنظيمي إيجابي . وفي مسح شامل قامت به جامعة قبرص ( 1996 ) شارك فيه 150 من الأساتذة والإداريين الدائمين توصلت فيه إلى أن المناخ التنظيمي يتحسن مع طول مدة الخدمة في الجامعة عند الأساتذة بينما عند الإداريين فإن المناخ التنظيمي لديهم يسوء كلما طالت مدة خدمتهم . أما في دراسة (شاكلة & ميشه Shukla&Misha 2006) حول المناخ التنظيمي في مؤسسات التعليم الفني والصيدلة والهندسة أسفرت النتائج على أن المناخ التنظيمي الإيجابي يشجع المستخدمين بينما المناخ التنظيمي السلبي يثبطهم واقترحا من أجل خلق مناخ تنظيمي صحي في المؤسسة يجب الاهتمام بالعوامل المؤثرة في إدراك المستخدمين كاتخاذ القرارات ،و الأشراف وطبيعة القيادة . وفي دراسة ( أرابك 2010 Arabac) حول إدراك الأساتذة والإداريين للمناخ التنظيمي في جامعة فيرات والتعرف على الفروق في المناخ التنظيمي بين الجنسين والعمر والحالة الاجتماعية وخلصت الدراسة إلى عدم رضا كل من الأساتذة والإداريين على اتخاذ القرارات وكذا أساليب الاتصال وأن إدراكهم للمناخ التنظيمي كان متوسط .بينما دراسة (أرولانسو 2012 Oloranso) التي حاولت فيها إيجاد العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء في العمل عند الطلبة والأساتذة في جامعات غرب نيجيريا أوضحت الدراسة أنه فيما يخص الدافعية والاتصال والمصادر المتوفرة يهيمن المناخ المفتوح في الجامعات الفيدرالية والمناخ المغلق في الجامعات المحلية .أما دراسة كل من (رمنجام &ومهاندرن Ramanujam&Mahandran2014) التي حاولت التعرف على تأثير المناخ التنظيمي على المدرسة المهنية لبنجلور Bangalore على عشرة أبعاد مختارة للمناخ التنظيمي وهي الرضا الوظيفي الوضوح التنظيمي الدفاء والدعم القيادة والدافعية والاتصالات واتخاذ القرارات والضبط التنظيمي .توصلت الدراسة إلى أن المعهد المهني المدروس لا يطبق العناصر المذكورة بشكل كامل وأن هناك هوة بين إدراك الطلبة وهيأة التدريس.

وينضوي هذا البحث في السياق نفسه، حيث يسعى إلى معرفة المناخ التنظيمي السائد في جامعة وهران 2 كما يدركه الأساتذة والإداريين وتحديد ومستويات أبعاده وعليه يمكن طرح التساؤلات التالية

### ب- تساؤلات البحث

- 1 - ما مستويات المناخ التنظيمي لدى الأساتذة في جامعة وهران 2 ؟
  - 2 - ما مستويات المناخ التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة وهران 2 ؟
  - 3- هل هناك فروق بين الأساتذة والموظفين الإداريين في مستويات المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2
  - 4 - هل هناك فروق بين الأساتذة ذكورا وإناثا في مستويات المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2
  - 5 -- هل هناك فروق بين الموظفين الإداريين ذكورا وإناثا في مستويات المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2
- وانطلاقا من هذه التساؤلات تم طرح الفرضيات التالية :

### ج - فرضيات البحث

- 1 - هناك مناخ تنظيمي ايجابي فوق المتوسط لدى الأساتذة في جامعة وهران 2
- 2 - هناك مناخ تنظيمي سلبي تحت المتوسط لدى الموظفين الإداريين في جامعة وهران 2
- 3 - هناك فروق بين الأساتذة والموظفين الإداريين في مستويات أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2
- 4 - هناك فروق بين الأساتذة ذكورا وإناثا في مستويات أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2
- 5 - هناك فروق بين الموظفين الإداريين ذكورا وإناثا في مستويات أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2

### د- دواعي اختيار الموضوع

رغبة الباحث في التعرف على إدراك الأساتذة والعمال الإداريين في كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2 للمناخ التنظيمي السائد في الكلية، ومن خلال رصد هذه التوجهات يمكن التعرف على نقاط القوة وجوانب الضعف والقصور في مكونات المناخ التنظيمي

كما يتوقع الباحث أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية والنظرية لمفهوم وعناصر المناخ التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي

### و- أهمية الدراسة

من خلال مراجعة الباحث لأدبيات البحث المتعلقة بالمناخ التنظيمي، لاحظ وجود نقص كبير للدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي في التعليم العالي على عكس ما هو كائن في الدول الغربية، مما شجع الباحث على الخوض في هذا الموضوع وذلك لعدة أسباب أبرزها - تعميق فهمه لمفهوم المناخ التنظيمي، الذي أصبح من المجالات التي تخدم المنظمة لأنه يتحكم بصورة مباشرة في أداء العاملين والتزامهم ورضاهم مما يعود بالفائدة على المؤسسة. - إثراء المكتبة الجزائرية وتشجيع باحثين آخرين قصد دراسة هذا الموضوع من جوانب متعددة.

### ز- التعريف الإجرائي لمفاهيم البحث

#### - المناخ التنظيمي

هو ذلك المفهوم الذي يعبر عن مميزات أو خصائص البيئة الداخلية للمؤسسة، والتي تكون بدورها مدركة من طرف الموظفين، وتؤثر بالتالي على سلوكهم وأدائهم إيجابيا أو سلبيا، وتم اختيار ستة أبعاد للمناخ التنظيمي وهي تلك الأبعاد التي أشار لها كثير من الباحثين في الميدان وهي ( الهيكل التنظيمي، الإشراف، الحوافز، الاتصالات، العدالة التنظيمية، التكنولوجيا المستخدمة )، وتقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد في استبيان المناخ التنظيمي.

#### ح- صعوبات البحث

لكل بحث صعوبات خاصة به وبطبيعته ولقد واجهت الباحث جملة من الصعوبات أثناء إنجاز هذا البحث نذكر منها ما يلي :

- 1 - كون المفاهيم التي تناولها البحث جديدة في السلوك التنظيمي فإن البحوث حولها قليلة ولاسيما باللغة العربية مما اضطر الباحث اللجوء إلى الترجمة مع صعوبتها
- 2 - قلة المصادر الأولية مما دفع بالباحث بالاعتماد على المصادر الثانوية في كثير من الأحيان

3 - تعقد المفاهيم على المستوى النظري جعل الباحث يعاني على المستوى المنهجي لاسيما في الجانب العملي للبحث.

## الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

### 1 - أداة القياس استبيان المناخ التنظيمي

لقد تم تطوير هذا الاستبيان في دراسة للماجستير من طرف الباحث بعد الرجوع إلى مجموعة من النظريات والبحوث والاطلاع على مجموعة من المقاييس لها علاقة بمفهوم المناخ التنظيمي وعرض المقياس على لجنة مكونة من خبراء أساتذة جامعيين من قسم علم النفس ينتمون إلى تخصص علم النفس العمل والتنظيم لتحكيمه ووافق الخبراء على ملائمة الاستبيان للغرض الذي وضع لأجله حيث حازت الفقرات في الأبعاد المكونة للاستبيان على نسبة اتفاق من 95 - 100 في كما طالبوا بتعديل صياغة بعض الفقرات. ويتكون الاستبيان من ستة أبعاد تم اختيارها على أساس أن أكثرية الباحثين أشاروا إليها في بحوثهم وهي :

- الهيكل التنظيمي. - الإشراف. - الحوافز. - الاتصالات. - العدالة التنظيمية. -

التكنولوجيا المستخدمة.

### عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 34 أستاذا وأستاذة و31 إداريا وإدارية من كلية العلوم الاجتماعية اختيروا بطريقة عرضية وزعت عليهم الاستبانة وطلب منهم الأذلاء بأراءهم حول فقرات الاستبيان بشكل موضوعي .

### أ - صدق استبيان المناخ التنظيمي

لقد تم حساب صدق استبيان المناخ التنظيمي باستعمال طريقة الاتساق الداخلي وذلك بإيجاد معامل ارتباط (بيرسون) بين كل بعد وآخر والاستبيان ككل كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول (1) يبين معاملات الاتساق الداخلي بين أبعاد والدرجة الكلية لاستبيان المناخ التنظيمي .

المقياس ككل	التكنولوجيا	الإبداع	الاتصالات	الحوافز	الإشراف	الهيكل التنظيمي	الأبعاد
,741	,273	,472	,503	,618	,516	-	الهيكل التنظيمي
,758	,369	,440	,442	,668	-	-	الإشراف
,881	,363	,675	,625	-	-	-	الحوافز

,798	,481	,639	-	-	-	-	الاتصالات
,809	,559	-	-	-	-	-	العدالة التنظيمية
,618	-	-	-	-	-	-	التكنولوجيا

يتضح من الجدول (1) أن معاملات الارتباط التي تم حسابها كانت دالة عند مستوى 0.01، وقد تراوحت بين كل بعد وبعد ما بين (0.27 و 0.67)، بينما تراوحت بين كل بعد والدرجة الكلية ما بين (0.61 و 0.88). يمكن القول إن هذا الاستبيان يتمتع بمستوى جيد من الصدق.

### ب- قياس ثبات استبيان المناخ التنظيمي

وهو يعني استقرار نسبي لدرجات المقياس، وهناك عدة طرق لاستخراج معامل الثبات وقد تم استخدام طريقة " ألفا كرونباخ " Cronbach's Alpha و"التجزئة النصفية" Split-Half، والثبات بتقنية حذف البعد كما توضح الجداول الموالية

جدول (2) يبين معاملات ثبات استبيان المناخ التنظيمي مستخرجة بثلاث طرق

الدالة	معامل الثبات	طريقة الاستخراج
دالة عند 0.01	0.86	طريقة ألفا كرونباخ
دالة عند 0.01	0.79	طريقة سيرمان براون
دالة عند 0.01	0.78	طريقة جوتمان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الثبات لاستبيان المناخ التنظيمي تتراوح من (0.78 إلى 0.86) وهي معاملات ثبات جيدة .

### - الثبات بتقنية حذف البعد

تتم هذه الطريقة بحذف كل بعد والتأكد بعد ذلك من تباين الاستبيان ومعامل الارتباط، حيث نستطيع التعرف بشكل دقيق على الأبعاد التي تؤثر على ثبات درجات الاستبيان. فالأبعاد التي لها تأثير على الثبات عند حذفها من المقياس نلاحظ انخفاض في قيمة معامل ألفا كرونباخ والعكس صحيح .

### جدول (3) يبين معامل الثبات بطريقة حذف الأبعاد لاستبيان المناخ التنظيمي

الابعاد	المتوسط في حالة حذف البعد	التباين في حالة حذف البعد	معامل الارتباط المصحح	مربع الارتباط المتعدد	معامل ألفا كرونباخ في حالة حذف البعد
الهيكل التنظيمي	82,93	166,754	,621	,424	,844

,842	,489	,634	161,826	82,96	الإشراف
,814	,688	,788	135,082	85,56	الحوافز
,831	,515	,693	158,67	82,50	الاتصالات
,828	,604	,722	164,53	83,76	العدالة التنظيمية
,863	,374	,499	187,35	81,43	التكنولوجيا

من خلال الجدول (3) نلاحظ أن جميع الأبعاد تؤثر على ثبات درجات المقياس بعد حذفها حيث ينخفض معامل الارتباط، ما عدا بعد التكنولوجيا الذي لم يؤثر على قيمة معامل الارتباط إذا ما حذف بقي ثابتا .

### الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج

- معامل الارتباط بيرسون
- المتوسطات والانحرافات المعيارية
- اختبارات للعينتين المستقلتين
- عرض ومناقشة نتائج الدراسة

سوف يتم عرض ومناقشة النتائج حسب فرضيات البحث

### 1 - هناك مناخ تنظيمي ايجابي فوق المتوسط لدى أساتذة جامعة وهران 2

للإجابة على هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على مستويات المناخ التنظيمي كما هو مبين في الجدول :

جدول رقم (4) يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستويات أبعاد المناخ التنظيمي عند الأساتذة ذكورا وإناثا

إناث		ذكور		الأبعاد
انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
4,889	17,58	3,810	16,03	الهيكل التنظيمي
2,916	17,86	3,660	17,76	الإشراف
3,357	16,14	2,949	15,82	الحوافز
3,351	17,77	3,633	17,32	الاتصال
3,091	16,86	3,075	16,62	العدالة التنظيمية
4,029	17,05	4,060	17,00	التكنولوجيا

يظهر من الجدول أن هناك توجهات إيجابية عند الأساتذة ذكورا وإناثا نحو أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2 حيث كل المتوسطات جاءت فوق المتوسط الفرضي الذي يساوي 15 لكل بعد .

بينت النتائج المحصل عليها تحقق الفرضية حيث أظهر الأساتذة مستوى فوق المتوسط في كامل الأبعاد المكونة للمناخ التنظيمي لكل الجامعة ففي بعد الهيكل التنظيمي يرون أن هناك انسجام بين الإدارة العامة والأقسام التابعة لها وأن هذا الهيكل متكامل ومناسب لتحقيق أهدافها وأن المهام موزعة بشكل منطقي وأن هناك مرونة لمواجهة التغيرات وأنه يساعد على سرعة إنجاز العمل أما فيما يخص الأشراف فهناك إجماع على التشجيع لإبداء الرأي والعمل والتعاون، كما أن هناك شعور بعدالة نظام الحوافز ومناسبة الراتب للجهد المبذول وأبدوا ارتياحهم لوسائل الاتصال المتوفرة كما أن الجامعة تطبق قراراتها على جميع العاملين وملاحقة التجاوزات بصفة عادلة كما أشار الأساتذة إلى وجود تكنولوجيا ملائمة لإنجاز العمل وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة ( الرفاعي 2007 ) حول هيئة التدريس بالجامعات الأردنية حيث وجد أن هناك مناخ تنظيمي إيجابي متوسط عندهم، وفي نفس السياق تصب دراسة ( مزيان الوناس 2016 ) التي أشار فيها إلى موافقة إيجابية من طرف أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية في الجامعة الجزائرية على أربع أبعاد أساسية وهي ( اتخاذ القرارات، الالتزام التنظيمي، الاتصال والعقد النفسي ) وهذه الأبعاد حظيت حسب الباحث بنسبة موافقة تفوق 70 في المئة .

كما تختلف مع دراسة (صليحة 2010) حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لهيئة التدريس بجامعة بومرداس حيث أشارت إلى وجود توجهات سلبية نحو مكونات المناخ التنظيمي لديهم وقد يعود هذا التوجه الإيجابي في الدراسة الحالية إلى تغير ظروف العمل وتحسين الرواتب .

2 - هناك مناخ تنظيمي سلبي تحت المتوسط لدى للموظفين الإداريين جامعة وهران 2 جدول رقم (5) يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستويات أبعاد المناخ التنظيمي عند الإداريين ذكورا وإناثا.

الأبعاد	ذكور		إناث	
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري
الهيكل التنظيمي	12.5	2,380	13,85	3,416
الإشراف	11.5	1,732	17,00	3,783

3,963	12,37	5.774	15	الحوافز
3,286	15,48	4.509	16.5	الاتصال
4,468	15,04	3.651	16	العدالة التنظيمية
3,956	16,96	1,258	17,75	التكنولوجيا

يظهر من الجدول أن هناك اختلافات في مستويات المناخ التنظيمي عند الإداريين ذكورا وإناثا حيث هناك نظرة سلبية للهيكل التنظيمي للجامعة ونظرة سلبية عند الإداريين الذكور لعملية التسيير أما باقي مستويات المناخ التنظيمي بدت متوسطة على العموم .

بينت نتائج الدراسة أن هناك تحقق جزئي لهذه الفرضية لدى الموظفين الإداريين حيث ظهر هناك توجه سلبي نحو مكونات الهيكل التنظيمي حيث يرون أنه ليس هناك انسجام بين أجهزة الجامعة لتحقيق الأهداف وليس هناك منطق لتوزيع المهام وليست هناك مرونة لمواجهة التغيرات وسرعة إنجاز العمل كما أنهم لا يرون أن هناك عدالة في نظام الحوافز وكيفية توزيعها في حين أظهروا توجه إيجابي نحو الإشراف والاتصالات واستخدام التكنولوجيا تتفق هذه النتيجة جزئيا مع (دراسة صليحة 2010) فيما يخص التوجه الايجابي وتختلف معها في التوجه السلبي عند الموظفين الإداريين، واتفقت جزئيا مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة ( خليل جعفر حجاج، اياد ابراهيم مدهون 2013 ) التي أظهرت توجهات إيجابية نحو بعض مكونات المناخ التنظيمي وتوجهات حيادية نحو بعض المكونات الأخرى على العموم .

3 - هناك فروق بين الأساتذة والعمال الإداريين في مستويات أبعاد المناخ التنظيمي في

جامعة وهران 2

لاختبار هذه الفرضية تم مقارنة متوسطات مستويات المناخ التنظيمي عند الأساتذة والإداريين باستخدام اختبارات للمجموعتين المستقلتين

جدول (6) يبين الفروق بين الأساتذة والإداريين في مستويات المناخ التنظيمي لكل بعد من

أبعاده باستخدام اختبارات للعينات المستقلة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإداريون		الأساتذة		الأبعاد
		انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
0.01	2,648	3,300	13,68	3,810	16,03	الهيكل التنظيمي
غير دالة	1,547	4,027	16,29	3,660	17,76	الإشراف

0.001	3,477	4,213	12,71	2,949	15,82	الحوافز
0.05	1,957	3,393	15,61	3,633	17,32	الاتصال
غير دالة	1,574	4,329	15,16	3,075	16,62	العدالة التنظيمية
غير دالة	0.067	3,714	17,06	4,060	17,00	التكنولوجيا

يتبين من الجدول السابق أن هناك فروقا دالة إحصائيا بين الأساتذة والإداريين في الهيكل التنظيمي والحوافز والاتصالات أما باقي الأبعاد لم تظهر فيها أي فروق .

تبين من النتائج المحصل عليها من هذه الدراسة أن هناك فروقا بين الأساتذة والموظفين الإداريين في نظرتهم إلى مكونات المناخ التنظيمي لجامعة وهران 2 تمثلت هذه الفروق في مكونات الهيكل التنظيمي للجامعة حيث كان هناك تباين في إدراكهم فنجد أن الأساتذة يجدون هذا الهيكل منتظم ومنسجم وقادر على تحقيق الأهداف ومجابهة التغيرات وإنجاز العمل بسرعة في حين يرى الموظفون الإداريون عكس ذلك ونفس الوضعية نجدها فيما يخص الحوافز والاتصالات فالأساتذة راضون على ما هو موجود من أساليب وإجراءات لتحقيق أهداف الجامعة وموظفيها عكس ما يراه الموظفون الإداريون بينما ليس هناك فروق دالة إحصائيا فيما يخص العدالة التنظيمية والتكنولوجيا، يمكن إرجاع هذه الفروق إلى طبيعة العمل الذي يقوم به كل فريق حيث نجد الموظفون الإداريون أكثر قربا من الأجهزة والإدارات بحكم عملهم فيها فهم أكثر عرضة للصراعات التنظيمية مما يؤثر على تمثلاتهم للمناخ التنظيمي للجامعة من جانب آخر يمتاز عمل الأستاذ بنوع من المرونة والحرية مما يجعلهم يكونون صورة إيجابية حول المناخ التنظيمي للجامعة وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (جامعة قبرص 1996) التي بينت فيها أن المناخ التنظيمي يتحسن عندهم مع طول مدة الخدمة أما الإداريين فتسوء نظرتهم للمناخ التنظيمي كل ما طالت مدة خدمتهم .

كما أشارت دراسة ( Arabac 2010 ) حول إدراك الأساتذة والإداريين للمناخ التنظيمي بجماعة فيرات إلى وجود مناخ تنظيمي متوسط على العموم بالإضافة إلى عدم رضا الطرفين على عملية اتخاذ القرارات وأساليب الاتصالات خصوصا عند الإداريين.

4 - هناك فروق بين الأساتذة ذكورا وإناثا في مستويات أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2.

لاختبار هذه الفرضية تم مقارنه متوسطات مستويات المناخ التنظيمي عند الأساتذة ذكورا وإناثا باستخدام اختبارات للمجموعتين المستقلتين .

جدول (7) يبين الفروق بين الأساتذة ذكورا وإناثا في مستويات المناخ التنظيمي لكل بعد من أبعاده باستخدام اختبارات للعينات المستقلة

الأبعاد	ذكور		إناث		قيمة ت	مستوى الدلالة
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري		
الهيكل التنظيمي	16,03	3,810	17,58	4,889	0,246	غير دالة
الإشراف	17,76	3,660	17,86	2,916	.0210	غير دالة
الحوافز	15,82	2,949	16,14	3,357	0,834	غير دالة
الاتصال	17,32	3,633	17,77	3,351	0,976	غير دالة
العدالة التنظيمية	16,62	3,075	16,86	3,091	0,626	غير دالة
التكنولوجيا	17,00	4,060	17,05	4,029	0,087	غير دالة

يتبين من الجدول السابق أنه ليس هناك فروق في مستويات المناخ التنظيمي بأبعاده الستة بين الأساتذة ذكورا وإناثا.

بينت نتائج الدراسة أنه ليس هناك فروق بين الأساتذة ذكورا وإناثا وهذه النتيجة تشير إلى أن المجموعتين لهما نفس الإدراك لأبعاد المناخ التنظيمي للجامعة والذي كان إيجابيا وفوق المتوسط وقد يعود ذلك إلى تشابه ظروف العمل مع مستوى من المرونة والحرية وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (أيمن العمري واخرون 2009) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في إدراك أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي يعزى إلى الجنس في الجامعة الأردنية والنتيجة نفسها توصلت إليها دراسة (عائدة مناور العبادي، أحمد محمد بطاح 2017) في الجامعة الأردنية أيضا، وتخالف ما توصلت إليه دراسة (Ghosh&Guba2016) في معاهد التربية حيث وجد أن الأساتذة الذكور لهم إدراك إيجابي للمناخ التنظيمي مقارنة بالأساتذة الإناث.

5- هناك فروق بين الموظفين الإداريين ذكورا وإناثا في مستويات أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2.

لاختبار هذه الفرضية تم مقارنة متوسطات مستويات المناخ التنظيمي عند الإداريين ذكورا وإناثا باستخدام اختبارات للمجموعتين المستقلتين

جدول (8) يبين الفروق بين الإداريين ذكورا وإناثا في مستويات المناخ التنظيمي لكل بعد من أبعاده باستخدام اختبارات للعينات المستقلة

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث		ذكور		الأبعاد
		انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
غير دالة	0.759	3,416	13,85	2,380	12.5	الهيكل التنظيمي
دالة عند 0.05	2.832	3,783	17,00	1,732	11.5	الإشراف
غير دالة	1.172	3,963	12,37	5.774	15	الحوافز
غير دالة	0.554	3,286	15,48	4.509	16.5	الاتصال
غير دالة	0,409	4,468	15,04	3.651	16	العدالة التنظيمية
غير دالة	0.390	3,956	16,96	1,258	17,75	التكنولوجيا

يتبين من الجدول السابق أن هناك فرقا واحدا في مستويات المناخ التنظيمي عند الإداريين ذكورا وإناثا يعود إلى بعد الاتصالات أما بقية الأبعاد فليس هناك فرق بينها.

\*\*

بينت نتائج الدراسة أن هناك فرقا واحدا كان دالا وهو بعد الإشراف أي العلاقة مع المسؤولين المباشرين حيث أبدى الموظفين الإداريين الذكور سلبية لهذا البعد على عكس الموظفين الإداريين اللاتي أبدين نظرة إيجابية له، بينما الطرفان تساوا في نظرتهم لأبعاد المناخ الأخرى والتي كانت إيجابية.

هذا الفرق في العلاقة مع المسئول المباشر راجع إلى عوامل الشخصية والفروق الفردية بين الجنسين حيث من المعروف أن الرجال أكثر حساسية للتعليمات والامور التي يرون فيها أنها تسلطية وتهدد مفهوم ذواتهم مما يجعلهم يقفون موقف السلب أو المعارضة على خلاف الإناث اللواتي يبدن أكثر مرونة لتقبل التعليمات.

#### توصيات

- يجب الاهتمام بجوانب المناخ التنظيمي ذات التقييم السلبي من طرف الباحثين كالاتصالات والحوافز والهيكل التنظيمي.

- تعزيز عناصر المناخ التنظيمي التي قيمت من طرف أفراد العينة بشكل إيجابي.

- إجراء مزيد من البحوث حول عناصر المناخ التنظيمي في البيئة الأكاديمية الجزائرية

\*\*

## 1- قائمة المراجع باللغة العربية

- أحمد عبد إسماعيل الصفار(2009)، أثر المناخ التنظيمي في الأداء والميزة التنافسية – دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 76، ص ص 65 – 96 .
- جاسر( 2007 ) أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس في الجامعة - الرفاعي الأردنية الخاصة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية مجلد 3 عدد 3 جامعة اليرموك، ص ص 273 – 286
- الشريبي , عبد الفتاح ( 1987 ) المناخ التنظيمي وتطوير الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الكويتية المجلة العربية للإدارة منشورة غزة الجامعة الإسلامية، مجلد 11، العدد 3، ص ص 20 – 56 .
- الطيب , محمود (1988) أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية دراسة حالة , رسالة ماجستير غير منشورة
- أيمن العمري, سامر خصاونة, عبد الله أبو تينة ( 2009 )، مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعة الأردنية دراسة مقارنة، مجلة جامعة دمشق، مجلد 25، عدد 4+3، ص ص 495 – 527 .
- خالد محمد أحمد الفوزان (2006)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، ماجستير غير منشورة، الرياض – السعودية .
- خليل جعفر حجاج، إباد ابراهيم المدهون (2013)، العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية قطاع غزة، مجلة التجارة والتمويل، مجلد 33، عدد 2، ص ص 265 – 303 .
- رياض ضياء عزيز(2013)، المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي – دراسة استطلاعية لأراء عينة من منتسبي شركة نفط ميسان، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 3، العدد1، ص ص 37- 74 .
- سندس رضوي ( 2012 ) علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي (دراسة استطلاعية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية)، مجلة كلية العلوم الاقتصادية جامعة بغداد العدد 30، ص ص 231 – 255 .
- شامي صليحة (2010)، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين – دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة بومرداس، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر .
- محمد عبد القادر عابدين ومحمود أحمد أبو سمرة (2001). المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها – دراسة حالة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 15، ص ص 278 – 309 .
- مزياني الوناس (2016) أبعاد المناخ في الجامعة الجزائرية من وجهة أساتذة كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 23، ص ص 83 – 90 .
- الصيرفي محمد ( 2005 ) السلوك التنظيمي . ط1 القاهرة مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- عائدة مناور العبادي، أحمد محمد بطاح (2017)، المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر هيئة التدريس، مؤتمة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 32، عدد 5، ص ص 177 – 220
- وكالة الأنباء الجزائرية ( 2024 )، الدخول الجامعي 2024/ 2025: أزيد من مليون و800 ألف طالب يلتحقون بالجامعات عبر مختلف ولايات الوطن، [www.aps.dz](http://www.aps.dz)، نظر يوم 28 /11/ 2024 .

## 2- قائمة المراجع باللغة الأجنبية

- Arabac .B.( 2010)Academic and Administration Personnel s Perception of Organisational Climate (sample of educatioel faculty of firat ) .Procedia Social and Behavioural Science. pp4445-4450 .
- Forehand, G. A., & Gilmer, B., (1964), "Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior", *Psychological Bulletin*, vol. 62, No. 6 . pp361-382.
- Ghosh. M .and Guba . A . (2016) Organizational climate of teacher educational institutions in west Bengal in relation to teachers' educators' motivation to work .International journal of education and multidisciplinary studies 4(1). pp135-146.
- Hellriegel, P. & Slocum J.W., (1974), "Organizational Climate: Measures, Research, and Contingencies",. *Academy of Management Journal*, vol. 17.N 2 . pp 255- 280 .
- Argyris, C .(1958) in Vikas .M and Sulabh.S (2017) Organsational climate A conceptual perspective international journal of management .IT &Engineering vol.7 issue 8.pp276 -293 .
- Lewin . K. et al. ( 1939 ) in Vikas .M and Sulabh.S (2017) Organsational climate A conceptual perspective international journal of management .IT &Engineering vol.7 issue 8. Pp 276 – 293.
- Moran .E T. and Volkwein .J.F ( 1988) Examining organizational climate in Institution of higher education . Reseach in higher education . 28 (4) .pp367-383.
- Olorunsola .E . O et al .(2012) Organizational climate and lecturers' job in south west Nigeria universities . journal of educational and social research 2(1). pp 51-57.
- Ramanujam .V.and Mahandran. T (2014)Impact of organisational climate on professional college of Bangalore .Karnataka state . India students perspective / International research journal of business and management 1. pp 74-86.
- Shukla .H.and Misha . D.P .( 2006)A study of organisational climate of professionel colleges .The organizational behavior gournal. pp10-14.