

مجالات المناخ التنظيمي في الجامعة وتأثيرها في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية

م.م. أحلام حميد نعمه الجنابي

كلية التربية/ جامعة القادسية

**The Fields of Regulation in Universities and their
Effects on the Society from the Point of View of the Instructors of Al-
Qadissya
University**

Asst. Lect. Ahlam Hameed Ne'ema

College of Education/ University of Al-Qadissya

Abstract

This research aims at evaluating the fields of regulation and their positive effect on the society from the point of view of the instructors of Al-Qadissya university. The sample of the study consists of (66) instructors with PhD degree and they have the title of Prof. and Asst. Prof. the scale of the research consists of five fields against five degrees (very high, medium high, weak, non) respectively. The study comes to a result that the fields of regulation are actualized by the degree of medium as the first field which is (motives that are presented to the instructors by the university) has the degree of medium. The second field is (training the university presents to the instructors) has got the degree medium also while the third and the fourth fields (participation of the university in the process of taking decisions) and the field of the (regulating fit in and persistence in the work) have the degree of weak.

ملخص البحث

هدف البحث الحالي الى معرفة مجالات المناخ التنظيمي ودورها في التأثير الايجابي في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية وتمثل مجتمع البحث جميع تدريسي جامعة القادسية من حملة شهادة الدكتوراة ولقب استاذ او استاذ مساعد ومدرس والبالغ عددهم (331) واخذ نسبة 20% من مجتمع البحث لتمثل عينة البحث بلغت (66) تدريسي واعدت الباحثة مقياس المناخ التنظيمي تكون بصيغته النهائية (40) فقرة موزعة الى خمس مجالات مقابل مقياس خماسي متدرج بدرجات الموافقة (عالية جداً، عالية متوسطة، ضعيفة، معدومة) وبأوزان هي (4، 3، 2، 1، 0) على التوالي وكانت من نتائج البحث تحقق المناخ التنظيمي بدرجة متوسط من وجهة نظر عينة البحث حيث كانت المجالات المتحققة بدرجة متوسط المجال الاول(الحوافز التي تقدمها الجامعة للتدريسين والتي تساهم في التأثير الايجابي في المجتمع والمجال الثاني (سعي الجامعة على تدريب التدريسين بهدف التأثير الايجابي في المجتمع) بينما حصل المجالين الثالث والرابع على درجة ضعيف وهم (سعي الجامعة الى المشاركة في عملية اتخاذ القرار) والمجال الرابع (سعي الجامعة الى الانتماء التنظيمي والالتزام الوظيفي) وتم التوصل الى إجابات على الأسئلة التي طرحت في مشكلة البحث وتم صياغة عدد من التوصيات التي تساهم في تحسين المناخ التنظيمي.

الفصل الاول: التعريف بالبحث**مشكلة البحث**

ان التطورات المتسارعة والمتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم في كل مجالات الحياة بما تفرزه هذه التطورات من متغيرات في كافة نظم الحياة قد استلزمت بشكل مباشر حدوث تطور في العلوم والمعارف الطبيعية والانسانية ومن الموضوعات التي حظيت باهتمام واضح في الاوانه الاخيرة موضوع المناخ التنظيمي وتأثيرها على العملية الادارية وسلوك العاملين في التنظيم والظروف التي تعرقل انشطة وادانهم لمهامهم على اكمل وجهه، وباعتبار الجامعة مؤسسة اجتماعية تربوية وجدت لتحقيق جملة من الاهداف انطلاقاً من مجموعة من الافراد من بينهم هيئة التدريسين (الاساتذة) الذين يعملون

فيها في بيئة داخلية تنظيمية تتسم بخصائص معينة بالإضافة الى مفاهيم ادراكية شخصية يحملها الافراد عن حقائق تنظيمية او مايسمى بالمناخ التنظيمي إذ أن هذا الاخير بعد موضوعا هاما في الدراسات الحالية لما له من اهمية في تحقيق الاداء الجيد والنوعي الذي يعود بالفائدة على البيئية الداخلية للجامعة كما تظهر دواعي الاهتمام بالمناخ التنظيمي عن طريق العلاقة بينة وبين المجتمع وتأثير ذلك على الفرد وبشكل عام اتفق العديد من الباحثين على ان المناخ التنظيمي يتحدد بمحوران هما:

- الاول: تمثيل خصائص الفرد المرتبطة الى حد كبير بالنظام المعرفي وخبراته وتجارية التعليمية والثقافية.
- الثاني: هي بيئة العمل الداخلية التي تصف الخصائص المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات ومنها نظام اجراءات العمل. ظروف العمل، بيئة العمل الخارجية إذ أن كل هذه الابعاد تشكل الاطار العام الذي تعمل من خلاله كافة المنظمات وتخضع لتأثيراته الاجتماعية والثقافية والسياسية والتكنولوجية والقانونية (ابراهيم، 2004، 2)
- ويعتبر المناخ التنظيمي موضوع متشعب الأبعاد وواسع النطاق فقد وقع اختيارانا عن المناخ التنظيمي الجامعي وتأثيره الايجابي على المجتمع وهذا يتحدد من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:-
- 1- هل للمناخ التنظيمي في الجامعة دور في التأثير الايجابي الذي يحدث في المجتمع.
 - 2- ما السبل التي تعمل من خلالها الجامعة في التأثير الايجابي في المجتمع.

اهمية البحث

يؤثر المناخ التنظيمي في الحياة المهنية وحظي هذا الموضوع على اهتمام كبير من قبل الباحثين وذلك لتوفير الظروف المناسبة للعمل من الناحيتين المادية والفكرية ومعرفة العوامل التي تحول دون الوصول الى تحقيق الأهداف المنشودة لتنظيم العمل وتفاذي كل ما قد يؤثر على واقعية الانجاز داخل المؤسسة ومنها الجامعة فقد تستطيع الجامعة التأثير الايجابي على المجتمع وخدمته على اعتبار الجامعة مركز إشعاع حضاري وقوة راشدة نحو التقدم والازدهار وتقوم بتبصير الراي العام بما يجري في مجال التعليم فكر او ممارسة، وعليها ايضاً ان تقوم بتقويم مؤسسات المجتمع وتقدم المقترحات لحل قضاياها ومشكلاته وتدلي بتصورات وبدائل تشيع فكراً تربوياً. (عمار، 1996، 3).

ان اتصال الجامعة بالمجتمع والتقديم مجموعة من الأدوار والأنشطة والخدمات له اصبح امر ضروري تفرضه المتغيرات المعاصرة وتستطيع الجامعة خدمة المجتمع والتاثير فيه ايجابيا من خلال:-

- 1- أهداف معرفية تتناول ما يرتبط بالمعرفة تتطورا او انتشارا.
 - 2- أهداف اجتماعية عن طريق تزويد المجتمع حاجاته من القوى العاملة المدربة تدريباً يتناسب وطبيعة تغير المهن وممارسة الأنشطة الاجتماعية.
 - 3- أهداف اقتصادية من شأنها ان تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع والعمل على تزويده بما يحتاج اليه من خامات بشرية وتنمية كل ما يحتاجه المجتمع من مهارات وقيم اقتصادية (حسن، 1995، 533)
- وتأخذ العلاقة بين الجامعة والمجتمع صيغة خاصة بسبب ما تتميز به أهدافها وفعاليتها ومن خلالها، فقد تستطيع الجامعة التأثير وخدمة المجتمع من خلال تقديم أعضاء هيئة التدريس وكل في مجال اختصاصه الاتي:-
- 1- القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتسهم في حلها.
 - 2- الاسهام في الدورات التدريبية لتأهيل موظفي الدولة.
 - 3- نقل نتائج البحوث والمكتشفات الجديدة في العالم الى اللغة العربية.
 - 4- تأليف الكتب العلمية والتربوية ألموجهه لشرائح المجتمع المختلفة.
 - 5- تنويع البرامج والنشاطات والتخصصات التي تطرحها الجامعة لتواكب روح العصر.
 - 6- ربط التعليم الجامعي بواقع وقضايا المجتمع المختلفة.
 - 7- توظيف التعليم الجامعي لتلبية حاجات الفرد والمجتمع الانية والمستقبلية.

- 8- ترتيب برامج الرعاية الطلابية المتكاملة التي تشمل الرعاية الاجتماعية والنفسية والإرشادية والثقافية.
 9- نشر العلم والمعرفة بين ابناء المجتمع المحلي من خلال الندوات والمحاضرات وبرامج التعليم المستمر.
 10- تنمية الاتجاهات الايجابية لدى افراد المجتمع حول اهمية التعليم للحياة وضرورة العمل على استمراريته لان عملية التعليم دائمة غير محددة بزمان او مكان.

11- الاستثمارات العلمية التي تقدمها الجامعة لمؤسسات المجتمع وافراده

12- النقد الاجتماعي البناء لتوجيه حركة المجتمع في إطار الأهداف. (الجبر، 1993، 119)

وبناء على ما ذكر فان العلاقة بين الجامعة والمجتمع علاقة لها إبعاد كثير وهي علاقة تأثير مباشر او غير مباشر بالمناخ التنظيمي المختلف والفلسفات التي تقوم عليها هذه النظم خصوصاً في عصر يتسم بسرعة التطور والتغيير مما يجعل مهمة الجامعة في مجتمعها ادق واصعب لملاحظة هذا التطور اي اننا نستطيع دون شك الاحساس بتأثير هذا المناخ على اداء التدريسين وروحهم المعنوية ودرجة رضاهم عن العمل ومدى ولائهم وانضباطيتهم وغير ذلك من السلوكيات التنظيمية. (القريوتي، 1994، 73)

وتستطيع الجامعة التأثير الايجابي على المجتمع من خلال انماط المناخ التنظيمي والذي يشمل:-

1- المناخ المفتوح (openCimate) ويتميز هذا المناخ بان افراديتمتعون بروح معنوية عالية ولايشعر التدريسيين بالضجر من الاعمال الروتينية، ويعملون سوية دون ملل او شكوى بالفة معتدلة ويعمل المسؤول على تسهيل اعمالهم (اعاقة واطئة).

2- مناخ الاداة الذاتية او المستقل (Au Tonomous Climate))

ان السمة الرئيسية لهذا المناخ هي الحرية شبه الكاملة للتدريسين في تنفيذ اعمالهم، وميل قليل لاشباع حاجاتهم الاجتماعية، وسير العمل بانسيابية ويسر، لكنها اقل من المناخ المفتوح ولهذا الالفة عالية بين التدريسين مع وجود اعاقة واطئة.

3- المناخ الموجه او المسيطر عليه (Controlled Climate)

يتميز بالاهتمام الشديد بانجاز العمل على حساب اشباع الحاجات الاجتماعية، والعزلة الاجتماعية مالوفة في هذا المناخ ولكن الكل يعمل بجد وبروح معنوية عالية نوعاً ما وذكاء متقد وتحرر واطئ، ويتميز هذا المناخ بالتوجيه المباشر من المسؤول اي ممارسة الضغط العالي وكل مايهمه هو انجاز العمل (اعاقة عالية) مع الفه واطئة ومع ذلك فيمكن وصفه بانه اقرب للمناخ المفتوح من وصفه بالمناخ المغلق

4- المناخ المألوف (Tamiliar Climate)

ان الخاصية لهذا المناخ هي الالفة الشديدة بين التدريسين ويوجه الاهتمام نحو اشباع الحاجات الاجتماعية لهم اكثر من الاهتمام بتحقيق اهداف الجامعة كما ان المسؤول لايمارس دورة في توجيه النشاط لهذا تظهر قيادات متقدمة كما انه لا يرهق التدريسين بالاعمال الروتينية هو مرح ومعتدل (اعاقة واطئة) والروح المعنوية متوسطة في هذا المناخ وذلك يعود لوجود احساس داخلي عندهم بعدم الرضا عن انجاز الاعمال بصورة مرضية.

5- المناخ الابوي (Patenal Climate)

المسؤول هنا يؤكد على السلطة ولايرغب بظهور اي مبادرة قيادية بين التدريسين ولايحققسلوكية اي اشباع لحاجات التدريسين الاجتماعية ان جميع المبادرات تترك للمسؤول الذي يتخذ دور الاب ان يلجأ الى الاخذ بالاعتبار اراء الاخرين الا ان هذا الاعتبار هو نوع من المهدئات للقلق والتذمر بدلا من الاهتمام الحقيقي بهم لهذا الروح المعنوية هنا منخفضة وكذلك انجاز الاعمال في مقابل اعاقة واطئة ومرح والفة قليلة وحث على العمل المعتدل.

6- المناخ المغلق Closed Climate

يتم التأكيد على الانتاج العالي على حساب اشباع الحاجات الاجتماعية وعدم الاهتمام بالتدريسين وسيود الفتور بينهم وعدم الرضى عن العمل لذلك فالمسؤول لم ينجح في توجيه النشاط نحو تحقيق الانجاز المهني وهذه الخصائص ادت الى روح معنوية منخفضة لدى تدريسين. (حمادات، 2008، 30 - 291)

وتوصل (الهادي، 1989) الى وضعاً نموذج تتضح فيه العناصر التي تشكل المناخ التنظيمي في الجامعات والذي تتضح فيه اربعة عناصر هي: نهج القيادة - البناء التنظيمي - علاقات العمل - البيئة الخارجية (الهادي، 1989، ص180) لذا تاتي اهمية البحث من اهمية وجود مناخ تنظيمي صحي في ظل التغيرات السريعة التي تعيشها الجامعات من ما يفرض على الجامعات الابداع والتطوير بالتاثير بالمجتمع لذا فلا بد من ان يتاثر سلوك الافراد في الجامعة بالمناخ التنظيمي السائد فأما يكون مشجعاً للتاثير بالمجتمع او معوقاً له فالمناخ التنظيمي مجموعة من المتغيرات البيئية التي تعطي فرصة لنمو الطاقات الابداعية ويمنح الافراد مجالاً اوسع في العمل والاتصالات واتخاذ القرارات وهذا يوفر مناخاً ملائماً للتاثير بالمجتمع.

هدف البحث

يهدف البحث الحالي الى معرفة دور المناخ التنظيمي في الجامعة وتأثيره الايجابي على المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية.

حدود البحث

حدود البحث الحالي بتدريسي جامعة القادسية للعام الدراسي 2013 م - 2014 م من حملة الألقاب العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)

تحديد المصطلحات

1- المناخ التنظيمي: عرفه (الخير، 2004) بأنه مجموع الخصائص الداخلية لبيئة العمل التي تميزه عن غيره والمتمثلة في البيئة الانسانية كالعلاقات الانسانية والاتصال والالتزام الوظيفي السائد داخل النظام وتنعكس على اتجاهاتهم وقيمهم وتدفع العاملين الى تبني انماط سلوكية معينة. (الخير، 2004، 17)

2- الجامعة: عرفها (حمادات، 2010) بأنها مؤسسة عملية مستقلة ذات هيكل تنظيمي وانظمة واعراف وتقاليدها اكاديمية معينة وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وتقدم برامج دراسية متنوعة في مختلف التخصصات منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها هو على مستوى الدراسات العليا من اجل اعداد كفاءات بشر، 14، 2010) 10

3- تأثير الجامعة الايجابي بالمجتمع:- وهي العملية التي يتم من خلالها تمكين افراد المجتمع وجماعته ومؤسساته وهيئاته الاستفادة من الخدمات المقدمة من قبل الجامعة لحل مشكلات المجتمع (خير الله، 2009، 6).

الفصل الثاني**خلفية نظرية ودراسات سابقة****اولا - مفهوم المناخ التنظيمي**

ان الجامعة بالنسبة للطلبة اشبه ماتكون بالتربة التي تهيئها للزراعة فأذا احسنا رعاية التربة واعدنا لها الاداء اللازم بتوفير الظروف الصالحة للانبات، توقعنا منها مردود حسنا نوعا وكما كذلك هو الحال بالنسبة للجامعة فاذا احسنا القيام عليها، ووفرننا لها مقومات المناخ التربوي المناسب ساعدنا ذلك على تنمية عقول الطلبة وشخصياتهم وتحصيلهم الدراسي وتطوير قدرات الطالب ومواهبه واستعداده وشجعناه على استثمارها ولكي ينشأ لنا هذا يجب ان نولي اهتماماً بالمناخ التنظيمي الجامعي واثرة على الاستاذ الجامعي والمجتمع لان المناخ التنظيمي سمة تتصف بها المنظمة التي تتمتع

بالاستقرار النسبي ويوفر ظروفاً تنظيمية اجتماعية ونفسية ملائمة للأفراد ويسمح لهم بتبادل العلاقات مع المنظمة وتساهم في تشكيل قيم الافراد ومعتقداتهم واتجاهاتهم.

يحظى مفهوم المناخ التنظيمي باهتمام العديد من الباحثين والمختصين فقد عرفه (المغربي) بأنه مجموعة الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الافراد تؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وادراكهم وذلك لانها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي وبشكل يجعلها تختلف عن غيرها من المنظمات (المغربي، 1995، 33) اما (Stone)، (etal) فقد صنّفه بأنه يشير الى تصورات او ادراك الافراد حول معالم الاوضاع التنظيمية كاتخاذ القرارات والقيادة والنماذج الوظائف او معاييرها. (Stone، 2004، 468)

ويعرفه (Chenat)، (2002) على انه مجموعة من التصورات الفردية للسمات المختلفة لبيئة العمل الفعلية والاسلوب الذي يؤثر على العاملين وكذلك بعض المتغيرات لغموض الدور وتقييم الوظيفة والتدريب والرضا الوظيفي وتأثيرهم على سلوك الافراد العاملين. (Chenat، 2002، 21) ويعرف (Hafer)، (Greshman، 2008، 18) بان تصورات الافراد على اي مدى تنفذ المنظمة وتحقق توقعاتهم الحالية، لتسهيل انجاز السلوك المطلوب.

ثانياً - أهمية المناخ التنظيمي

يحتل موضوع المناخ التنظيمي أهمية خاصة تطراً لتأثرات المحسوسة سواء كانت مباشرة ام غير مباشرة كما له أهمية مؤثرة وحاسمة في تحقيق اهداف المنظمة وعلاقتها بالبيئة المحيطة (السعدي، 2005، 27) وتبرز أهمية المناخ التنظيمي من خلال ماياتي:-

- 1- التأثير في المنظمات لتحقيق أهدافها المخططة التي ترتبط بالمناخ السائد داخل العمل
- 2- يوفر الأجواء النفسية والإنسانية ويعزز من رضا العاملين في المنظمة ويحفز إمكاناتهم الإبداعية ويساعد في موائمة فاعلة بين العناصر التنظيمية الرئيسية (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الإدارة)
- 3- تتضح أهمية المناخ التنظيمي من خلال مساهمته في تحقيق الفاعلية المنظمة بمتغيرات النتيجة النهائية قصيرة الأجل التي يمكن ان تؤثر عن تطوير مناخ المنظمة وبالتالي قبل هذا المناخ يمكن ان يؤثر على الفاعلية طويلة الأجل للمنظمة في ضوء مرونتها وقدرتها الكافية وتوجهها الاداري 13
- 4- تتجسد أهمية المناخ التنظيمي ضمن الدخل بتأثيراته الحيوية في تنفيذ الإستراتيجية وما يتفرع عنها من استراتيجيات فرعية وسياسات وقواعد وإجراءات عمل متعددة.
- 5- تظهر أهمية المناخ التنظيمي بشكل فعال في عملية التطور الاداري والنتائج من خلال التأثير في الأداء الإداري للمدراء واهتماماتهم وتوجهاتهم نحو المستقبل وهذا يتصدى في وصف وتحديد العلاقات داخل المنظمة (حمدي، 2009، 26)

ثالثاً - عناصر المناخ التنظيمي

تتألف عناصر المناخ التنظيمي من مجموعة من المتغيرات المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها البعض والتي تساهم في خلق البيئة الداخلة لاي تنظيم وهي:-

- 1- الهيكل التنظيمي: يعرف بأنه مجموعة الطرق التي تقسم للمنظمة افرادها وتصور الهيكل التنظيمي على شكل خارطة تنظيمية، وهذا الخارطة تصف كيفية توزيع المهام والمسؤوليات بين الهرمية في الهيكل وتجميع الافراد سوية في تقسيمات رسمية (حمدي، 2009، 40) ولاغراض البحث يقصد به مجموعة الاقسام والوحدات التنظيمية التي تتكون منها الكليات والمسؤوليات بين تلك الاقسام والوحدات.
- 2- القيادة الادارية: تعطى لها أهمية استثنائية في تحديد نوعية المناخ التنظيمي السائد في المناخات من خلال مساهمته برسم الخطوط العريضة لذلك المناخ وقدرة تأثير القائد في سلوك المرؤوسين. (السعدي، 2005، 38)

ولاغراض البحث يقصد بها قدرة وقابلية الادارة في التأثير على العاملين في الكلية من خلال النمط والاسلوب القيادي المتبع.

3- الحوافز والمكافآت: يعبر عن مدى تطور الافراد بوجود نظام مكافآت عادل من خلال عدم التحيز في توزيعاتها على الافراد واشعارهم بانها مرتبطة بالاداء الجيد والنتائج مع التركيز على مبدء الثواب اكثر من العقاب فيها.

4- الاتصالات: نشاط اداري اجتماعي ونفسي داخل المنظمة والتي تساهم في نقل المفاهيم والآراء والافكار عبر قنوات رسمية فهي وسيلة لانجاز الاعمال والفعاليات المختلفة في المنظمة(حمدي، 2009، 43)

ولاغراض البحث فالاتصالات هي تبادل البيانات المعلومات بين المستويات الادارية العليا والدنيا داخل الكلية افقياً وعمودياً .

5- المشاركة في صنع واتخاذ القرارات: ويقصد بالمشاركة بانها عملية منح الافراد العاملين في المستويات الادارية المختلفة فرصة المشاركة في عمليات صنع القرارات الخاصة بالاعمال التي تمارس من قبلهم (العباسي، 2008، 38)

ولاغراض البحث يقصد بها تهيئة المعلومات وصناعة البدائل المتاحة لاختيار افضلها.

الدراسات السابقة

فيما يلي بعض الدراسات العربية والاجنبية والتي تشابهت في بعض متغيرات البحث نذكر منها:-

دراسة السماوي (2005) بعنوان **العلاقة بين المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية في جامعة تعز**: أجريت الدراسة في اليمن وهدفت الى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز والانتاجية العلمية لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتكون مجتمع البحث من اعضاء الهيئة التدريسية في جميع كليات تعز وتم استخدام اداتين في البحث تم التأكد من صدقتهما وثباتهما: فالاداة الاولى لقياس المناخ التنظيمي السائد في الجامعة تعزز بلغت الفقرات (63) فقرة موزعة على ستة مجالات (اهداف الجامعة، الهيكل التنظيمي، القيادة الجامعية، الوسائل والتقنيات، العلاقات الانسامية، الحوافز) وتم التحليل احصائياً ومعالجتها وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في تصور أعضاء هيئة التدريس لمناخ التنظيمي.

دراسة توران (Turan)،(1998) بعنوان **قوة العلاقة بين ابعاد المناخ التنظيمي وبين الالتزام التنظيمي للمعلمين** هدفت الدراسة الى تحديد قوة العلاقة بين ابعاد المناخ التنظيمي وبين الالتزام التنظيمي للمعلمين وتكونت عينة الدراسة من (372) معلماً ومديراً تم اختيارهم بطريقة عشوائية واشتملت اداة البحث على اربعة ابعاد وبعد تحليل البيانات توصلت النتائج الى هناك فروق دالة احصائية بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي للمعلمين حيث اكدت الدراسة على ان المناخ التنظيمي للمدرسة لبعض انطباعاتاً واضحاً عن سلوك الادارة وفيها وسلوك المعلمين

دراسة (المعشر، 2000) بعنوان **المناخ التنظيمي في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس** حيث هدفت الى تقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الرسمية والخاصة من وجهة نظر الادارين، وقد اجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية شملت (327) من الافراد العاملين في هذه الجامعات ومن مختلف الوظائف وقد تم الحصول على البيانات الخاصة من خلال توزيع استبانة جمعت ابعاد المناخ التنظيمي من اتخاذ القرارات والبيئة التنظيمية والانتماء والعلاقات والاجتماعية وبعد معالجة البيانات احصائيا اظهرت النتائج ان المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الاردنية هو في مجمله متوسط مما يحتم على الادارات في الجامعات الاردنية اعطاء موضوع المناخ التنظيمي فيها الاهمية اللازمة.

دراسة (الكربولي، 2010) هدفت الدراسة الى معرفة القيم السائدة لدى طلبة جامعة الانبار والمناخ التنظيمي فيها واعتمدت الباحثة في بحثها عدا اداتين الاولى: خاصة بالقيم والثانية بالمناخ التنظيمي وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائياً حصول القيم الاجتماعية على المرتبة الاولى وتلاها القيم التربوية والتعليمية اما بالنسبة للمناخ التنظيمي فصل مجال الاستقلالية على المرتبة الاولى وتلاها اساليب الاتصال والعلاقات الانسانية واعياء العمل على الترتيب بالتوالي

إجراءات البحث

أولاً - مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع تدريسي جامعة القادسية من حملة الدكتوراه ولقب استاذ او استاذ مساعد ومدرس وبالبلغ عددهم (331) موزعين على(11) كلية علمية وانسانية للعام الدراسي 2013 - 2014م

ثانياً-منهج البحث: اعتمد المنهج الوصفي القائم على الوصف الكمي للظاهرة المدروسة

ثالثاً - عينة البحث

تم اخذ عينة 20% من التدريسين في الكليات الانسانية و20% من التدريسين في الكليات العلمية وتم اختبار الكليات بصورة عشوائية الجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1)**اعداد افراد مجتمع البحث وعينته**

| عدد افراد عينة البحث | | | عدد افراد مجتمع البحث | | |
|----------------------|--------|--------|-----------------------|--------|--------|
| المجموع | الاناث | الذكور | المجموع | الاناث | الذكور |
| 66 | 6 | 60 | 331 | 35 | 296 |

رابعاً - اداة البحث

من خلال الاطلاع على الادبيات والدراسات التي تناولت جوانب مختلفة ومتنوعة من المناخ التنظيمي وتم إعداد أداة البحث بصيغتها الاولية من (45) فقرة موزعة الى خمس مجالات هي (الحوافز) (الالتزام الوظيفي) الانتماء التنظيمي، اتخاذ القرار، التدريب، السلوك المؤدي للتاثير الايجابي).

صدق الاداة

تم إجراء الصدق بنوعيه الظاهري والمحتوى وتم التوصل من خلال حكم المختصين على درجة قياس الاختبار للسمية المقاسة، تم عرض الاداة على الخبراء ملحق (1) اخذ نسبة اتفاق 80% فاكثر، وتم حذف (5) فقرات من المجالات واجراء تعديلات طفيفة على بعض الفقرات وتم الاخذ بما هو مناسب

ثبات الاداة

تم اجراء الثبات بطريقة اعادة الاختبار من خلال توزيع الاداة الى مجموعة من مجتمع البحث بلغت (20) تدريسي لمعرفة وضوحها وكانت فقرات الاداة وتعليماتها واضحة، وبعد فترة اسبوعين اعيدت الاداة الى نفس المجموعة لاستخراج معامل الارتباط (بيرسون) فوجد انه يساوي 85% وهو يمثل معامل ثبات جيد. 20

الصيغة النهائية للاداة

تكونت الاداة بصيغتها النهائية من (40) فقرة موزعة بين خمسة مجالات مقابل مقياس خماسي متدرج بدرجات الموافقة (عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، معدومة) وبأوزان (4-3-2-1-0) على التوالي وبالتالي يكون الوسط النظري او عينة القطع (2) فعند تحويل عينة القطع (2) الى الوزن المثوي تكون بحدود الدرجة 50% وهي الدرجة التي تفصل بين ماهو مقبول وغير مقبول لغاية الدرجة (100%) وهذا يقسم المدى الى اربعة مديات وعليه النحو الاتي:

اقل (50) ضعيف

من (51-60) مقبول بدرجة متوسطة

من (61 - 70) عالية

من (71 - 100) عالية جداً

وتم استخراج الوزن المثوي لكل غفرة من غفرات الاستبانة وافرادها باستخدام المعادلة

$$\text{مج (ك1 X 1 + ك2 X 2 + ك3 X 3 + ك4 X 4 + ك5 X 5 و 5)}$$

$$100X = \text{الوزن المئوي}$$

مج التكرار X الوزن الاعلى

(عبد الحفيظ، 2003، 152)

ك: التكرار

عرض النتائج وتفسيرها

بعد توزيع الاستبيانات على عينة البحث فكانت الدرجة محصورة بين (0 - 160) وبذلك يكون الوسط الفرضي (80) بناءً على عدد الفقرات التي بلغت (40) فقرة وبعد جمع الاستبيانات وتصحيحها اظهرت النتائج كما موضح في الجدول (2):

جدول (2) المتوسط الحسابي والوسط الفرضي لمجالات المناخ التنظيمي

| الوسط الفرضي | عدد الفقرات | المتوسط الحسابي | مجالات المناخ التنظيمي |
|--------------|-------------|-----------------|---|
| 18 | 8 | 18.59 | الاول: الحوافز التي تقدمها الجامعة للتدريسي لتحفيزه على التأثير الايجابي في المجتمع |
| 18 | 8 | 21.45 | الثاني: تسعى الجامعة على تدريب التدريسين بهدف التأثير الايجابي في المجتمع |
| 12 | 8 | 11.16 | الثالث: تسعى الجامعة الى المشاركة في عملية اتخاذ القرار التي من شأنها خدمة المجتمع |
| 12 | 8 | 12.88 | الرابع: تسهم الجامعة في الالتزام الوظيفي والانتماء التنظيمي للتأثير الايجابي في المجتمع |
| 20 | 8 | 34.77 | خامساً: تشجع الجامعة المنتسبين على السلوك المؤدي للتأثير الايجابي للمجتمع |
| 80 | 40 | 98.88 | المجموع |

يبين الجدول (2) المتوسطات الحسابية لمجالات المناخ التنظيمي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (98,88) وهو اعلى من الوسط الفرضي (80) وهذا يدل على ان المناخ التنظيمي له في التأثير الايجابي على المجتمع حسب اراء عينة البحث وايضاً يبين الجدول (2) ان المجال الثالث حول سعي الجامعة الى المشاركة في عملية اتخاذ القرار يهدف التأثير الايجابي في المجتمع حيث بلغ المتوسط الحسابي (11,16) وهو اقل من الوسط الفرضي الذي بلغ (12) اي لم يكن المجال في المناخ التنظيمي دور في التأثير الايجابي على المجتمع حسب اراء عينة البحث ومن اجل معرفة مستوى تحقيق المناخ التنظيمي حسب مجالاته يبين الجدول رقم (3) ذلك

جدول (3) مستوى تحقيق المناخ التنظيمي حسب مجالات

| نوع مستوى ميول المجال | الوزن المئوي | المتوسط الحسابي | مجالات المناخ التنظيمي |
|-----------------------|--------------|-----------------|--|
| متوسط | %51.76 | 18.59 | الاول: الحوافز التي تقدمها الجامعة للتدريسي لتحفيزه على تأثير الايجابي في المجتمع |
| متوسط | %59.03 | 21.45 | الثاني: تسعى الجامعة الى تدريب التدريسين بهدف التأثير الايجابي في المجتمع ضعيف |
| ضعيف | %43.74 | 11.16 | الثالث: تسعى الجامعة الى المشاركة في عملية اتخاذ القرار التي من شأنها خدمة المجتمع |
| ضعيف | %49.87 | 12.88 | الرابع: تساهم الجامعة في الالتزام الوظيفي والانتماء التنظيمي للتأثير الايجابي في المجتمع |
| عالي | %66.42 | 34.77 | خامساً: تشجع الجامعة المنتسبين على السلوك المؤدي للتأثير الايجابي للمجتمع |
| متوسط | %54.16 | 98.88 | المجموع الكلي لفترات الاستبيان |

يتبين من الجدول (3) مستوى تحقق المناخ التنظيمي بصورة عامة ودورة في التأثير الإيجابي بالمجتمع كان متحقق بدرجة متوسطة من وجهة نظر عينة البحث ومن خلال الجدول يتبين ان المجال الاول والثاني كان مستوى تحققها بدرجة متوسطة وهما:

- 1- الحوافز التي تقدمها الجامعة للتدريسين لتحفيزها عن التأثير الإيجابي في المجتمع
- 2- تسعى الجامعة على تدريب التدريسين اهداف التأثير الإيجابي في المجتمع فيما بلغ مجالين الثالث والرابع مستوى تحقيق ضعيف وهما
- 3- تسعى الجامعة الى المشركة في عملية اتخاذ القرار التي من شأنها خدمة المجتمع
- 4- تساهم الجامعة في الالتزام الوظيفي والانتماء الوظيفي للتأثير الإيجابي في المجتمع 24 ومن خلال من ما عرض تولدت اجابات للاسئلة التي ظهرت في التوصيات واختفت في مشكلة البحث يمكن تقديم بعض التوجيهات الهادفة الى تحسين المناخ التنظيمي وكما يلي:-
1. تفعيل نظام المكافآت المادية والحوافز المعنوية للعاملين الذين لهم قدرات ابداعية وقدرات تفكيرية في مجال اختصاصاتهم لضمان تحسين وتطوير المنظمة المبحوثون يعكس ذلك على التفعيل الإيجابي على المناخ التنظيمي مما ينمي روح المنافسة الودية حو تطوير العمل.
2. تفعيل اسلوب المشاركة الجماعية في عملية صناعة واتخاذ القرارات من خلال الأخذ والعمل على اساس الفريق الواحد
3. ايجاد هيكل تنظيمي مرن يشجع على اعادة توزيع الصلاحيات وتفعيل نظم الاتصال بما يضمن تسهيل وتبادل انسيابية المعلومات بسرعة وبدقة وتقليل المركزية في صناعة اتخاذ القرارات
4. التركيز على تنمية روح الانتماء والولاء للمنظمة من خلال المشاركة الجماعية في صنع واتخاذ القرارات لاجل سهولة وسرعة امكانية تنفيذها والاهتمام بالمعلومات ودقتها وتحديثها من خلال احداث تغييرات جوهرية في المنظمة لضمان التحسين المستمر في الاداء التنظيمي.
5. الاستشارات العلمية التي تقدمها الجامعة لمؤسسات لمجتمع وافراده مشاكلهم في نشر العلم والمعرفة بين ابناء المجتمع المحلي من خلال الندوات والمحاضرات وبرامج التعليم المستمر

المصادر

1. ابراهيم، مجدي عزيز، 2004، المنهج التربوي وتحديات العصر، عالم الكتب، القاهرة، مصر
2. الجبر، سليمان بن محمد، 1993، الجامعة والمجتمع، دراسة لدور كلية التربية جامعة الملك سعود في خدمة المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر
3. حسن، ايناس عبد، 1995، تطوير اهجاف التعليم الجامعي المصري في ضوء بعض المتغيرات العالمية والمحلية والاتجاهات المستقبلية وتحديات معوقات تحقيقها، دراسة ميدانية على جامعة اثار الزقاريقا لالنجف، المؤتمر القومي النبوي الثاني لمركز تطوير التعليم الجامعي، جاحض عين شمس، مصر
4. حمادات، محمد حسن، 2010، المناخ التنظيمي، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر
5. حمدي، اسراء عبد الله قاسم، 2009، المناخ التنظيمي واثرة في امكانية التطبيق، جامعة الموصل، العراق
6. الخير، طارق، واخرون، 2004، مبادئ الادارة وظائفها، ط1، منشورات جامعة دمشق، مكتبة الاقتصاد، دمشق، سورية
7. خير الله، قاسم، 2009، سلوك التنظيمي في الادارة، دار الصفاء، عمان، الاردن
8. السعيد، عبد المجيد، 2005، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان

9. السماوي، عبد الرقيب علي قاسم، 2005، المناخ التنظيمي وعلاقتها بالانتاجية العلمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية بجامعة تعز، رسالة ماجستير غير منشورة، اليمن
10. العباسي، عبد السلام مصطفى محمد، 2008، المناخ التنظيمي وانعكاساته في بناء المنظمة المتعلمة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الموصل، العراق
11. عبد الحفيظ، مقدم، 2003، الاحصاء والقياس النفسي التربوي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
12. عمار، حامد، 1996، دور كليات التربية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، المؤتمر السنوي الثالث عشر لاصول التربية، جامعة المنصورة، مصر
13. القريوتي، محمد قاسم، 1994، السلوك التنظيمي، ط2، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن
14. الكربولي، ولاء خليل ابراهيم، 2010، القيم السائدة لدى الطلبة جامعة الانبار، وعلاقتها بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الانبار، العراق
15. المعشر، زياد، 2000، المناخ التنظيمي في الجامعات الاردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد (17)، العدد(11)، دمشق
16. المغربي، كامل، 1995، السلوك التنظيمي مفاهيم واسس، دار القدس للنشر والتوزيع، جامعة مؤتة، عمان، الاردن.
17. Chenat, Pavid, 2007, Organizationd Cultrure
18. Hafer, John Gresham. 2008, organizational climate Antecedents to the market orientation of cross – Functional New product Development Teams, Institute of Behavioral and Applied Management
19. Stone, Patrice W, Harris on Michael, J Feldman, Penny, 2004, organizationd climate of staff working conditions and safety – An Integrative Model, vo(102)
20. Turan,S.(1998), A study of oroganizationalClinmate and or ganizational Commitment in human organi(Dissertation Abstract Internated, 5(4))

ملحق (1)

استاذي الكريم.. استاذتي الكريمة

نقدم لكم فيما يلي مجموعة من العبارات تتعلق بمجالات المناخ التنظيمي وتأثيره في المجتمع من خلال الاطلاع على هذه الفقرات ووضع علامة تؤشر في المكان المناسب الذي يعبر عن رأيك، ونود اعلامكم ان جميع المعلومات لن تستخدم الا لاغراض البحث فقط وشكراً لتعاونكم معنا.

| ت | الفقرات | عالية جداً | عالية | متوسطة | ضعيفة | معدومة |
|----|---|------------|-------|--------|-------|--------|
| 1- | الحوافز التي تقدمها الجامعة للتدريسي لتحفيزه على الاطلاع عن كل ما هو جديد في التقنية التعليمية | | | | | |
| 2- | توليد افكار جديدة تساهم في ايجاد الحلول للمشكلات التي تواجه المجتمع | | | | | |
| 3- | تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات الدولة تقدمها الجامعة من خلال الخبرة التي تمتلكها هيئة التدريس | | | | | |
| 4- | المساهمة في التغيير والتجديد في البرامج التدريسية والقيام بالبحوث التي تسعى في ترفيقه المجتمع | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|-----|
| | | | | | نقل المكتشفات الجديدة في العالم والنتائج العلمية التي تخدم المجتمع | -5 |
| | | | | | المساهمة في تأليف العديد في الكتب التي تهتم طبقات المجتمع جميعا | -6 |
| | | | | | المشاركة في الندوات والملتقيات العلمية والادبية التي تعقدها مؤسسات المجتمع المدني للمساهمة في نقل الخبرة من الباحث الى افراد المجتمع | -7 |
| | | | | | الاشتراك في العديد من المؤتمرات العالمية والعربية التي تتيح لهيئة التدريس فرص الترقى والتطور في المسار العلمي | -8 |
| | | | | | تسعى الجامعة الى مشاركة في عملية اتخاذ القرارات التي من شأنها مشاركة هيئة التدريس والطلبة الجامعة في مجالات المجتمع المدني والمنظمات التطوعية لخدمة المجتمع | -9 |
| | | | | | طرح الافكار والرؤى الجديدة والمتطورة بناءاً من الخبرة لدى هيئة التدريس لافراد المجتمع في ادارة المشاريع الخاصة والمختلطة | -10 |
| | | | | | المساهمة في ادخال التكنولوجيا الحديثة لتسهيل العمل لدى افراد المجتمع من خلال تكشف الدورات الخاصة بذلك | -11 |
| | | | | | الاهتمام بمشكلات افراد المجتمع والعمل على ايجاد افضل الحلول المناسبة عن طريق تشكيل هيئات استشارية تقدم الافكار التي تساعد في حل المشكلات | -12 |
| | | | | | فتح مرافق ومنشات الجامعة الانتاجية والمختبرات العلمية امام افراد المجتمع من طلبة المدارس او مؤسسات الدولة للقطاع الخاص والمختلط العام | -13 |
| | | | | | طرح الراي والاستماع الى الراي الاخر لتطوير خطوات العمل عن طريق عقد ندوات وحلقات نقاشية للمساهمة في معالجة المشكلات التي تواجههم في الحياة العملية | -14 |
| | | | | | ربط الجامعات بالمؤسسات الانتاجية الحكومية والمحلية في علاقة تكاملية تبادلية تسهم في تطوير العمل الانتاجي | -15 |
| | | | | | الميل نحو استخدام تقنية فائقة الجودة في مجال العمل الانتاجي | -16 |
| | | | | | تسعى الجامعة على تدريب التدريسي بهدف عقد الدورات التدريبية تساعد على تطور الاداء المهني لمختلف الاختصاصات | -17 |
| | | | | | اعداد مراكز خدمة للمجتمع لتدريب افراد المجتمع على مهن حرفية وصناعية ذا فائدة للمجتمع | -18 |
| | | | | | السماح للطلبة في ممارسة العديد من الأنشطة الاجتماعية بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني للقضاء على الظواهر السلبية المنتشرة في المجتمع | -19 |
| | | | | | تزويد المجتمع بالعديد من القوى العاملة المدرسية في مختلف الاختصاصات | -20 |
| | | | | | الاسهام في نشر الوعي عن طريق اقامة الدورات والندوات التي تساعد افراد المجتمع على مواجهه مشاكل المجتمع عامة والبيئة المحلية خاصة | -21 |
| | | | | | تدريب القوى العاملة على استعمال التكنولوجيا لمواجهه التغيرات العلمية والتكنولوجية | -22 |
| | | | | | الاهتمام بالافكار والمطروحة من قبل الاشخاص المتدربين والتي تساهم في تطوير الاداء المهني | -23 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|-----|
| | | | | | التدريب على سلوك الجماعي يساهم في رفع مستوى أداء العاملين | -24 |
| | | | | | تساهم الجامعة في الالتزام الوظيفي والانتماء التعليمي لتطبيق للتأثير الإيجابي على المجتمع اشعر بالاعتزاز عندما ابذل جهد لمساعدة الافراد والمنظمة على تحقيق الاهداف | -25 |
| | | | | | اشعر بالفخر عندما تشجعني المنظمة على اظهار اقصى مألدي فيما يختص بالاداء الوظيفي | -26 |
| | | | | | اسهام في برامج ثقافية تقدم للطلاب من اجل رفع مستواهم الثقافي وتقوية العلاقة بينهم ومجتمعهم | -27 |
| | | | | | اشعر بالاعتزاز عندما اساهم في توعية الافراد عن طريق عقد الندوات والمحاضرات | -28 |
| | | | | | المساهمة في بذل المزيد من الجهود وتقديم الاستشارات المتنوعة في المجالات المختلفة لافراد المجتمع وفق اسس علمية لتصدي للمشكلات التي تواجه المجتمع | -29 |
| | | | | | اشعر بالسعادة عندما احقق الانجاز في العمل لانه جزء من نجاحي | -30 |
| | | | | | اشعر بالرضا عندما اكون متواجد في العمل وتربطني علاقة قوية مع زملائي | -31 |
| | | | | | اشعر بالفخر عندما اساهم في عملية التدريب المستمر للمهنيين لرفع كفاءتهم واكتسابهم للمهارات اللازمة لتطوير اداءهم في العمل | -32 |
| | | | | | تشجع الجامعة المنتسبين على السلوك المؤدي للتأثير الإيجابي على المجتمع | -33 |
| | | | | | الاسهام في كافة النشاطات الثقافية والاجتماعية ونقلها لافراد المجتمع | -33 |
| | | | | | تشجيع المبادرات الفردية والافكار الجديدة للعاملين في مؤسسات المجتمع المدني | -34 |
| | | | | | مساعدة العاملين في مؤسسات المجتمع المدني في نقل افكارهم الى الجهات المستفيدة | -35 |
| | | | | | اساهم في تقديم المقترحات والوسائل الجديدة التي تساهم في تطوير العمل في مؤسسات المجتمع المحلي | -36 |
| | | | | | متابعه البحوث الجديدة ومحاولة نشر نتائجها للاستفادة منها | -37 |
| | | | | | تقديم الخدمات للعاملين في المؤسسات المختلفة يساهم في تقوية العلاقة بين الجامعة والافراد العاملين لمؤسسات | -38 |
| | | | | | تقديم الجامعه البرامج المختلفة لتلبية متطلبات الانواع المختلفة لمجالات والمنظمات والمؤسسات الحكومية | -39 |
| | | | | | ايجاد العلاقة بين الابحاث العلمية ومدى ارتباطها بينة المجتمع يساهم في حل المشكلات التي تواجه المؤسسات والمنظمات | -40 |