

علاقة المناخ التنظيمي بالصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان

The relationship between organizational climate and to organizational conflict among administrative employees at University of relizane

ط.د بن خرفية فاطيمة¹، أ.د قبكوب عيسى²

¹مخبر الدراسات النفسية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، -fatima.benkherfia@univ-

biskra.dz

²a.kebkoub@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2024/05/21 تاريخ القبول: 2024/09/09 تاريخ النشر: 2024/10/01

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي السائد بجامعة غليزان و علاقته بالصراع التنظيمي للموظفين الإداريين.

و لقد تم إجراء هذه الدراسة على عينة مكونة من 41 موظفا و موظفة إستخدمنا فيها المنهج الوصفي ، و تم معالجة البيانات المسترجعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS v 24 و توصلنا إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين المناخ التنظيمي و الصراع التنظيمي للموظفين الإداريين بجامعة غليزان ، حيث تعتبر الجامعات بمثابة مؤسسات رئيسية في عمليات التغيير الإجتماعي و التنمية، كما أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالموظف الإداري للتخفيف من ظاهرة الصراع التنظيمي التي تعتبر حالة مرضية تمر بها أي منظمة.

كلمات مفتاحية: المناخ التنظيمي ؛ الصراع التنظيمي ؛ الجامعة؛ الموظف الإداري .

Abstract:

This study aims to identify the prevailing organizational climate at Relizane University and its relationship to the organizational conflict of administrative employees;

It was conducted on a sample of 41 employees, in which we used the descriptive approach, and the retrieved data was processed using the program SPSS V-24, and we concluded that there is no statistically significant relationship at the significance level of 0.05 between organizational climate and organizational conflict for employees. at university of relizane ,as universities are considered key institutions in the processes of social change and development, It also recommended the need to pay attention to the employee to mitigate the phenomenon of organizational conflict.

Keywords: Organizational climate; organizational conflict ; university; administrative employee.

1. مقدمة:

أكدت الإتجاهات الفكرية المعاصرة لدراسة السلوك التنظيمي أهمية المناخ التنظيمي الذي يشكل البيئة الداخلية للمنظمة المادية و غير المادية و كذا النظام الإجتماعي الكلي لمجموع العاملين الذي يؤثر في إتجاهات و دافعية و سلوك الأفراد و الجماعات و كذا المنظمات.(خيضر كاظم حمود، 2002، ص 164).

و يعتبر التفاعل القائم في أي منظمة بين مختلف أبعاد المناخ التنظيمي و الأفراد العاملين مصدرا لتحديد طبيعة المناخ السائد الذي من شأنه أن يخلق حالة مرضية في حال الإدراك الخاطئ لأحد أبعاده و تتمثل في الصراع التنظيمي الذي يعتبر أمرا حتميا في التنظيمات ، لذلك على المنظمة تدارك حالات الصراع التنظيمي التي تظهر على العلن و عدم تجاهلها لأن التجاهل قد يدخل المنظمة في أنساق غير مرغوبة تحيل بينها و بين تحقيق أهدافها.

إن الصراع التنظيمي أمر وارد في جميع أنواع المنظمات و تعتبر الجامعة إحدى هذه المنظمات حيث تعتبر مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين و انظمة و اعراف و تقاليد أكاديمية معينة ، حيث تقوم بوظائف مختلفة كالتدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع. (هبة مركون، 2021، ص 26).

ومن أجل أن تحقق الجامعة الدور المنوط بها ، يجب أن تتخلص من كل أشكال الصراع التنظيمي الذي يؤثر بشكل مباشر في الأفراد العاملين بها و في أدائهم و سلوكياتهم و عليه يمكن طرح التساؤل الرئيسي للدراسة كما يلي :

ماهي علاقة المناخ التنظيمي بالصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان؟

و منه نطرح التساؤلات الفرعية التالية :

✓ هل توجد فروق دالة إحصائية في المناخ التنظيمي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان؟

✓ هل توجد فروق دالة إحصائية في الصراع التنظيمي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان؟

1-1-1-فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان.

الفرضية الجزئية الأولى : لا يوجد فروق دالة إحصائية في المناخ التنظيمي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان.

الفرضية الجزئية الثانية:توجد فروق دالة إحصائية في الصراع التنظيمي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان.

1-2-أهمية الدراسة :

تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال معرفة واقع المناخ التنظيمي في الجامعة و الصراع التنظيمي للتدخل لتهديته أو القضاء عليه عن طريق حلول فعالة؛
لفت إنتباه المسؤولين لتحسين المناخ التنظيمي حيث يعد محددًا لفعالية التنظيم لتحقيق أهدافه، والقضاء على الصراع التنظيمي الذي يحول دون تحقيقها؛
-إثراء المكتبات بموضوع الدراسة داخل الجامعات من وجهة نظر الموظفين الإداريين:

1-3-أهداف الدراسة :تهدف هذه الدراسة الى:

- معرفة مدى وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان.
- معرفة الفروق الدالة إحصائيا في أبعاد المناخ التنظيمي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان.
- معرفة الفروق الدالة إحصائيا في الصراع التنظيمي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان.
- الوصول إلى حلول للتخفيف من حدة الصراع التنظيمي بالجامعة .

1-4-الدراسات السابقة :

أتاحت لنا الدراسات السابقة الفرصة للتعرف على التراث الأدبي الذي مكننا من تصميم دراستنا و بناء أداة جمع البيانات بشكل سليم ، و من بين الدراسات التي تناولت الموضوع محل الدراسة أو تطرقت إلى جانب من جوانبه نذكر :

○ دراسة رانيا Saranya (2016) بعنوان:

Influence of Conflict Management Styles and its Impact on Organizational Commitment among Women Employees in IT Sector in Chennai City , Tamil Nadu , India .

و قد أظهرت الدراسة أن طريقة التعامل مع الصراع التنظيمي لها أثر مباشر على العاملين ، و خلصت الدراسة أن تضيق دائرة الخلاف يرفع من إلتزام العامل و بالتالي تحقيق الرضا الوظيفي له ، إذ ان إهتمام المنظمة بالعامل يدفعه إلى الإهتمام بإنجاز العمل و تحقيق أهداف المنظمة.(S,saranya,2016).

○ دراسة المطيري(2005) بعنوان علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك سعود .

وقد أظهرت الدراسة أنه يوجد صراع بين الموظفين داخل جامعة الملك سعود مع عدم وضوح مستويات الصراع التنظيمي ، و أكدت الدراسة أن عنصر الحوافز و الترقية يؤثران على الصراع التنظيمي و أن السن و المؤهلات العلمية يعتبران من أسباب الصراع التنظيمي بالجامعة.(المطيري ، 2005).

○ دراسة سحر عبيد و فداء راتب (2011) بعنوان أسباب الصراع التنظيمي لدى الأطباء العاملين في مستشفى رفيديا الحكومي.

و قد أظهرت أسباب الصراع التنظيمي من وجهة نظر الأطباء العاملين في المستشفى و علاقتها ببعض المتغيرات كالمناخ التنظيمي (سحر عبيد، 2011)

1-5- تحديد المفاهيم إجرائيا :

○ المناخ التنظيمي : هو مجموعة من الخصائص المميزة في جامعة غليزان تعمل على إثارة سلوك الموظفين و تعتبر محدد مهم لدافعيتهم .

○ الصراع التنظيمي : هو السعي و الكفاح بأي طريقة من أجل الحصول على المكانة و القوة بحيث يحدد المصارعون خصومهم و يعملون على إبعادهم

2.الإطار النظري الدراسة :

1.2 . مفهوم المناخ التنظيمي:

لم يتفق العلماء على تعريف واحد و شامل للمناخ التنظيمي حيث :

يعرف AL HILTI و YUNUS الهيبي و يونس(1987) المناخ التنظيمي على انه " مجموعة من القوانين و الأنظمة و الأساليب و السياسات التي تحكم سلوك الأفراد في تنظيم معين كما أنه تميز تنظيم من غيره من التنظيمات الأخرى كأن يقال تنظيما ما يتمتع بمناخ ديمقراطي و آخر بأنه ديكتاتوري تبعا للخصائص المتوافرة فيه" (الصفار، 2009، ص72)

و يعرفه عامر الكبيسي بأنه الحصيلة لكل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها و يحللها العاملون و التي تظهر علاقتها على سلوكهم و على معنوياتهم و بالتالي على أدائهم و انتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها (الكبيسي، 2000، ص84)

و أشار (Al-Omari 1996) الى أن المناخ التنظيمي هو " مجموعة من الخصائص التي تُميّز المنظمة عن غيرها من المنظمات , و لهذه الخصائص صفة الاستقرار النسبي في بيئة عمل المنظمة , و تشكل هذه الخصائص نتيجةً لفلسفة الإدارة العليا و ممارستها فضلاً عن النظم و السياسات الإدارية المتبعة في المنظمة (Hadouga, 2021, 57p).

علاقة المناخ التنظيمي بالصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان

و من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن المناخ التنظيمي عبارة عن مجموعة من العناصر المتداخلة و المتفاعلة فيما بينها المشكلة للبيئة التنظيمية للمنظمة تتميز بها عن غيرها ، حيث تؤثر على إتجاهات و إدراكات أفرادها.

2-2- عناصر المناخ التنظيمي :

2-2-1- الهيكل التنظيمي : يعتبر الهيكل التنظيمي الشكل الهرمي المجسد للوحدات و الأقسام الرئيسية و الفرعية للمنظمة حيث يبين طبيعة و نوع الإتصال بين مختلف الأقسام في الهيكل التنظيمي.

2-2-2- القيادة : تؤثر القيادة في توجيه أنشطة المنظمة و أهدافها و خلق التفاعل المطلوب بين مختلف أقسام المنظمة لضمان ولاء العاملين فيها.

2-2-3- نمط الإتصال : تؤثر أنماط الإتصال المختلفة في طبيعة المناخ التنظيمي السائد بالمنظمة و تدفع العاملين إلى العمل و الإبتكار و كذا المشاركة في إتخاذ القرارات ، حيث أن الإتصال هو عملية ديناميكية بين الفرد و الجماعة ؛

2-2-4- المشاركة في إتخاذ القرارات : إن مشاركة العاملين في إتخاذ القرار من شأنه أن يعزز قيمة العامل في المنظمة و يخفف حدة الصراع بها؛

2-2-5- طبيعة العمل : إن طبيعة العمل تعد مصدر محفز للعامل كما هو مصدر محبط أيضا ، إذ ان التكرار الروتيني في الأعمال يبعث الملل و الإهمال لدى العاملين على عكس الأعمال التي تتسم بالتطوير و التحديث ؛(خيضركاظم حمود، 2002، ص 169-171).

2-2-6- التكنولوجيا : ان المناخ التنظيمي للمنظمات يتماشى و التطورات الحديثة من خلال استعمال الأجهزة و المعدات الحديثة و الهدف منها هو تبسيط إجراءات العمل و القضاء على الروتين و فتح المجال للعاملين في الإبداع و إستغلال مهاراتهم و طاقاتهم (النوري، 1994، ص 37).

2-3- أهمية المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية :

تتأثر المؤسسات التعليمية بالمناخ التنظيمي بشكل مباشر و غير مباشر فالمناخ التنظيمي السيء يبعث بالمؤسسة إلى الفشل بالرغم من نجاح وظائفها الأخرى في التخطيط و التنظيم و المراقبة ، حيث يؤثر في دافعية العامل و في الأداء أيضا و هما عنصران مهمان لنجاح المؤسسات التعليمية، حيث توصي جميع الدراسات على مدى أهمية التعرف على المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات بأبعاده المختلفة التي تساهم في تنشيط النواحي الإيجابية و تقويم النواحي السلبية للحفاظ على سلامة الصحة النفسية للعامل .(فاروق، 2005، ص 294).

2-4- الصراع التنظيمي :

2-4-1- تعريف الصراع التنظيمي :يختلف تعريف الصراع التنظيمي بين العلماء على حسب إختلاف مدارسهم حيث من بين تعريفات الصراع التنظيمي نذكر :

يعرفه **Boulding** على أنه وضع تنافسي يكون فيه أطراف الصراع مدركين للتعارض في إمكانية الحصول على المراكز المستقبلية ، و يرغب كل طرف في الحصول على المركز الذي يتعارض مع رغبة الطرف الآخر(العميان ،2004،ص363)

و الصراع يبدأ من خلال اختلاف حيث لم يتم شرح الموقف في وقته ليتراكم معا لزمان ليشكل معارضة و نوايا سلبية تجاه الإدارة (Gil،2000،p183)

أما عساف (1984) فقد نظر إلى الصراع أنه " يمثل أعلى درجات التوتر حدة و خطورة ، و يعبر عن وضع معين يصبح فيه اطراف العلاقة متناحرين بالقدر الذي يرفض كل طرف فيها بحق الوجود للطرف الآخر ،أو لما يمثله من مصالح أو قيم أو أهداف"(عساف ،2002،ص202).

و عليه نستخلص أن الصراع التنظيمي "عبارة عن محاولة أحد الأطراف تحقيق أهدافه على حساب طرف آخر بشكل يتعارض مع رغبات الطرف الآخر " .

2-4-2- مستويات الصراع المهني :

أشار (القيوتي2000) أنه يمكن تقسيم الصراع التنظيمي حسب المستويات التي يتواجد عليها في التنظيم الإداري إلى أربعة مستويات رئيسية و هي:

الصراع داخل الفرد نفسه :

يحدث الصراع الفردي نتيجة تناقض الأهداف التي يسعى إليها الفرد

الصراع بين الأفراد :

يحدث هذا الصراع نتيجة إحتكاك الأفراد ببعضها البعض بحيث كل منهم له بيئته و ثقافته و خبراته ، كالصراع بين المديرين أو المشرفين أو العاملين ... إلخ.

الصراع بين الجماعات :

و يحدث هذا الصراع في الهيكل التنظيمي بين الوحدات التنظيمية في نفس المنظمة و الذي يأخذ شكلين الصراع بين الأقسام المختلفة ،الصراع بين الإستشاريين و التنفيذيين.

الصراع بين المنظمات :

و هو الأمر الشائع بين المنظمات ما يبرر الوضع التنافسي فيما بينها فتتنافس المنظمات على جلب أفضل الموارد الأولية لإنتاج أفضل المنتوجات مقارنة مع غيرها(القيوتي،2000، ص ص 264-265)

2-4-3- أثار الصراع :

أشارت (سارة زيوتي 2014) إلى الأثار الإيجابية و السلبية التي تنتج عن الصراع التنظيمي في أي منظمة.

*الأثار السلبية للصراع :

غالبا ما يترتب عن الصراع جملة من الآثار السلبية منها :

- عزوف العاملين عن العمل و إنخفاض الروح المعنوية و الرضا الوظيفي؛

- خلق العداوة بين العاملين نتيجة التوتر و القلق الدائم ما يعيق العمل؛

- تفضيل المصلحة الشخصية على المصلحة العامة .

- إنخفاض مستويات الأداء و ضعف الإتصال داخل المنظمة؛

كما يترتب عن الصراع أيضا آثار إيجابية لا بد من الإهتمام بها و إستغلالها

***الآثار الإيجابية للصراع :**

-تمكين المنظمة من الكشف عن مشاكل العاملين و فتح أبواب الحوار لمناقشتها؛

-معالجة المشاكل الفعلية و إشباع الرغبات النفسية للأطراف المتصارعة العدائية.

-يعمل على خلق جو من المنافسة بين الجماعات المتصارعة لأن الإدارة الجيدة للصراع هي التي تعمل على تحويل الطاقة

الناجمة عن الصراع إلى نقاط دعم و تعزيز و قوة لنتائج جيدة للمنظمة و أطراف.(زيوتي ، 2014، ص ص92-94)

3-الاطار الميداني للدراسة :

1-3 - منهج الدراسة :

إعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي حيث يعتبر المنهج المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة و تصويرها

كميا من خلال جمع البيانات المتوفرة عن ظاهرة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة، و يسعى الى معرفة

العلاقات التي تتحكم في المتغيرات وتفسيرها.

2-3-مجالات الدراسة :

الحدود الجغرافية:أجريت الدراسة بجامعة غليزان.

الحدود الزمانية:منذ جانفي 2024 إلى غاية أفريل 2024.

3-3-مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين الإداريين بجامعة غليزان الذي يبلغ عددهم 240 و تم تحديد حجم

عينة الدراسة بـ 50 مفردة إختيرت عشوائيا و قد تم توزيع كل الإستمارات على العينة حيث إستبعدنا حوالي 09

إستمارات كونها غير مكتملة الإجابات ليبقى عدد الإستمارات الصالحة للدراسة حوالي 41 إستمارة لتصبح عينة

الدراسة الحقيقية 41 مفردة.

3-4-أدوات جمع المعلومات :

لجمع المعلومات قمنا بتصميم الإستبيان وهو مجموعة أسئلة منظمة في محاور ، يجيب عليها أفراد العينة وفق

بدائل إجابة وهو مقسم إلى قسمين :

- القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية لأفراد العينة من حيث (السن ، المستوى التعليمي ، الخبرة المهنية)؛
- القسم الثاني: يحتوي على المتغيرات الخاصة بالدراسة و الذي يضم محوري أبعاد الدراسة و تم تقسيمها كما يلي:

✓ المحور الأول: أسئلة متعلقة بالمتغير المستقل (المناخ التنظيمي)

✓ المحور الثاني: أسئلة متعلقة بالمتغير التابع (الصراع التنظيمي)

3-5-طريقة القياس : تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي للإجابة على الإستبيان المصمم لغرض الدراسة.

الجدول 1: يبين مقياس ليكارت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
1	2	3	4	5

3-6-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

3-6-1-مقياس المناخ التنظيمي:

* الصدق :ومعناه أن الاختبار وضع لقياس ما يقيسه فقط، ولتقدير خاصية الصدق تم استخدام الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)؛

والجدول الموالي يبين نتائج القياس:

الجدول 2: يبين قيمة اختبارات لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين للعينة

مستوى الدلالة	قيمة ت	العينة الدنيا ن=04		العينة العليا ن=04		العينة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.05	05.31	0.00	54.75	03.50	65.75	مقياس المناخ التنظيمي

يظهر من خلال الجدول رقم(2) أن قيمة ت دالة احصائيا عند مستوى 0.05 مما يشير الى أن المقياس يتصف بقدرته على التمييز بين طرفي السمة المقاسة (المناخ التنظيمي)، ومنه فالمقياس على درجة مقبولة من الصدق ويمكن استخدامه في جمع بيانات الدراسة .

* الثبات : وهو يشير الى عدم اختلاف الدرجات التي يحصل عليها الافراد ، اذا اعيد تطبيقه عليهم مرة أخرى، لتقدير ثبات مقياس المناخ التنظيمي تم استخدام الثبات بطريقة ألفالكرومباخ، والنتائج موضحة في الجدول التالي :

علاقة المناخ التنظيمي بالصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان

الجدول 3: يبين ثبات مقياس المناخ التنظيمي بطريقة ألفا كرومباخ

الأبعاد	قيمة معامل ألفا كرومباخ
نمط الهيكل التنظيمي	0.592
نمط الاتصال	0.594
نمط القيادة	0.743
نمط العدالة	0.440
الدرجة الكلية	0.779

من خلال الجدول رقم (3) يتبين لنا أن قيم ألفا كرومباخ لمقياس المناخ التنظيمي وأبعاده الفرعية كانت مقبولة ، وقدرت قيمة الدرجة الكلية بـ 0.779 مما يدل على صلاحية المقياس.

3-6-2- مقياس الصراع التنظيمي:

*الصدق: لتقدير خاصية الصدق تم استخدام الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) ، والجدول الموالي يبين نتائج القياس:

الجدول 4: يبين قيمة اختبارات لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين للعينة

مستوى الدلالة	قيمة ت	العينة الدنيا ن=04		العينة العليا ن=04		العينة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	09.69					
		2.062	25.25	0.81	36.00	مقياس الصراع التنظيمي

يظهر من خلال الجدول رقم (4) أن قيمة ت دالة احصائيا عند مستوى 0.05 مما يشير الى أن المقياس يتصف بقدرته على التمييز بين طرفي السمة المقاسة (الصراع التنظيمي)، ومنه فالمقياس على درجة مقبولة من الصدق ويمكن استخدامه في جمع بيانات الدراسة.

الثبات: لتقدير ثبات مقياس الصراع التنظيمي تم استخدام الثبات بطريقة ألفا كرومباخ والنتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول 5: يبين ثبات مقياس الصراع التنظيمي بطريقة ألفا كرومباخ

عدد الفقرات	عدد الأفراد	قيمة ألفا كرومباخ
10	15	0.507

من خلال الجدول رقم (5) يتبين لنا أن قيمة ألفا كرومباخ كانت مقبولة حيث قدرت بـ 0.507، ويمكن اعتمادها في تقدير صلاحية المقياس.

وبناء على المؤشرات السابقة يمكننا القول أن أدوات الدراسة (مقياس المناخ التنظيمي ومقياس الصراع التنظيمي) يتمتعان بمؤشرات صدق وثبات مقبولة تسمح لنا بتطبيقها في الدراسة .

3-6-3- عرض النتائج:

* عرض نتائج الفرضية العامة:

نص الفرضية : توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان. وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون. والجدول الموالي يوضح ذلك جدول 6 يبين معامل الارتباط بيرسون لمتغير المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المناخ التنظيمي	41	0.221	0.165
الصراع التنظيمي			

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.221 بمستوى دلالة 0.165، وهي قيمة غير دالة عند مستوى 0,05، مما يمكننا من رفض الفرض البحثي وقبول الفرض الصفري ، أي لا توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان، وعليه لم تتحقق الفرضية العامة.

* عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

نص الفرضية : "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان ، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الثنائي. والجدول الموالي يوضح ذلك :

جدول 7 : يبين المتغيرات المقاسة بتحليل التباين الثنائي

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الخبرة المهنية	70.728	4	17.682	0.101	0.981
السن	70.218	4	17.554	0.100	0.982
المستوى الدراسي	159.167	3	55.720	0.317	0.813
الخطأ	5089.862	29	73.292		

علاقة المناخ التنظيمي بالصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان

	41	191237.000	المجموع
	40	5307.220	المجموع المعدل

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن في الفروق في كل المتغيرات المستقلة كانت قيم ف عندها غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05. ومن المخرجات الموضحة في الجدول نستدل على تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على عدم وجود فروق في المناخ التنظيمي تعزى الى متغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي.

* عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصراع التنظيمي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان.

و للتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الثنائي. والجدول الموالي يوضح ذلك :

جدول 8 : يبين المتغيرات المقاسة بتحليل التباين الثنائي

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المصدر
0.471	0.910	39.257	4	157.030	السن
0.011	2.880	43.788	3	131.364	المستوى الدراسي
0.571	0.742	31.996	4	127.983	الخبرة المهنية
		43.131	29	1250.807	الخطأ
			41	32338.000	المجموع
			40	1633.512	المجموع المعدل

من خلال الجدول رقم(8) نلاحظ أن قيم ف في متغير السن والخبرة المهنية غير دالة احصائيا غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05، أما قيمة ف عند متغير المستوى الدراسي التي بلغت 2,880 فكانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05. وعليه تحققت الفرضية جزئيا ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصراع التنظيمي تعزى الى متغيرات المستوى الدراسي ولا توجد فروق تعزى لمتغيري السن والخبرة المهنية.

4-6-3- مناقشة النتائج :

* مناقشة نتائج الفرضية الأولى: توصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان ، و هذا ما يبين أن عناصر المناخ التنظيمي المتعلقة بنمط (الهيكل التنظيمي ،

نمط الإتصال التنظيمي ، نمط القيادة و نمط العدالة التنظيمية) ليست هي المتسببة في الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين ، و هناك متغيرات دخيلة قد تكون هي السبب المباشر في حدوث الصراع بين الموظفين كالمسلمات الشخصية ، كموظف قلق السمة و المشاكل الأسرية و المشاكل الإجتماعية التي تفرض ضغطا على الموظف فتكون تصرفاته أو أفعاله سببا في حدوث سوء تفاهم أو سلوك غير مرغوب فيه يؤثر على العلاقات مع زملائه ، و توافقت نتائج دراستنا مع دراسة د.خليل جعفر الحجاج و إياد إبراهيم المدهون (دون سنة) بعنوان العلاقة بين المناخ التنظيمي و الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي على الصراع المهني لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة و هذا ما يدل ان المتغيرات السابقة للمناخ التنظيمي ليس لها تأثير على الصراع التنظيمي.

*مناقشة نتائج الفرضية الثانية:وتوصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ

التنظيمي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان.

و هذا ما يفسر أن الإتجاه نحو المناخ التنظيمي لا تؤثر عليه الفروق في أعمار الموظفين أو تبعا لأقدميتهم، فالعمال الجدد او القدامى لهم نفس النظرة تجاه المناخ التنظيمي و كذا تباين المستوى الدراسي ليس له أيضا تأثير فلكل موظف مهام و واجبات يقوم بها في إطار المنصب الذي يشغله ، و هذا ما يدل على الرضا و الإستقرار لكل فئات الموظفين.

و توافقت نتائج دراستنا مع دراسة اللوزي (1994) لدراسة حول الرضا عن المناخ التنظيمي لدى العمال في المستشفيات العامة في الأردن و علاقته بمتغيرات الشخصية و توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في المناخ التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير الجنس و الحالة الإجتماعية و المؤهل العلمي و العمر، و اختلفت مع دراسة بني محمد (2001) حيث أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح الفئة الأقل خبرة ، كما اختلفت دراستنا مع دراسة المصري حيث أظهرت وجود فروق دالة إحصائية لصالح ذوي الخبرة القصيرة ، كما اختلفت دراستنا أيضا مع دراسة المعشر(2000) حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

*مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصراع التنظيمي

تعزى لمتغير المستوى الدراسي ، وعدم وجود فروق تعزى الى متغير السن والخبرة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان.

و هذا ما يفسر ان كل من العمال الذين لديهم خبرة مهنية أو حديثي التوظيف يسعون إلى العمل و الحفاظ على منصب عملهم ، و يبتعدون عن كل مشكل قد يدخلهم في صراع مع زملائهم فيؤثر على مساهمهم المهني او يعرضهم إلى المسائلة ، أما المستوى الدراسي فكانت النتائج دالة و هذا بسبب أن الذين لهم مستوى دراسي أعلى يستشعرون أن بمستواهم لهم أحقية القيادة و آراءهم مفروضة بينما من يمتلكون مستوى دراسي أدنى يرفضون أثر المستوى على

علاقة المناخ التنظيمي بالصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان

الأداء المهني و ان الأداء الجيد لا يشترط المستوى الدراسي، بالإضافة إلى المشاعر السلبية و الحساسية و الغيرة التي يسببها المستوى الدراسي الأدنى ،

و توافقت نتائج دراستنا مع دراسة محمد فراس شهير العويوي (2013) دراسة و تحليل إدارة الصراع التنظيمي في مديريات التربية و التعليم في محافظة الخليل ، حيث توجد فروق لدى أفراد عينة الدراسة إتجاه الصراع التنظيمي وفقا لمتغير المستوى التعليمي حيث كانت الفروق لصالح مستويات علمية (أخرى) تلمها فئة الماجستير ثم فئة البكالوريا و إختلفت مع نفس الدراسة التي بينت وجود فروق بين أفراد الدراسة تجاه الصراع التنظيمي وفقا لمتغير الخبرة حيث كانت أعلى قيمة لدى ذوي الخبرة الإدارية من 10 إلى 15 سنة .

كما إختلفت دراستنا مع دراسة محمد هبر الشمري و طلال مفرح الرشدي (دون سنة) أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية على قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب بدولة الكويت، حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لفئات المستوى التعليمي في متغير مصادر الصراع البيئية.

4-خاتمة :

إن موضوع المناخ التنظيمي و علاقته بالصراع التنظيمي له أهمية كبيرة في الحياة المهنية للموظف الإداري بالجامعة ، و على ضوء الدراسة توصلنا الى أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة غليزان، وعليه لم تتحقق الفرضية العامة. وكذا عدم وجود فروق في المناخ التنظيمي تعزى الى متغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي. كما تحققنا من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصراع التنظيمي تعزى الى متغيرات المستوى الدراسي ولا توجد فروق تعزى لمتغيري السن والخبرة المهنية ، و بناء على دراستنا توصلنا إلى بعض الإقتراحات التي من شأنها أن تحسن المناخ التنظيمي و تخفف من مظاهر الصراع التنظيمي بالجامعة و منها :

-أن تعمل إدارة الجامعة على تفعيل برامج التقييم الدوري للمناخ التنظيمي مما يساعد على كشف النقاط السلبية و معالجتها و تعزيز الجانب الإيجابي للعمل.

-تحسين مستوى الإتصالات مما يحقق الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين.

-تشجيع العمل الجماعي و مشاركة الموظفين في إتخاذ القرارات.

-تحديد مسؤولية الموظف الإداري من خلال توصيف الوظائف .

-الإعتماد على الأسلوب التعاوني التشاركي لحل الصراعات التنظيمية .

-تنظيم لقاءات دورية بين المسؤولين و الموظفين الإداريين للمصارحة و التكلم بحرية دون قيود.

-العمل على تحسين العلاقات الإنسانية في الجامعة ككل.

6. قائمة المراجع:

- أحمد عبد إسماعيل الصفار، (2009)، أثر المناخ التنظيمي في الأداء و الميزة التنافسية ،دراسة ميدانية في المصاريف التجارية الأردنية. مجلة الإدارة و الإقتصاد، العدد 76.
- المطيري، و نجاة بنت مشعل، (2005)، علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي ، دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك سعود ، رسالة ماجستير غير منشورة . الرياض، جامعة الملك سعود، السعودية .
- النوري، و باسمه رفيق، (1994). المناخ التنظيمي في إطار الإقتناء التكنولوجي ، دراسة تطبيقية على المنشآت الصناعية السعودية في مدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة . جدة، جامعة الملك عبد العزيز.
- خضير كاظم حمود، (1422/2002)، السلوك التنظيمي ، الطبعة الأولى ، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان .
- سارة زيوتي. (ديسمبر، 2014)، الصراع التنظيمي ،مصادره ،مستوياته ، مراحل ، آثاره و كيفية التعامل معه. مجلة أبحاث نفسية و تربوية، جامعة الطارف، العدد 7، ص 79-99 <https://www.asjp.cerist.dz/>
- سحر عبيد، و فداء راتب، (2011)، أسباب الصراع التنظيمي لدى الأطباء العاملين في مستشفى رفيديا الحكومي ،نابلس، فلسطين، كلية الإقتصاد و العلوم ، قسم إدارة الأعمال ، جامعة النجاح الوطنية. <https://eco.najah.edu>
- هبة مركون، .(جانفي 2021) ، دور الجامعة في خدمة المجتمع في ظل الإنجازات العالمية الحديثة ،مجلة التمييز الفكري للعلوم الإجتماعية و الإنسانية ،العدد الخامس، ص 25-33. [https://www.asjp.cerist.dz.](https://www.asjp.cerist.dz/)
- عامر الكبيسي، (2000)، التطوير التنظيمي و قضايا معاصرة ، الطبعة الأولى دار الرضا للنشر و التوزيع ، سوريا .
- عساف عبد المعطي. (1984) النزاع التنظيمي. مجلة الإدارة العامة، العدد 42.
- فاروق عبد فليح، و محمد عبد المجيد، (1426/2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان، دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- محمد قاسم القريوتي. (2000). السلوك التنظيمي : دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات المختلفة، الطبعة الثالثة عمان، الأردن: دار الشروق للنشر و التوزيع.
- محمود سلمان العميان، (2004)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار وائل للطباعة و النشر و التوزيع.
- Gil, Boitou. (2000). Le Coaching, Ed d'organization (éd. 1ere). paris, France.
- Hadouga, H. (2021/ 12/ 31) Linking the organizational climate and organizational commitment to the behavior of empowering workers during the Covid 19 pandemic - A case study of the General Hospital of El Biir Constantine. Algerian Journal Of Public Finance, V 11.N01.
- saranya,s.(2016,august).influence of conflict management styles and its impact on organizational commitment among women employees in it sector in chennai city ,tamil nadu. the international journal of Business and Management, V4.N8.