

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية
واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية
_ دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- بجامعة سطيف 1-

أ. بكوش لامية أ. د. بوقرة رابح
جامعة المسيلة

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سطيف 1 من خلال تقييم أساتذتها لبعض عناصر المناخ التنظيمي والمتمثلة في (الممارسات القيادية و الادارية، ظروف العمل، الاتصال والتكنولوجيا حوافز العمل، التنمية المهنية -التدريب-) وذلك اعتمادا على اراء عينة من 50 أستاذ خلال السداسي الأول من الموسم الدراسي 2018/2017، وبعد التحليل الاحصائي للاستبيان توصلت الدراسة الى أن الأساتذة بشكل عام يقيمون المناخ التنظيمي بالمتوسط ، ولا يوجد اختلاف بين آراءهم إلا فيما يتعلق بالأساتذة الذين يتقلدون مناصب ادارية بالكلية والذين يقيمونه بالجيد الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الاستاذ الجامعي، الجامعة الجزائرية.

Résumé:

Cette étude vise à identifier le climat organisationnel de la Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et de Gestion de l'Université de Sétif 1 par la perception de ses enseignants à certains éléments du climat organisationnel : (le leadership et pratiques d'administration, conditions de travail, communication et technologie, la motivation aux travail, la formation professionnelle), Sur la base d'un échantillon de 50 enseignants sélectionnés de la faculté des sciences économiques et de gestion. L'analyse statistique du questionnaire, a révélé que :

Les enseignants évaluent généralement le climat en moyenne, et il n'y a pas de différence entre leurs opinions sur le climat organisationnel

Sauf pour les enseignants qui occupent des postes administratifs et qu'ils l'évaluent bien.

mots clés :

Climat organisationnel, enseignants universitaire, Université algérienne

تمهيد:

تستمد الجامعة مكانتها وقوتها من كفاءة أساتذتها على وجه الخصوص، خاصة و أن الأستاذ الجامعي يعد العامل الأساسي وحجر الزاوية في النظام التعليمي والحلقة الأساسية لإنجاح وتحسين العملية التعليمية بها، لذا لزم الاهتمام به من خلال تهيئة المناخ المناسب وبيئة العمل الملائمة التي تمكنه من تأدية مهامه على أحسن وجه. مشكلة الدراسة:

ان نجاح أي جامعة في تبليغ رسالتها يتوقف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد بها، فاذا كانت الأجواء ايجابية والمناخ الجامعي صحي وابداعي، فترتفع الروح المعنوية للأساتذة ويزداد رضاهم وينعكس ذلك على أدائهم، في حين لو كانت الجامعة لا توفر مناخ تنظيمي سليم، فان ذلك سيؤثر سلبا على أساتذتها ويؤدي الى ظهور مشكلات قد تعترض أداءهم العلمي والبيداغوجي.

ونظرا لأهمية المناخ التنظيمي، ارتأينا ان نسلط الضوء على واقعه بإحدى كليات جامعة سطيف 1، لتكون كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ميدانا تطبيقيا لهذه الدراسة.

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

ومن هنا تسعى الباحثة الى صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما واقع المناخ التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سطيف 1؟

وتنبثق عن الاشكالية الرئيسية، التساؤلات الفرعية التالية:

1 - ما تقييم الأساتذة لواقع المناخ التنظيمي السائد بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بمختلف عناصره

(الممارسات القيادة والادارية، ظروف العمل، الاتصال والتكنولوجيا، حوافز العمل، التدريب)؟

2 - هل توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات (الخبرة، الرتبة، تقلد منصب اداري) في تقييم الأساتذة لواقع المناخ

التنظيمي؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى :

- التعرف على واقع المناخ التنظيمي بمختلف عناصره (الممارسات الادارية و القيادة، ظروف العمل، حوافز العمل،

الاتصال والتكنولوجيا، التنمية المهنية-التدريب-) السائد بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية بجامعة سطيف 1 من وجهة

نظر أساتذتها؛

- التعرف على الفروق بين اتجاهات تقييم أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية بجامعة سطيف 1 للمناخ التنظيمي والتي

تعزى للمتغيرات التالية: (الخبرة، الرتبة، تقلد منصب اداري) ؛

أهمية الدراسة :

تكتسب الدراسة أهميتها من:

- أهمية المناخ التنظيمي، كونه يمثل جو العمل السائد بالكلية و ما له من أثر واضح على تأدية مهام الأساتذة؛

- كونها تتعامل مع المناخ التنظيمي الذي يرتبط بعناصر تنظيمية و ادارية ومادية وأخرى، والتي تعتبر من أهم المتغيرات الي

تلازم نجاح و قدرة الكلية في تحقيق أهدافها بكفاءة و فاعلية؛

— حصريتها في الجامعة بالدرجة الاولى، وتشخيصها لواقع كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير التي تعمل بها

الباحثة بغية الاستفادة من نتائجها؛

— تسليط الضوء على عناصر المناخ التنظيمي السائد بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .

الاطار النظري و الدراسات السابقة:

أولا : الاطار النظري

إن مفهوم المناخ التنظيمي استحوذ على العديد من التعريفات التي جاء بها الباحثون تبعا لاختلاف معارفهم وخلفياتهم

العلمية، فقد عرفه المغربي على أنه: " مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المشروع الداخلية التي يعمل بها الفرد ضمنها فتؤثر على

قيمه واتجاهاته وادراكاته وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي وتتضمن مجموعة الخصائص هذه:

الهيكل التنظيمي، النمط القيادي، السياسات والاجراءات والقوانين وأنماط الاتصال ووسائله...¹، وهناك من يرى أن المناخ

هو: "أحد معالم الثقافة التنظيمية، وهو يساهم في تحديد البيئة التي تؤثر في سلوك وانطباعات العاملين نحو البيئة التنظيمية"² .

تتمثل عناصر المناخ التنظيمي المعتمدة في الدراسة فيما يلي:

القيادة الادارية: يقصد بها "النشاط الذي يمارسه القائد الاداري في مجال اتخاذ القرار واصدار الاوامر والاشراف الاداري على

الاخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة قصد تحقيق هدف معين"³ .

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

ظروف العمل: يقصد بها كل الظروف المادية والمعنوية المحيطة بالأستاذ والتي تمكنه من القيام بمهامه البيداغوجية والأكاديمية داخل الكلية. (من هياكل بيداغوجية، بحثية لوازم التدريس، غيرها)

الاتصال: يقصد بها " العملية التي تركز على تفاعل وتبادل بين شخصيين أو أكثر باستعمال رموز وعبارات وحركات تجعل من المعلومة الرسمية وغير الرسمية مفهومة وتعمل على انتقالها من المرسل الى المستقبل"⁴

التكنولوجيا: يقصد بها " المعلومات والأساليب والعمليات التي يتم من خلالها تحويل المدخلات في اي نظام الى مخرجات ولا يشير فقط الى تطوير المعدات والآلات كما هو متعارف عليه وانما يشير الى المعرفة الفنية كجزء اساسي من التكنولوجيا"⁵

حوافز العمل:

تتمثل في المؤثرات الخارجية التي تحرك شعور الفرد وتجعله يسلك سلوك معين لتحقيق الهدف المطلوب، أو هو مجموعة الظروف التي تتوفر في جو العمل وتشجع رغبات الافراد التي يسعون الى اشباعها عن طريق العمل⁶

التدريب:

مجموعة الامكانيات البيداغوجية المقدمة للموظفين لتمكينهم من التكيف مع التغيرات الهيكلية والتعديلات الحاصلة في نظام العمل الناتجة عن التحولات التكنولوجية والاقتصادية من أجل تحسين وتنمية أداءهم الحالي⁷.

ثانيا: الدراسات السابقة

مناخ التنظيمي

1- دراسة زياد يوسف المعشر، المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية - دراسة مقارنة بين الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة لبعض أبعاد المناخ السائد، مجلة جامعة دمشق المجلد 17- العدد الاول 2001 جامعة مؤتة الأردن. هدفت هذه الدراسة الى: تقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية و الجامعات الخاصة من وجهة نظر الاداريين، وتوصلت الى: أن المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية في مجمله متوسط وأقل من المتوقع، ووجود فروق بين أبعاد المناخ التنظيمي و متغير الوظيفة لصالح الجامعات الخاصة ووجود فروق معنوية بين المناخ التنظيمي وكل من متغيرات المؤهل العلمي و سنوات الخبرة، و لم تتبين أي فروق بين المناخ والجنس.

2- Joseph.B.Holloway, leadership behavior and organizational climate : an empirical study in a non-profit organizational, emerging leadership journeys ; vol5, iss1,pp9-35,2012

هدفت الى اجراء ارتباط بين السلوك القيادي والمناخ التنظيمي من خلال دراسة القيادة بنوعها " القيادة التي تركز على المهام والقيادة التي تركز على العلاقات وارتباط النوعين بأبعاد المناخ التنظيمي التي حددها بالدراسة على النحو الاتي: الهيكل التنظيمي، والمسؤولية التطابق، العلاقات، الصراع، والمكافأة، أظهرت الدراسة وجود تأثير ايجابي للسلوك القيادي الذي يركز على المهمات في ادراك ورؤية العاملين لبعدها التطابق والانسجام مع المؤسسة، ووجود ارتباط ايجابي بين السلوك القيادي الذي يركز على العلاقات وكلا من التطابق والانسجام مع المؤسسة.

3- مزياني الوناس، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والاداء لأساتذة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كليات العلوم الانسانية والاجتماعية لجامعات: الجزائر- وهران-ورقلة-قسنطينة، دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية عدد 16/جوان 2016 جامعة ورقلة، هدفت الدراسة الى:

التعرف على وجود علاقة بين عناصر المناخ التنظيمي (الاتصال و اتخاذ القرارات و العقد النفسي بين الفرد و التنظيم، الالتزام الوظيفي) و الرضا و الأداء الوظيفي لأساتذة الكليات محل الدراسة، توصلت الى: أن مستوى الرضا مرتفع و مستوى المناخ مقبول و مستوى الأداء مرتفع حسب تقديرات عينة الدراسة الا أن العلاقة بين المتغيرات الثلاثة وردت غير دالة

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

احصائية ، وعليه فان الأداء مرتبط بمتغيرات أخرى غير المناخ و الرضا ، أو بتعبير اخر فان المناخ التنظيمي يعتبر متغيرا وسيطا بين الرضا و الاداء الوظيفي.

4- لينة حسام الدين المحتسب، واقع المناخ التنظيمي في الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر الاداريين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الادارية والاقتصادية، المجلد الثاني، العدد7، كانون الثاني2017، هدفت الدراسة الى: التعرف على أهم الجوانب المتعلقة بالمناخ التنظيمي و المتمثلة في (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصال، نمط القيادة، تنمية الموارد البشرية) من وجهة نظر الاداريين في الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل و توصلت الى أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يعد من أهم العوامل المساعدة في توفير مناخ تنظيمي ملائم يلبيها توفر الثقافة التنظيمية، ثم تحديث القوانين، والابداع على التوالي، ووجود العلاقات الاجتماعية الجيدة و توفر المكافأة، ووجود فروق بين اتجاهات الاداريين نحو عناصر المناخ و متغيري الجنس و سنوات الخبرة، وتبين عدم وجود فروق بين اتجاهات الاداريين نحو عناصر المناخ التنظيمي و متغير المسمى الوظيفي.

منهجية الدراسة: طبق في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و أسلوب الدراسة الميدانية، حيث تم تطوير استبانة خاصة بالدراسة من قبل الباحثة.

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة سطيف 1، والبالغ عددهم 306 أستاذ دائم، وقد قمنا بتوزيع الاستبيان عشوائيا على عينة من 62 أستاذ، أي بنسبة 20.23% من المجتمع، حيث تم استرجاع 51 استبيان، واستبعاد 11 منها بسبب عدم استكمالها.

أداة الدراسة: اعتمدت الباحثة استبيان يضم 63 فقرة تعبر عن 5 محاور تمثل أبعاد المناخ التنظيمي، وصممت الأسئلة للكشف عن مستوى هذه الأبعاد وفقا لمقياس ليكرت الخماسي لصياغة وتقييم العبارات (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، كما كان تقييم متوسط هذه العبارات وفق السلم الموالي:

الجدول رقم1: المتوسط الوزني لحساب المستوى

المستوى	منخفض	متوسط	عالي
المتوسط الحسابي	2.33-01	3.66-2.34	05-3.67

المصدر: من خلال حساب قانون مركز وطول الفئة

صدق الأداة و ثباتها: جرى التأكد من صدق الاستبيان من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين والذين أبدوا مجموعة من الملاحظات، تم أخذها بعين الاعتبار في الاخراج النهائي بالشكل الحالي، أما فيما يخص الثبات فقد حسب معامل "ألفا كرونباخ اذ بلغت قيمته 94.6% وهي تفسر درجة ثبات واتساق كبيرة لأسئلة هذا الاستبيان.

خصائص أفراد العينة: تجسدت عينة الدراسة في مجموعة من الأساتذة تساوت فيها نسبة الذكور 25 مع نسبة الإناث، هذا وكانت الفئة العمرية الأكثر شيوعا في العينة هي الفئة من 30 إلى 40 سنة أما عن رتبة هؤلاء الأساتذة فقد كانت كالتالي: 33 أستاذ مساعد، 15 أستاذ محاضر، 3 أستاذ تعليم عالي، يحوزون على خبرات مهنية متفاوتة ، نسبة 29.4 % فقط منهم يتقلدون مناصب ادارية.

تحليل أسئلة الدراسة:

1- تحليل السؤال الأول: ما تقييم الأساتذة لواقع المناخ التنظيمي السائد بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بمختلف عناصره (الممارسات القيادة والادارية، ظروف العمل، الاتصال والتكنولوجيا، حوافز العمل، التدريب) ؟

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

السؤال الفرعي الأول: الممارسات القيادية والإدارية في القسم/الكلية.

الجدول رقم 2: درجات تطبيق عبارات الممارسات القيادية والادارية.

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	يتجنب عميد الكلية أسلوب الأمر و النهي عند توجيه تعليماته مع الأساتذة	3,63	1,038	متوسطة
02	يتجنب عميد الكلية استخدام سلطته لتحقيق مكاسب شخصية على حساب مصلحة الأساتذة	3,51	1,239	متوسطة
03	يتم عقد اجتماعات مفتوحة بين الأساتذة و العميد بشكل دوري لتبادل الآراء في مواضيع مختلفة	2,24	1,124	منخفضة
04	يستمتع مسؤولي القسم لانشغالات الأساتذة المتعلقة بالعمل	3,53	1,155	متوسطة
05	تشجع ادارة القسم/الكلية على العمل الجماعي بين الاساتذة في مختلف النشاطات (الاجتماعات التنسيقية، اللجان البيداغوجية،.....)	3,24	1,142	متوسطة
06	مشاركة الاساتذة في قرارات اللجان العلمية /المجلس العلمي كافية لتمثيل اراء جميع أساتذة الكلية	2,66	1,099	متوسطة
07	تتابع ادارة القسم انضباط الاساتذة في العمل/الاجتماعات	2,66	,910	متوسطة
08	تتمكن ادارة القسم من حل مشاكل الاساتذة بالسرعة اللازمة (دون اللجوء الى المستويات الاعلى)	3,10	1,136	متوسطة
09	تسود الثقة و الاحترام المتبادل بين الاساتذة و مسؤولي القسم	3,80	1,059	عالي
10	تتعامل ادارة القسم بعدالة مع جميع الاساتذة عند تسيير شؤونهم (دون تمييز)	2,94	1,085	متوسطة
	المجموع	3,2800	,6187	متوسطة

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V24

من خلال نتائج هذا الجدول يتضح أن عينة الأساتذة المستجوبين تقيم وبدرجة متوسطة مجموع عبارات الممارسات القيادية والإدارية في الكلية التي كانت في معظمها تتراوح بين مجال 2.34-3.66 الذي يمثل درجة الموافقة المتوسطة، ما عدا العبارة رقم 09 المتعلقة بالثقة و الاحترام المتبادل بين الأساتذة و مسؤولي القسم التي بلغ متوسط درجة الموافقة عليها 3.80 والذي يقع ضمن نطاق الموافقة العالية ما يفسر توفر الثقة والاحترام المتبادل بدرجة عالية بين أساتذة الكلية، في حين يختلف الأمر تماما بالنسبة إلى العبارة رقم 03 والمتعلقة بعقد اجتماعات مفتوحة بين الأساتذة و العميد بشكل دوري لتبادل الآراء في مواضيع مختلفة التي حازت على درجة موافقة منخفضة إذ بلغ متوسط درجات الموافقة عليها 2.24 بانحراف معياري قدر بـ 1,124.

السؤال الفرعي الثاني: ظروف العمل.

الجدول رقم 3: درجات تطبيق عبارات ظروف العمل

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	الهياكل البيداغوجية (المدرجات، القاعات، المراكز مصممة وفقا لمعايير الصحة، السلامة والراحة	2,88	,2391	متوسطة
02	الهياكل البيداغوجية مجهزة بوسائل تعليمية وأدوات تدريس ملائمة	3,22	1,093	متوسطة
03	هياكل البحث (المخابر، الورشات، المكاتب) ومستلزماته تلي متطلبات البحث العلمي	2,49	1,046	متوسطة
04	وجود قاعات مخصصة وملائمة للاجتماعات/ الاشراف	3,29	1,285	متوسطة
05	مكتبة الكلية توفر مراجع حديثة و متخصصة	3,70	1,129	عالية
06	مكتبة الكلية توفر مراجع تتناسب مع حجم الكلية (عدد: الأساتذة/الطلبة/التخصصات الموجودة)	3,10	1,253	متوسطة
07	وجود هياكل مخصصة لاستراحة الاساتذة بالكلية (نوادي/ كافيتيريا/مطاعم/ مصلى.....)	1,31	,761	منخفضة
08	توزيع النشاطات البيداغوجية على الأساتذة يتوافق مع تخصصهم العلمي	2,86	1,125	متوسطة
09	كثرة أعباء الإشراف والتأطير الملقاة على عاتق الاساتذة	3,86	1,020	عالية
10	كثرة أعداد الطلبة داخل الصف الدراسي	3,98	,927	عالية
11	تدني المستوى العلمي للطلبة و عدم حماسهم للعملية التعليمية	4,02	1,086	عالية

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

متوسطة	1,146	3,35	ارتياح الاساتذة أثناء تأدية مهامهم بالكلية (عدم شعورهم بالضغوطات و لا المضايقات)	12
متوسطة	,50987	3,166	المجموع	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.24

من خلال نتائج هذا الجدول يتضح أن عينة الأساتذة المستجوبين تقييم وبدرجة متوسطة مجموع عبارات ظروف العمل ، حيث تم تقييم عبارات الهياكل البيداغوجية المتعلقة ب: المدرجات، القاعات، المراكز، وسائل تعليمية وأدوات تدريس ملائمة، المخابر، الورشات، المكاتب، توفر مراجع تتناسب مع حجم الكلية بدرجة تطبيق متوسطة إلى عالية خاصة فيما يخص توفر مكتبة الكلية على مراجع حديثة و متخصصة اذ بلغ متوسط درجة الموافقة على هذه العبارة 3.70 بانحراف معياري قدر بـ1.129 وهذا يحسب بالميزة الايجابية لكلية العلوم الاقتصادية، أما فيما يخص العبارات المتعلقة ب: توزيع النشاطات البيداغوجية على الأساتذة يتوافق مع تخصصهم العلمي و ارتياح الاساتذة أثناء تأدية مهامهم بالكلية (عدم شعورهم بالضغوطات و لا المضايقات) فقد حازت درجة موافقة متوسطة تليها العبارات المتعلقة ب: كثرة أعباء الإشراف والتأطير الملقاة على عاتق الاساتذة، كثرة أعداد الطلبة داخل الصف الدراسي، تدني المستوى العلمي للطلبة و عدم حماسهم للعملية التعليمية والتي حازت على درجة موافقة عالية الامر الذي يعبر عن سوء هذه الظروف بالنسبة للأساتذة الأمر الذي يحسب على هذه الكلية، يضاف عليها درجة الموافقة المنخفضة على العبارات المتعلقة بوجود هياكل مخصصة لاستراحة الاساتذة بالكلية والتي تحسب أيضا كميزة سلبية على هذه الكلية و التي تفسر عن تدني ظروف العمل بالكلية السؤال الفرعي الثالث: الاتصال والتكنولوجيا.

الجدول رقم4: درجات تطبيق عبارات الاتصال والتكنولوجيا

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	يتم اعلام الأساتذة باستمرار بالتعليمات التنظيمية المعمول بها في القسم/ الكلية	3,47	1,155	متوسطة
02	تنقل المعلومة للأساتذة بالكلية عبر وسائل اتصال متنوعة	3,76	1,050	عالي
03	تصل المعلومة للأساتذة من ادارة القسم/ الكلية بدقة و في الوقت المناسب	3,53	1,065	متوسطة
04	تتميز خطوط الاتصال بين الاساتذة و مسؤولي القسم / الكلية بالوضوح و السهولة	3,75	,935	عالي
05	يساهم الموقع الالكتروني للكلية في سرعة إنجاز المهام وتوفير الجهد	4,22	,9832	عالي
06	يتم استحداث المعلومات على الموقع الالكتروني للكلية بشكل مستمر	4,12	,791	عالي
07	وجود شبكات معلوماتية للتواصل بين أساتذة الكلية (شبكات انترانت، أكسترات، منتديات)	3,14	1,114	متوسطة
08	مكتبة الكلية مجهزة بتكنولوجيا حديثة(مكتبة الكترونية، فهارس الكترونية على الخط، دروس	3,51	1,155	متوسطة
	المجموع	3,68	,57635	عالية

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.24

من خلال نتائج هذا الجدول يتضح أن عينة الأساتذة المستجوبين تقييم وبدرجة عالية مجموع عبارات الاتصال والتكنولوجيا اذ بلغ المتوسط العام لدرجات الموافقة على عبارات هذا المحور 3.68 الذي يقع ضمن نطاق درجة الموافقة العالية.

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

السؤال الفرعي الرابع: حوافز العمل المتاحة

الجدول رقم5: درجات تطبيق عبارات حوافز العمل المتاحة.

الرقم	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	شبكة رواتب الأستاذ مرضية مقارنة بأهمية العمل الذي يؤديه	1,94	,881	منخفضة
02	تقوم الكلية بصرف رواتب و علاوات و منح الأساتذة وفقا للبرنامج المحددة	2,04	,979	منخفضة
03	تقوم الكلية بتسيير اجراءات التثبيت و الترقية للأساتذة في اجالها القانونية دون تأخير	2,24	1,242	منخفضة
04	تقوم الكلية بتنفيذ العقاب من خلال الخصم المباشر من الرواتب و/أو منحة المردودية	3,16	1,046	متوسطة
05	تمنح الكلية شهادات تحفيزية للأساتذة على المشاركة في اعداد/تصحيح مختلف المسابقات المنظمة بما	2,57	1,118	متوسطة
06	تقدم الكلية المنح (العلاوة) للأساتذة الراغبين بالمشاركة في الملتقيات بعدالة	2,47	1,189	متوسطة
07	يتم تحفيز الأساتذة من خلال الأخذ بأفكارهم الابداعية المقترحة لحل مشكل ما	2,20	,939	منخفضة
08	قائمة امتيازات الخدمات الاجتماعية تناسب متطلبات الأساتذة	1,53	,703	منخفضة
	المجموع	2,250	,62656	منخفضة

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.24

من خلال نتائج هذا الجدول يتضح أن عينة الأساتذة المستجوبين تقيم وبدرجة منخفضة مجموع عبارات حوافز العمل المتاحة اذ بلغ المتوسط العام لدرجات الموافقة على عبارات هذا المحور 2.25 الذي يقع ضمن نطاق درجة الموافقة المنخفضة وهذا ما يفسر التقييم السلبي لحوافز العمل المتاحة بكلية العلوم الاقتصادية خاصة فيما يتعلق قائمة امتيازات الخدمات الاجتماعية وتناسبها مع متطلبات الأساتذة (المنح بأنواعها، الصحة، سكن....). إذ بلغ متوسط درجة الموافقة على هذه العبارة 1.53، وأيضا فيما يتعلق بالعبارة رقم 1 التي تنص على أن شبكة رواتب الأستاذ مرضية مقارنة بأهمية العمل الذي يؤديه والتي بلغ متوسط درجة الموافقة عليها 1,94، في حين حازت العبارات 04، 05، 06 على التوالي على درجات موافقة متوسطة

السؤال الفرعي الخامس: التنمية المهنية والتدريب

الجدول رقم6: درجات تطبيق التنمية المهنية والتدريب.

الرقم	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	تنظم الكلية دورات تكوين داخلية دورية للأساتذة لتنمية مهاراتهم	2,00	1,010	منخفضة
02	تشجع الكلية الأساتذة على تنظيم مؤتمرات وندوات علمية متخصصة دورية	2,67	1,211	متوسطة
03	تقيم الكلية أداء الأساتذة دوريا لتحديد الاحتياجات اللازمة لدورات التدريب	1,92	,977	منخفضة
04	تعتمد الكلية على سلم تنقيط موضوعي لتحديد الأساتذة المستفيدين من دورات التدريب	2,25	1,093	منخفضة
05	تقارن الكلية أداء الأساتذة المستفيدين من دورات تحسین المستوى بالخارج قبل و بعد التبرص	1,82	,865	منخفضة
06	تدعم الكلية الانتاج العلمي بتسهيل الكلية شروط النشر في المجالات العلمية التابعة لها	1,90	,964	منخفضة
07	توفر الكلية كافيّة عادلة لاستفادة الأساتذة بإجازة التفرغ العلمي طويل المدى بالخارج	2,29	1,101	منخفضة
08	تدعم الكلية البحث العلمي بتوفير مختبرات لازمة لذلك	2,41	1,079	متوسطة
	المجموع	2,189	,78041	منخفضة

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.24

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

من خلال نتائج هذا الجدول يتضح أن عينة الأساتذة المستجوبين تقيم وبدرجة منخفضة مجموع عبارات التنمية المهنية والتدريب إذ بلغ المتوسط العام لدرجات الموافقة على عبارات هذا المحور 2.18 الذي يقع ضمن نطاق درجة الموافقة المنخفضة وهذا ما يفسر التقييم السلبي للتنمية المهنية والتدريب بكلية العلوم الاقتصادية خاصة فيما يتعلق ب: تقييم الكلية لأداء الأساتذة دوريا لتحديد الاحتياجات اللازمة لدورات التدريب، تقارن الكلية أداء الأساتذة المستفيدين من دورات تحسين المستوى بالخارج قبل و بعد الترتيب و دعم الكلية الانتاج العلمي بتسهيل الكلية شروط النشر في المجالات العلمية التابعة لها إذ بلغت المتوسطات الحسابية لدرجات الموافقة لهذه العبارات 1.92، 1.80، 1.90 على التوالي، في حين حازت كل من العبارات 02 و 08 على درجات موافقة متوسطة وهي تتعلق بتنظيم المؤتمرات والندوات العلمية وأيضا دعم الكلية البحث العلمي بتوفير مختبرات لازمة لذلك الأمر الذي يسفر عن توافر ايجابي نوعا ما لهذه العوامل المتعلقة بالتنمية والتدريب.

2 - تحليل السؤال الثاني:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة مخاطرة ($\alpha = 0.050$) بين متوسطات تقييم الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية و المتغيرات (الرتبة، عدد سنوات الخبرة، تقلد منصب إداري).
أولا: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة مخاطرة ($\alpha = 0.050$) بين متوسطات تقديرات الأساتذة للمناخ التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الرتبة". لاختبار صحة هذه الفرضية سنستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي « One Way ANOVA » للمقارنة بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين حيث:
- H_0 : ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الرتبة.
- H_1 : هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقييم الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الرتبة.

الجدول رقم 7: اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقييم الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الرتبة.

Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
,700	0.360	2.342	2	4,685	بين المجموعات
		6.509	40	260,348	داخل المجموعات
			42	265,032	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss.24

حسب هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية (H_0) التي تنص على أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقييم الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الرتبة، حيث بلغت قيمة اختبار فيشر (F) 0.360 بمستوى دلالة قدر ب 0.700 وهو أكبر من درجة المخاطرة ($\alpha = 0.050$).
ثانيا: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة مخاطرة ($\alpha = 0.050$) بين متوسطات تقييم الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الخبرة". لاختبار صحة هذه الفرضية سنستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي « One Way ANOVA » للمقارنة بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين حيث:

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

- H_0 : ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الخبرة.

- H_1 : هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الخبرة.

الجدول رقم 8: اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الخبرة.

Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
,910	,247	1,642	2	6,566	بين المجموعات
		6.639	40	258.906	داخل المجموعات
			42	265,472	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss.24

حسب هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية (H_0) التي تنص على أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير الخبرة، حيث بلغت قيمة اختبار فيشر (F) 247, بمستوى دلالة قدر ب 910, وهو أكبر من درجة المخاطرة ($\alpha = 0.050$).

ثالثا: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة مخاطرة ($\alpha = 0.050$) بين متوسطات تقييم الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير تقلد منصب اداري".

لاختبار صحة هذه الفرضية سنستخدم اختبار « t » للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين حيث:

- H_0 : ليست هناك فروق ذات دلالة بين متوسطات تقييم الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير تقلد منصب اداري.

- H_1 : هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقييم الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير تقلد منصب اداري

الجدول رقم 9: اختبار « t » للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين

اختبار (t-test) للعينات المستقلة				الاحصاء الوصفي		
Sig	درجة الحرية	(t)	فرق المتوسطين	الانحراف المعياري	المتوسط	الجنس
,005	41	3	0.6029	,61148	4,0057	نعم
				,56277	3,4028	لا

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v 24

من خلال هذه النتائج نرفض الفرضية العدمية H_0 التي تنص على أنه: "ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات الأساتذة للمناخ التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير تقلد منصب اداري". حيث بلغت قيمة t المحسوبة 3 عند مستوى دلالة قدر ب 0.005 وهو أقل من درجة المخاطرة ($\alpha = 0.05$) ما يستلزم ثبوت الفرضية البديلة H_1 التي مفادها أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقييم الأساتذة للمناخ التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية تعزى إلى متغير تقلد منصب اداري، وهذا قد يرجع إلى أن الأساتذة الإداريين يساهمون نوعا ما في تشكيل بعض عناصر المناخ التنظيمي بالكلية خاصة تلك المتعلقة بالممارسات القيادية و الادارية و كذا الاتصالات لذلك يقيّمونه إيجابا

واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

وفق درجة موافقة عالية جدا بلغت 4.0057 ، في حين باقي الأساتذة يعتبرون مجرد مستقبلين لهذا المناخ لذلك يقيّمونه بدرجة موافقة أقل.

نتائج الدراسة:

لقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أبرزها:

- يقيم أساتذة كلية العلوم الاقتصادية المناخ التنظيمي السائد بكليتهم بشكل عام بالمتوسط و نوع من الايجابية، أما تقييمهم لمحاوره المختلفة فجاءت كمايلي:
- تقييم متوسط بالنسبة لمحوري الممارسات القيادية الادارية وظروف العمل المتاحة،
- تقييم مرتفع بالنسبة لمحور الاتصال و التكنولوجيا،
- تقييم منخفض بالنسبة لمحوري حوافز العمل و التدريب، أي بشكل سلبى نوعا ما وهي موضحة في الجدول الموالي رقم 10
- لا يوجد اختلاف في آراء أساتذة الكلية حول تقييم واقع المناخ حسب جنسهم وعمرهم و الرتبة و سنوات الخبرة، اذ أنهم يقيمون المناخ التنظيمي للكلية بنفس الشكل.
- يوجد اختلاف في آراء أساتذة الكلية حول تقييم واقع المناخ حسب متغير "تقلد المنصب الاداري" اذ يقيمه الأساتذة الذين يتقلدون مناصب ادارية بالكلية بال جيد.

الجدول رقم10: ترتيب متوسطات محاور المناخ التنظيمي

الترتيب	المتوسط الكلي	البعد
2	3,2800	الممارسات القيادية و الادارية
3	3,1667	ظروف العمل
1	3,68	الاتصال والتكنولوجيا
4	2,2500	حوافز العمل
5	2,1849	التنمية المهنية والتدريب

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.24

قائمة المراجع:

- ¹ كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي- مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثالثة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 303
- ² Joseph.B.Holloway, **leadership behavior and organizational climate** : an empirical study in a non- profit organizational, emerging leadership journeys ; vol5, iss1,P13,2012
- ³ نور الدين مزهود، اسمهان قرزة، أثر أنماط القيادة على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 06، جوان2017ص 94
- ⁴ Sekiou et autres ; **Gestion des ressources humaines** ; 2ème édition De boeck ; Paris ;2004 ;P462.
- ⁵ لوكيا الهاشمي و بونقار مراد ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دار الايام للنشر والتوزيع ، 2013 ، ص 64
- ⁶ على محمد الربابعة ، ادارة الموارد البشرية ، الطبعة الاولى ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، 2003 ، عمان الاردن ، ص 78.
- ⁷Nadia ghaddab et sourour Aouadi ; **les fonctions pratiques de la gestion de ressources humaines**, support de cours préparé ; Tunisie, version 2008,p2 sur le site http://pfnh.uvt.rnu.tn/306/1/Les_fonctions_pratiques_de_la_Gestion_de_Ressources_Humaines.pdf consulter le 13/05/2017