

المناخ التنظيمي وعلاقته بالخدمة الوظيفية

أ. م. د. هناء محمود القيسي

علاء صافي جلوب

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

الملخص :

هدف البحث الحالي: التعرف على المناخ التنظيمي السائد في جامعة كربلاء من وجهة نظر التدريسيين، بلغ افراد العينة (200) تدريسي قام الباحث ببناء اداة بحثه وهي استبانة المناخ التنظيمي الذي نظمن (80) فقرة موزعة على ستة مجالات هي (القيادة الإدارية، العلاقات الإنسانية، أساليب الاتصال، تقويم الأداء، تكنولوجيا العمل، الانتماء). جرى التحقق من صدق الاداء، من خلال عرضها على لجنة محكمين بلغ عددهم (10) محكمين للحكم على صلاحيتها في قياس ماصممت لقياسه . احتسب الثبات لادوات البحث بأستخدام طريقتي اعادة الاختبار (والفا كرونباخ) على عينة من(50)تدريسي . استخدم الباحث الوسائل الإحصائية معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ .

مشكلة البحث:

تعدُّ جامعة كربلاء حديثة العهد مقارنة بالجامعات الأخرى. لذا فهي بحاجة إلى قيام دراسات تتناول مختلف جوانب العمل فيها، ولعل من أبرز هذه الدراسات تلك التي تتعلق بنوعية المناخ التنظيمي السائد، ونوع السياسات الإدارية المعمول بها، لما لها من تأثير كبير في خلق الدافعية لأداء الأعمال والمهام الموكلة لأعضاء الهيئات التدريسية فيها بصورة متكاملة ومنتظمة، فضلاً عن الولاء والاعتزاز بالانتماء إلى القسم الذي يعملون فيه، إلى جانب ارتفاع الروح المعنوية، وهي شروط أساسية لضمان جودة العمل وسيره باتجاه الأهداف المرسومة له، ومحاولة الارتقاء به نحو مستويات أفضل . إن للجامعات دوراً قيادياً في نهضة المجتمع لما لها من تأثير وفاعلية في بناء الإنسان العلمي القادر على تحقيق الأهداف وفتح آفاق أوسع في تطوير المجتمع (جربو، 1997، ص34) .

إن نجاح الإدارة الجامعية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى فاعليتها وقدرتها على توجيه النشاط واتباع النمط القيادي القادر على التفاعل المؤثر في المرؤوسين والذي يؤدي إلى تحقيق علاقة إيجابية سليمة تنعكس على أدائهم ومن ثم على إنتاجية الجامعة ومخرجاتها العلمية. كما أن توفر المناخ التنظيمي الأفضل يساعد على جذب الكوادر التدريسية للعمل في أروقة الجامعة العلمية .

أهمية البحث:

يتجه البحث الحالي إلى معرفة المناخ التنظيمي القائم في جامعة كربلاء، والجامعة شأنها شأن أية منظمة تعتبر من الأنظمة الاجتماعية المفتوحة، وهذه المنظمات عموماً تعمل ضمن إطار بيئي يتسم بالتعقيد والحركية والتفاعل بين مختلف مكوناته وجوانبه، وبالتالي فإن المنظمات تمارس أعمالها ونشاطاتها في خضم نظام بيئي يحيط بها من الخارج كما يمتد إلى داخلها، حيث أن هناك بيئة داخلية وأخرى خارجية لأية منظمة عامة أو خاصة على السواء .

يرى الباحث أن للمناخ التنظيمي تأثيراً مباشراً وكبيراً في قدرة المنظمات على النجاح والاستقرار والتطور في بيئته؛ لأن أي مناخ يؤثر في أداء الأفراد ومستوى رضاهم وكذلك إدراكهم وميولهم واتجاهاتهم ومن ثم في السلوك التنظيمي ككل، وأن إغفال الاهتمام بالمناخ التنظيمي سيؤدي من دون شك إلى انحدار المنظمات وتلاشيها لأنه سيفوت الفرصة على تلك المنظمات من التعرف على المؤشرات التي تحدد فاعليتها وتساهم في تحقيق أهدافها وأحد هذه المؤشرات هو المناخ التنظيمي السائد في جامعة كربلاء موضوع الدراسة الحالية .

وعليه فإن المناخ التنظيمي يتشكل بفعل عوامل خارجية (كالبنية المادية، والثقافة الاجتماعية) . وعوامل داخلية مرتبطة بالمؤسسة نفسها متمثلة بـ(القدرات، والدوافع، والإدراك، والموقف... والقيم والأعراف) التي تنتج عنها الفعاليات السلوكية للإنسان وللمنظمة، والتي يعمل فيها الفرد، بغض النظر عما إذا كان هذا التفاعل إيجابياً كالرضا والإنتاجية، أو سلبياً كالأحباط والغياب (العديلي: 1995، ص13) .

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى ما يأتي:

1. التعرف على المناخ التنظيمي السائد في جامعة كربلاء .

2. التعرف فيما لو وجدت فروق إحصائية بين إجابات الهيئة التدريسية تبعاً لكل متغير من متغيرات البحث الآتية (الجنس- الخدمة الوظيفية- المؤهل- العمر) .

حدود البحث :

يتحدد البحث بدراسة المناخ التنظيمي لجامعة كربلاء من وجهة نظر التدريسيين وعلاقته ببعض المتغيرات للعام الدراسي 2011- 2012 .

تحديد المصطلحات :

المناخ التنظيمي (Organizational Climate) .

1. تعريف كاتز وكان (Katz& Khan: 1966) :

بأنه "انعكاس لتجربة أو خبرة الصراع الداخلي والخارجي للمنظمة بما في ذلك الناس العاملين فيها، وطرق الاتصال وإجراءات العمل وأسلوب الإدارة الممارس فيها"
(Thomas& Mctaggart: 1983: p: 79).

2. تعريف (Litwin of Stringer 1968) :

مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من الأفراد الذي يعملون في هذه البيئة
(Litwin of Stringer 1968، p:15).

3. تعريف سلوكيم وهيلرجل (Slocim & Hellrigege: 1974) :

"مجموعة الصفات المدركة عند تنظيم معين أو أنظمتها الفرعية التي تتولد من الكيفية التي يتعامل بها التنظيم مع أعضائه ومع البيئة المحيطة".
(Slocim & Hellrigege: 1974: p:256).

4. تعريف (Resnberg، 1978) :

هو مجموعة خصائص بيئة العمل التي يدركها العاملون وتظهر كعامل مؤثر في سلوكهم.

(Resnberg، 1978، p:101).

5. تعريف (درة، 1985) :

أنه "مجموعة الأفكار والمشاعر العامة التي يحملها ويشترك فيها أناس عاملون في تنظيم ما وتمثل تلك الأفكار والمشاعر إشارات ذات معاني خاصة استخلصوها من حوادث وظروف وممارسات وإجراءات معينة" (درة، 1985، ص188)

التعريف الإجرائي: هو المقياس الذي يحتوي على مجموعة القواعد والأساليب والخطط التي تسود جو العمل في جامعة كربلاء التي يعمل في أطرها أعضاء الهيئة التدريسية والمتمثلة في مجالات القيادة الإدارية والعلاقات الإنسانية والاتصال والأداء وتكنولوجيا العمل والرضا عن العمل والانتماء .

مفهوم المناخ التنظيمي Organizational Climate :

يعد المناخ التنظيمي من الموضوعات الحديثة التي انتشرت في الدراسات الإدارية منذ النصف الثاني من القرن العشرين . يعبر المناخ التنظيمي عن شخصية المنظمة أو المؤسسة ويشير إلى الظروف الداخلية والخارجية كلفة التي تحيط بالموظف أو العامل في أثناء عمله والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهاته نحو عمله ونحو المنظمة أو المؤسسة نفسها كما تحدد مستوى رضاه ومستوى أدائه (فليه، عبد المجيد، 2005، ص291) وعلى الرغم من تعدد البحوث المهمة به فضلاً عن تناوله في أغلب المؤلفات والدراسات التنظيمية فإنه ما زال موضع خلاف وجدل إذ لا يوجد اتفاق تام على تحديد المقصود بالمناخ التنظيمي (السالم، 1987، ص37). وقد أخذ المختصون في علم التربية يستخدمون مصطلح المناخ المؤسسي في كتاباتهم عند الحديث عن الجو العام الذي يسود المجتمعات التربوية بشكل عام ولكن من خلال الاطلاع على الأدبيات التي تناولت المناخ التنظيمي وجدنا العديد من الآراء التي تصف هذا المفهوم وعلى الرغم من كثرة هذه الآراء إلا انه لم يتم الاتفاق على وضع رأي أو تعريف محدد وواضح لهذا المصطلح (الخطيب، 1990، ص116)

أهداف المناخ التنظيمي Coals Organizational Climate

للمناخ التنظيمي العديد من الأهداف يمكن تلخيصها بالآتي:

- أ- تميز المنظمات المختلفة بعضها عن بعض .
 - ب- تنمية شعور الولاء لدى أعضاء المنظمة .
 - ج- تسهيل الالتزام بالأهداف الكبرى والعامّة لأي منظمة .
 - د- تحقيق استقرار النظام الاجتماعي والتفاعل بين أعضاء المنظمة .
 - هـ- تفعيل نظام الرقابة والضبط السلوكي في المنظمة (Robbins،111:1990).
 - و- تحقيق التقارب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها .
- (الدقس، وعليان، 1991، ص 38) .

أنواع المناخ

- المناخ المفتوح - المغلق closed & open climate :

وبموجب هذا التقسيم يكون للمناخ ستة أنماط تتدرج على النحو الآتي:

المفتوح، الإدارة الذاتية، المسيطر عليه، العائلي، الأبوي مغلق.

ويعدّ المناخ أكثر إيجابية كلما كان نمطه مفتوحاً من حيث يكون أكثر سلبية عندما يكون مغلقاً (Halpian، 1966، p: 135) أما نمط مناخ الإدارة الذاتية فتكون الروح المعنوية للعاملين مرتفعة ويتحقق مستوى جيد من الرضا الوظيفي ولكن أقل من مستوى النمط المفتوح (قانع ومحمد، 1989، ص28).

وفي نمط المناخ المسيطر عليه فإنه يتميز بانخفاض الروح المعنوية وفقدان الصراحة والاعتمادية في سلوك العاملين ويكون مستوى الرضا الوظيفي متدنياً (الطائي، 1995، ص37) وتسود في نمط المناخ العائلي روح معنوية معقولة ومستوى رضا وظيفي متوسط لكن العاملين لا يشبعون حاجاتهم بصورة كلية بسبب ضعف انتاجهم في العمل (شريف، 1985، ص71-96) أما في نمط المناخ الأبوي فيكون مستوى الرضا الوظيفي لديهم ضعيفاً، لأن القائد هو الذي يقوم بتحديد المهام ولا مجال للعاملين للمساءلة (سالم وصالح، 1991، ص261).

2. المناخ المألوف Tee Familiar Climate :

إن الخاصية الأساسية لهذا المناخ هي الألفة الشديدة بين العاملين ويوجه الاهتمام نحو إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين أكثر من الاهتمام بتحقيق أهداف المنظمة وان هذا النمط يشجع على ظهور بعض السلوكيات غير المرغوب فيها لعدم الصدق والاحتيال وبالرغم من إحساس العاملين بعدم الرضا على إنجاز الأعمال بصورة مرضية لأن المدير يخشى أي تغير كي لا تقع الفوضى .

عرض الدراسات السابقة

يضم هذا الفصل عرض موجزاً لعدد من الدراسات ذات العلاقة ببعض جوانب الدراسة

الحالية والتي بدورها تساعد في توجيه الدراسة الحالية .

. دراسة العزاوي (2005).

(المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية)

هدف الدراسة: الكشف عن واقع المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والتعرف على الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومن متغير التخصص (علمي ، إنساني)، الجنس (ذكور ، إناث) .

مجتمع البحث:

تألف مجتمع البحث من (225) تدريسياً متواجدين في خمسة عشر قسماً علمياً وإنسانياً في الكلية المبحوثة .

عينة البحث:

أخذت الباحثة عينة من المجتمع الأصلي نسبة (72%) ، إذ بلغ عدد أفراد العينة (14) بواقع (119) تدريسياً و (45) تدريسية .

أداة البحث:

بنت الباحثة أداة تتسجم مع متطلبات بحثها إذ تألفت من (40) فقرة، موزعة على خمسة مجالات (القيادة الإدارية، العلاقات الإنسانية، الاتصال، اتخاذ القرار ، تقويم الأداء).
الوسائل الإحصائية:

استعملت الباحثة في بحثها الوسائل الإحصائية الآتية (مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، معادلة فيشر، الوسط المرجح والوزن المئوي، الاختبار الثنائي لعينتين مستقلتين (T.test).

نتائج البحث:

أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي أن المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية تسوده العلاقات الإيجابية، ويعكس إداركاً وتصوراً مرضياً لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وأن الأقسام الإنسانية تتفوق على الأقسام العلمية في مجال (القيادة الإدارية، ، وتقويم الأداء) كما أن ليس لمتغير الجنس أثر في وصف واقع المناخ التنظيمي السائد . (العزاوي، 2005) .

2-دراسة الجابري (2007):

(المناخ التنظيمي وعلاقته بالمشاركة باتخاذ القرار لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد)

هدف الدراسة: هو التعرف على :

أ. طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الأقسام والشعب الإدارية في المديرية العامة للتربية.
ب. طبيعة المشاركة لرؤساء الأقسام الإدارية في المديرية العامة للتربية في عملية اتخاذ القرار .

ج. العلاقة بين المناخ التنظيمي في الأقسام والشعب الإدارية للمديرية العامة للتربية في محافظة بغداد وعملية المشاركة باتخاذ القرار .

د. التعرف فيما إذا كانت هناك فروق دلالة إحصائية في طبيعة المناخ السائد في المديرية العامة للتربية وعلاقته بالمشاركة باتخاذ القرار على وفق متغيرات (الجنس، الموقع الجغرافي، سنوات الخدمة) .

عينة البحث: أخذت الباحثة عينة من المجتمع بنسبة (15%) بطريقة عشوائية طبقية إلى (326) موظفاً وموظفة موزعين على المديرية العامة للتربية في بغداد.

أداة البحث: تبنت الباحثة أداة وصف المناخ التنظيمي المعدة من قبل المركز العربي للتطوير الإداري، وكانت الأداة تضم (57) فقرة موزعة على (5) مجالات، أما المشاركة في اتخاذ القرارات فقد قامت الباحثة ببناء اختبار المشاركة باتخاذ القرار لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد بعد إتباع الخطوات الأساسية لبناء الاختبار وقد ضم هذا الاختبار (40) موقفاً مع البدائل .

الوسائل الإحصائية: استعملت الباحثة في بحثها الوسائل الإحصائية الآتية (T-test) لإيجاد القوة التمييزية، معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الصدق والعلاقة بين المقياسين، والقيمة الزائفة لإيجاد العلاقة بين معاملات الارتباط، ألفا كرونباخ وسبيرمان براون للثبات .

نتائج البحث: ويتضمن النتائج التي حققها البحث:

1. إن الموظفين في المديرية العامة للتربية يدركون طبيعة المناخ التنظيمي السائد (مناخ تنظيمي تسوده علاقات إيجابية) يعكس إدراكاً وتصوراً مرضياً لدى الموظفين عن رؤساء الأقسام، والمديرية العامة للتربية لها دور مهم في اختبار رؤساء الأقسام من لهم صفات قيادية اجتماعية .

2. رؤساء الأقسام والشعب يساهمون في حل المشكلات الخاصة بأقسامهم نتيجة لقدرتهم على طرح الأفكار وإعادة تنظيم للأعمال .

3. وجود علاقة طردية بين المناخ التنظيمي والمشاركة باتخاذ القرار (الجابري، 2007) .

. دراسة وثرو (Withrow، 1994) كندا :

**An Investigation of the influence on relationship between)
principals leadership style school – climate and Teacher variable
in secondary school of Halifax count Bedford) .**

(العلاقة بين تصورات المعلمين لأسلوب القيادي وبين تصوراتهم للمناخ التنظيمي في بعض المدارس الكندية).

تهدف الدراسة إلى: فحص العلاقة بين تصورات المعلمين لأسلوب القيادي للمدير، وبين تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في بعض المدارس الكندية .

عينة البحث: بلغ عدد أفراد عينة البحث (801) معلماً.

نتائج البحث: توصلت الدراسة إلى نتائج الآتية:

1. وجود ارتباط سلبي بين الأسلوب القيادي لمدير المدرسة وبين المناخ التنظيمي للمدرسة.
2. عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين تصورات المعلمين لأسلوب القيادي للمدير تعزى لمتغيرات (العمر، الجنس، الخبرة).
3. وجود أثر كبير لحجم المدرسة وعدد العاملين فيها على تصورات المعلمين للمناخ التنظيمي الرسمي. (Withrow، 1994) .

2. دراسة كوردا (1989، corda) :

**(relationships between students personality needs perception of
and level of satisfaction in community schools، Organizational Climate
and host high schools) .**

(العلاقة بين الاحتياجات الفردية للدارسين وتصورات المناخ التنظيمي مستويات الرضا الوظيفي في مدارس المجتمع والمدارس عالية المستوى) .

هدف الدراسة: تلخصت أهداف هذه الدراسة في :

1. اكتشاف ومقارنة إدراكات الدارسين بشأن طبيعة المناخ التنظيمي .
2. اكتشاف طبيعة العلاقة المتداخلة بين كل من احتياجات الدارسين وإدراكاتهم بشأن المناخ التنظيمي ورضاهم عن العمل .

عينة البحث: بلغت عينة الدراسة (96) ذكراً و (150) أنثى من الدارسين في مدارس المجتمع و (142) ذكراً و (161) أنثى من الدارسات في المدارس عالية المستوى .

نتائج البحث: توصلت الدراسة إلى أن هناك اختلافاً ملحوظاً بين المجموعات في إدراكهم للمناخ التنظيمي ومستوى الرضا عن العمل، فالدارسون في مدارس المجتمع سجلوا نمواً

ملحوظاً في مدارسهم مقارنة مع زملائهم في المدارس عالية المستوى كما كان هناك مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي (corda، 1989)

منهج البحث

اتبع الباحث منهج البحث الوصفي كونه المنهج الذي يركز على وصف ما هو كائن الآن في حياة الإنسان والمجتمع، وأن منهج البحث هذا لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها وإنما يرقى إلى قدر من التفسير بهذه البيانات ودلالاتها لذا يقترن الوصف بالمقارنة من خلال استخدام القياس والتفسير (داود، وعبد الرحمن، 1990، ص155).

مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث الحالي من التدريسيين في خمس عشرة كلية من جامعة كربلاء هي (طب الأسنان، القانون، العلوم، العلوم الإسلامية، الطب، الطب البيطري، الإدارة والاقتصاد، الزراعة، الصيدلة، الهندسة، السياحة الدينية، التربية الرياضية، التربية للعلوم الإنسانية، التربية للعلوم الصرفة، العلوم الطبية التطبيقية). والبالغ عددهم (821) تدريسياً وتدرسية للعام الدراسي (2011-2012) واستثني من البحث عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الدراسية في الجامعة. من أجل تكون الإجابات موضوعية وغير متحيزة، حيث أن لهذه المواقع الوظيفية صلة وثقى في تشكيل المناخ التنظيمي وتحديد معالمه والجدول (1) يوضح ذلك .

عينة البحث

بعد إجراء تحديد المجتمع الأصلي للدراسة قام الباحث باختيار عينة البحث والتي بلغت (200) تدريسي، وهي تعادل نسبة (25%) من مجتمع البحث. والجدول (2) يوضح ذلك .

وعليه تم اختيار العينة العشوائية، وعلى هذا الأساس تعدُّ هذه الطريقة ملائمة والتي يمكن استخدامها في مثل هذا النوع من المجتمعات. (Babble، 1988، p:107).

صدق الأداة :

استخدم الباحث الصدق الظاهري لفحص صلاحية فقرات الأداة لأن أفضل من يقوم بالتحقق من الصدق الظاهري للأداة هم الخبراء والمحكمون .

ولغرض التأكد من صلاحية الأداة ينبغي أن تخضع لصدق الأداة ويقصد به أن تقيس بالفعل ما وضع لقياسه وليس لشيء آخر (أبو لبد، 1979، ص242).
ويؤكد ذلك (Mehrens) بقوله صدق الأداة ينبغي أن يخضع للصدق الظاهري
(Mehrens، 1984، p:24).

صدق البناء: Constrict Validity

يشير صدق البناء إلى الدرجة التي يقيس فيها اختبار ما بناء نظرياً أو سمة معينة أو قدرة ذلك الاختيار في التحقق من صحة فرضية ما، أي أن معامل ارتباط درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على الاختبار الكلي أو المقياس يعد احد مؤشرات صدق البناء لذلك الاختبار أو المقياس، لأن الدرجة الكلية للاختبار تعد بمثابة قياسات محكية آنية من خلال ارتباطها بدرجات الأشخاص على الفقرات .

- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه :

إن الغرض من هذه الخطوة هو معرفة ارتباط الفقرات بالمجالات الستة لأداة المناخ التنظيمي باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)، إذ إن جميع الفقرات دالة إحصائياً لأنها أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط والبالغة (0.139) عند مستوى دلالة (0.05) .

ب- القوة التمييزية للفقرات: ITEMS Discrimination

إن الهدف الأساسي من هذه الخطوة هو تحليل فقرات الأداة إحصائياً للتعرف على القوة التمييزية لكل فقرة، حيث رُتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد المجتمع تصاعدياً من الأدنى إلى الأعلى وبعد تحليل نسبة (27%) للمجموعة العليا و (27%) للمجموعة الدنيا، لتكون مجموعتين محكيتين، وبما أن عدد أفراد المجتمع (200) فرد فإن (27%) عني أن عدد أفراد المجموعة المحكية العليا (54) تدريسيا وتدرسية، وبلغ عدد أفراد المجموعة المحكية الدنيا (54) تدريسيا وتدرسية، ثم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة مدى تمييز فقرات المقياس. بين المجموعة العليا من الأفراد والمجموعة الدنيا والجدول رقم (5) يوضح وصف المجموعتين من (متوسط، وانحراف لكل فقرة في كل مجموعة (العليا والدنيا)) .

الثبات: Reliability

يعد الثبات من الخصائص السيكومترية للاختبارات والمقاييس لأنه يشير إلى الدرجة العالية من الدقة والإتقان والاتساق فيما يزود به من بيانات عن سلوك المفحوص (أبو حطب وآخرون، 1982: ص22) .

إن أداة البحث المستخدمة في جميع البيانات التي تخدم أهداف البحث يجب ان تتصف بالثبات أي أنها تعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقها على أفراد العينة في مدتين مختلفتين وفي ظروف متشابهة (الغريب، 1977، ص60) .

قام الباحث باستخراج الثبات بعد أن طبقت الأداة على عينة الثبات التي أخذت عشوائياً من مجتمع البحث بتاريخ 2012/2/19 والبالغ عددهم (50) تدريسياً من كليات جامعة كربلاء وهي كما يأتي (الطب، الصيدلة، العلوم، الإدارة والاقتصاد، التربية للاختصاصات الإنسانية) .

تطبيق الأداة:

بعد الانتهاء من إعداد أداة البحث وإخراجها بصورتها النهائية قام الباحث بتوزيعها شخصياً في كليات (الطب، الصيدلة، العلوم، الإدارة والاقتصاد، التربية) التي استمرت من (2012/3/11) إلى (2012/4/11) على أفراد العينة بصيغتها النهائية بواقع (200) نسخة من الأداة تم توزيعها (18) نسخة منها في كلية الطب و(10) نسخ منها في كلية الصيدلة و (30) نسخة في كلية العلوم، و (24) نسخة في كلية الإدارة والاقتصاد و (31) نسخة في كلية التربية للاختصاصات الإنسانية و(7) نسخ في كلية التربية للعلوم الصرفة. و (23) نسخة في كلية الهندسة. و(12) نسخة في كلية القانون. و(13) نسخة في كلية الزراعة. و(4) نسخ في كلية الطب البيطري. و(4) نسخ في كلية العلوم التطبيقية . و(14) نسخة في كلية التربية الرياضية . و(10) نسخ في كلية العلوم الإسلامية .

الوسائل الإحصائية :

إن الوسائل الإحصائية التي استخدمت في البحث الحالي هي :

1. معامل ارتباط بيرسون :

$$r = \frac{x \sum n Y - (\sum x) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

حيث أن :

R: معمل الارتباط

n: عدد أفراد العينة

X: قيم الاختبار الأول

y: قيم الاختبار الثاني

(الدليمي، والموسوي، 2005، ص128)

2. معامل ألفا كرونباخ لاستخراج الثبات :

$$RK = \frac{n}{n-1} = 1 - \left[\frac{\sum S1^2}{S2^2} \right]$$

n: عدد فقرات الاختبار

$\sum S1^2$: مجموع التباين لكل فقرة من فقرات الاختبار .

$S2^2$: تباين الدرجات (العلامات) على فقرة في الاختبار .

(عباس وآخرون، 2009، ص270).

يتضمن هذا الفصل استعراضاً للنتائج التي أمكن التوصل إليها، ومن ثم تفسيرها

على وفق أهداف البحث وعلى النحو الآتي:

أولاً: يتركز الهدف الأول في الكشف عن المناخ التنظيمي السائد في جامعة كربلاء من

وجهة نظر التدريسيين.

- مجال القيادة الإدارية:

يوضح الجدول (1) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمجال

القيادة الإدارية تبعاً لمتغير الخدمة الوظيفية.

جدول (1)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمجال القيادة الإدارية تبعاً لمتغير الخدمة الوظيفية

الدالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	3.04	1.08	113.836	2	3642.754	بين المجموعات	القيادة الإدارية
			105.158	197	17561.326	داخل المجموعات	
				199	21204.080	الكلي	

يتضح من الجدول (1) أن القيمة الفائية المحسوبة للفرق بين متغير الخدمة الوظيفية

في مجال القيادة الإدارية بلغت (1.08) درجة، إذ نجد أن هذه القيمة غير دالة إحصائياً

عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (199)، أي أن القيمة الفائية الجدولية أكبر من

القيمة الفائية المحسوبة، مما يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الوظيفة لعينة البحث يتعلق بمجال القيادة الإدارية.

. مجال العلاقات الإنسانية:

يوضح الجدول (2) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمجال العلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير الخدمة الوظيفية.

جدول (2)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمجال العلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير الخدمة الوظيفية

الدالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	3.04	0.980	60.333	2	1930.670	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية
			61.535	197	10276.285	داخل المجموعات	
				199	12206.955	الكلي	

يتضح من الجدول (2) أن القيمة الفائية المحسوبة للفرق بين متغير الخدمة الوظيفية في مجال العلاقات الإنسانية بلغت (0.980) درجة، إذ نجد أن هذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (199)، أي أن القيمة الفائية الجدولية أكبر من القيمة الفائية المحسوبة، مما يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الوظيفة لعينة البحث فيما يتعلق بمجال العلاقات الإنسانية.

. مجال أساليب الاتصال:

يوضح الجدول (3) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمجال أساليب الاتصال تبعاً لمتغير الخدمة الوظيفية.

جدول (3)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمجال أساليب الاتصال تبعاً لمتغير الخدمة الوظيفية

الدالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	3.04	0.993	105.916	2	2348.248	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية
			106.713	197	11412.507	داخل المجموعات	
				199	13760.755	الكلي	

يتضح من الجدول (3) أن القيمة الفائية المحسوبة للفرق بين متغير الخدمة الوظيفية في مجال أساليب الاتصال بلغت (0.993) درجة، إذ نجد أن هذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (199)، أي أن القيمة الفائية الجدولية أكبر من القيمة الفائية المحسوبة، مما يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الوظيفة لعينة البحث فيما يتعلق بمجال أساليب الاتصال.

الاستنتاجات:

من خلال نتائج البحث يمكن للباحث أن يستنتج الآتي:

1. إن المناخ التنظيمي في جامعة كربلاء يُعد إيجابياً وفي المجالات كافة إذ كان بمستوى (جيد).
2. إن الجامعة تولي التكنولوجيا أهمية كبيرة في العمل وتسعى لمواكبة التطور التكنولوجي من خلال السرعة في إنجاز الأعمال وسهولة تقديم الخدمات.
3. إن الانتماء لدى الهيئة التدريسية كان واضحاً مما يشير إلى رضاهم وأنهم يتميزون بانتمائهم لهذه الجامعة وفخورين بها.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحث بما يأتي:

1. فسح المجال أمام أعضاء الهيئة التدريسية على إعداد وجهات نظرهم وآرائهم ومقترحاتهم بحرية أكثر لتطوير عمل الجامعة.
2. تكثيف ممارسات القيادة الإدارية في الجامعة من خلال تدريب رؤساء الأقسام على آليات تنشيط العمل وبناء جسور الثقة مع التدريسيين.

3. الانفتاح الواسع والإطلاع الكامل بالنسبة لمجال تكنولوجيا العمل مع جامعات عربية وعالمية لما له من أثر في تطوير هذا المجال مستقبلاً في الجامعة.

المقترحات:

في ضوء استنتاجات الدراسة يقترح الباحث ما يأتي:

1. إجراء دراسة لاحقة لهذه الدراسة تستقصي العلاقة بين المناخ التنظيمي وجوانب أخرى لم تتعرض لها هذه الدراسة، كالتحصيل والانتاجية العلمية.
2. إجراء دراسة مماثلة للمناخ السائد في جامعة كربلاء وعلاقته ببعض المتغيرات ك(الشهادة، واللقب العلمي).

المصادر العربية :

1. أبو حطب، فؤاد وآخرون. (1982): التقويم النفسي، ط2، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
2. أبو لبد، سبيع محمد. (1979): مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي للطالب الجامعي والمعلم العربي، ط1، عمان، جمعية العمال، المطابع التعاونية، الأردن.
3. الجابري، تغريد رشيد كاظم. (2007): المناخ التنظيمي وعلاقته بالمشاركة باتخاذ القرار لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية/ ابن رشد.
4. جريو، داخل حسن. (1997): التعليم الجامعي في العراق ومتطلبات القرن الحادي والعشرين، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (1321).
5. الخطيب، رداح. (1990)، المناخ التنظيمي في المدارس الأولية، مجلة كلية التربية، ص116، الجامعة المستنصرية .
6. داود، عزيز حنا، وأنور حسين عبد الرحمن. (1990): مناهج البحث التربوي، مطابع دار الحكمة، بغداد.
7. درة، عبد الباري. (1985): تقنيات إدارة حديثة المنهجية ونماذج منتقاة، بيروت، دار الجميل، عمان، مكتبة المحتسب.
8. القدس، محمد، و خليل، عليان. (1991): تقييم المناخ التنظيمي لشركة مناجم الفوسفات الأردنية، دراسة ميدانية في منجم الحساء، مجلة دراسات، المجلد الثامن عشر (أ)، العدد الأول.
9. السالم، مؤيد سعيد. (1987)، المناخ التنظيمي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، المجلة العربية للإدارة المنظمة العربية للعلوم الإدارية، المجلد الحادية عشر، العدد الاول، ص37-47.
10. السالم، مؤيد سعيد، وعادل حرحوش صالح. (1991): إدارة الموارد البشرية، مطبعة الاقتصاد، بغداد.
11. شريف، نادية محمود. (1985): دراسة مقارنة لنمط المناخ المؤسسي وعلاقته برضا المعلم عن مهنته في مدارس المقررات والمدارس التقليدية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد الثالث عشر، العدد الثالث.
12. العزاوي، منتهى عبد الزهرة. (2005): المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
13. الطائي، محمد عبد الحسين. (1995): المناخ التنظيمي وأثره في فاعلية نظام المعلومات الإدارية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
14. العديلي، ناصر محمد. (1995): السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، الإدارة العامة للبحوث، معهد الإدارة، السعودية.
15. الغريب، رمزية. (1977): القياس والتقويم في التربية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
16. فليح، فاروق عبد، محمد عبد المجيد. (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والطباعة، عمان- الأردن.
17. قانع، مريوان، ربا محمد. (1989): أثر المناخ التنظيمي على المخرجات التنظيمية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.

المصادر الأجنبية

1. Babble. (1988): The practice of social research, 4th ed. Wods Worth betmont, califfs prentice hall.

2. Corda, Salvatore James. (1989): **Relationships between students personality needs, perception of organizational climate**, and Dissertation abstracts international, Vol. (50), No. (1), New york, University, Jule.
3. Halpin Andrew. (1966): **Theory and research in Administration**, first printing, New york, the Macmillan company, London.
4. Litwin, G. A. and Stinger R. A. (1968): **Acmotiration and organizational climate**, (Boston: admin, harrard univ, graduate school of bus division of research.
5. Mehrens, W. A. & lehman I. (1984): **Measurement and Evaluation in education and psychology**, new york, Holt Rinehart & Winston.
6. Resnberg, Jerry. (1978): **Dictionary of business and management** newslenc, york, John.
7. Robbins, Stephin. (1990): **Organization theory**, 3rd, prenticerall, the Englewood.
8. Slocim, J. W. and D. Hellrlegal. (1974): Measurement research and contingencies, **Academy of management Journal**, Vol. (17), No. (2).
9. Thomas A. & Mctaggart, Elizabeth, A. (1983): Organizational climate in catholic schools: The development of a concept, the **Australian Journal of educational**, Vol. (27), No. (1).
10. Withrawm J. W. (1994): **An Investigation of the influence on relationship between principles leadership style school climate and teacher variable in secondary schools Halifax count Bedford**, Nova scotocia, D. A. I. Vol. 54, No. 7, A.

Abstract

The present study consisted of four chapters which can be summarized as following points:

Included the problem, importance and objectives of the study as well as its limits
The organizational climate is one of the problems that require the efforts of researchers' in the academic courses or the search of the juvenile university as the organizational climate has the basic role in establishing the basis of the work rules on proper bases. The problem of the study is summarized thus.

What is the organizational climate prevalent in Kerbala University from teacher's perspective?

Are there any statistic significance differences in the between the teaching staff according to the variables of (gender, employment function, specialization, age)

What is the importance if studying organizational climate in Kerbala University because their knowledge gives help for the understanding of the effect of workers and help to understand the administrational processes and the effect of leaderships.

The present study aims at the following: Knowing the organizational climate in Kerbala University. Are there any statistic significance differences in the between the teaching staff responses according to the variables of (gender, employment function, qualification, age) The research was confined to the teaching staff in Kerbala University 2011-2012.