

واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية
بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

خالد عواض عبدالله الثبيتي

الأستاذ المشارك - قسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المملكة العربية السعودية

واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

خالد عواض عبدالله الثبيتي

الأستاذ المشارك - قسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المملكة العربية السعودية

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من خلال الأبعاد التالية: (الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، الحوافز والمكافآت، إجراءات العمل، المشاركة في صنع القرارات، الاتصال والتواصل)، واتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من (٢٨٨) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة وقد تم توزيعها على كل مجتمع الدراسة، وكان العائد من الأدوات (١٧٢) أداة، وهي تمثل نسبة (٦٠٪) من مجتمع الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة درجة "موافق" أفراد الدراسة على جميع أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، إجراءات العمل، المشاركة في صنع القرارات، الاتصال والتواصل) ماعدا (الحوافز والمكافآت) فقد جاءت استجابة أفراد الدراسة نحوها بدرجة محايد، وكشفت نتائج الدراسة أن واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية جاء بدرجة "موافق" وبمتوسط حسابي (٣.٥١)؛ وهذا يدل على أن المناخ التنظيمي في الكلية مناخ جيد ويتصف بالإيجابية والحيوية بين منسوبيها، وقد خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات والمقترحات لدراسات مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، أعضاء هيئة التدريس.

The Organizational Climate in the College of Social Sciences in Imam Muhammad bin Saud Islamic University

Khalid Awad Althobiti

Associate Professor - Educational Administration and Planning Department
Faculty of Social Sciences - Imam Muhammad bin Saud Islamic University
kingdom of Saudi Arabia

Abstract

The study aims to identify the organizational climate in the Faculty of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University through six dimensions: (organizational structure, administrative leadership, incentives and rewards, work procedures, participation in decision-making and communication). The researcher used the descriptive approach.

The study population consisted of (288) faculty member and the researcher used the questionnaire as a tool for the study. The questionnaire was distributed to all the members of the study population, and the return of the tools was (172), which represents (60%) of the study population. Results show that the responses of the study individuals reveal were "approval" of organizational climate ,organizational structure, administrative leadership, work procedures and participation in decision-making. Only for incentives and rewards, responses of the study individuals were "neutral". The approval of the organizational climate in Faculty of Social Sciences came with average (3.51); which means that the organizational climate is a good climate and is characterized by positive and vitality of its employees. The study arrived at several recommendations and suggestions for future studies.

Keywords: Organizational climate, Faculty members.

مقدمة

إن المنظمة التي تستطيع صنع مناخ تنظيمي ملائم للأفراد من شأنه أن يشجع على توفير أجواء عمل هادفة تُعزز الاستقرار للأفراد والمنظمة على حد سواء، فالأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار والإسهام في رسم السياسات والخطط والبرامج وتصبح الثقة سلوكاً ممارساً بين الإدارة والأفراد. (حمود، ٢٠٠٢م: ١٦٦)

فالمناخ التنظيمي هو مجموعة من الخصائص التي تصف المنظمة وتميزها عن غيرها من المنظمات من حيث بيئة وطبيعة العمل، وتأثيرها في سلوك العاملين في المنظمة. (حمدي، ٢٠٠٩م: ٣٤)

وتأتي أهمية المناخ التنظيمي الإيجابي والجيد في ضوء التغيرات السريعة والعظيمة في صنع بيئة تتسم بالحماس لدى العاملين بالمنظمة والرغبة الشديدة في أداء العمل؛ من أجل تحقيق الأهداف ورفع الأداء وزيادة الإنتاجية.

فالمناخ التنظيمي الصحي الجيد يسهم في زيادة فعالية وكفاءة الفرد داخل المنظمة وبالتالي زيادة الإنتاجية وتحقيق المنافسة المطلوبة في ظل التطورات السريعة والحديثة. (العباسي، ٢٠٠٨م: ٦٧)

ويتكون المناخ التنظيمي من عدة عناصر فقد ذكر العميان (٢٠١٣م) أن المناخ التنظيمي يعني الثقافة، والقيم، والعادات، والتقاليد، والأنماط السلوكية، وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة.

إن بناء مناخ تنظيمي جيد للمنظمات وبالذات المنظمات التعليمية منها، بناءً أكاديمياً وإدارياً سيكون له انعكاس مباشر على أدائها، والجامعات والكليات مثال جيد للمنظمات التي تحتاج إلى مناخ تنظيمي جيد، من أجل تحسين أداء العاملين فيها ليتسنى لها القيام بوظيفتها الحيوية في المجتمع، كذلك تنامي العناية بدراسة المناخ التنظيمي لدى العاملين في الجامعات؛ وذلك لزيادة الشعور بأهمية العاملين ومكانتهم في تحديد مستقبل جامعاتهم وكلياتهم، فضلاً على التأثير الذي يحدثونه في تطوير واقع الجامعات وأهدافها. (الطلاء، ٢٠١٤م: ٣١٥)

مشكلة الدراسة

تمثل البيئات التنظيمية داخل الكليات والجامعات عنصراً مهماً لنجاح العمل الإداري والأكاديمي بها بعيداً عن النزاعات والصراعات التي يؤثر وجودها على تحقيق الأقسام العلمية والكليات لأهدافها التعليمية، وبالتالي تحرص الإدارة الجامعية على صنع وتوفير العناصر التنظيمية المناسبة لها وتقديم الدعم المادي والمعنوي من أجل ضمان نجاح العملية التعليمية بها.

وتتوقف فعالية الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة وكفاءتها على مدى تأثير المناخ السائد في بيئة العمل الداخلية على كثير مما يتخذ من قرارات، حيث يتأثر سلوك الأفراد داخل المنظمة بالبيئة المحيطة به، وباتجاهه نحو تلك البيئة وإدراكه لها. (السكران، ٢٠٠٤م: ٣٤)

وتحتاج الأقسام العلمية والكليات إلى توفر مناخ تنظيمي جيد وصحي وإيجابي؛ من أجل صنع بيئة تعليمية صحية نشطة تقوم على وضوح الإجراءات وسهولتها، وعلى قوة الهيكل التنظيمي، وإلى قيادة إدارية تصنع الإنجاز والأداء وتسهم في توفير المناخ التنظيمي الجيد.

فقد كشفت نتائج دراسة العطوي (٢٠٠٨م) أن تصورات العاملين في الجامعات السعودية الحكومية للمناخ التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة.

وبينت دراسة الجاسمي (٢٠١١م) إلى وجود مناخ تنظيمي جيد في كلية الإدارة والاقتصاد، وكان هناك تأثير قوي للهيكل التنظيمي في الكلية على مناخها التنظيمي والعام، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين المناخ التنظيمي في البيئة الجامعية والأكاديمية، وخلق مناخ تنظيمي يتسم بحرية الاتصال، وخلق بيئة عمل منافسة.

بينما أظهرت دراسة الطلاع (٢٠١٤م) أن درجة توافر المناخ التنظيمي للعاملين الإداريين في جامعة الأزهر - غزة جاءت متوسطة لجميع عناصر المناخ التنظيمي، باستثناء مجال نمط القيادة كانت بدرجة عالية. وتأتي الدراسة الحالية لتسلط الضوء على واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

وتتحدد مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من خلال الأبعاد التالية: (الهيكل التنظيمي - القيادة الإدارية - الحوافز والمكافآت - إجراءات العمل - المشاركة في صنع القرار - الاتصال والتواصل).

أهمية الدراسة

قد تمثلت أهمية الدراسة في العناصر التالية:

- تكشف عن واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بأبعاده الستة (الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، الحوافز والمكافآت، إجراءات العمل، المشاركة في صنع واتخاذ القرار، الاتصال والتواصل)، من حيث نقاط القوة التي تسهم في رفع وتطوير الأداء، ونقاط الضعف التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية.

- تفيد نتائج الدراسة المسؤولين من الإداريين والقياديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في معرفة المناخ التنظيمي داخل كلية العلوم الاجتماعية والأقسام العلمية، وما تحتاج له البيئة الأكاديمية من دعم إداري ومعنوي وتقديم برامج تطويرية لتحسين البيئة التنظيمية لها.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

- ١- ما واقع الهيكل التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- ٢- ما واقع القيادة الإدارية في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- ٣- ما واقع الحوافز والمكافآت في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- ٤- ما واقع إجراءات العمل في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- ٥- ما واقع المشاركة في صنع القرار في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- ٦- ما واقع الاتصال والتواصل في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية

يتحدد موضوع الدراسة في متغير الدراسة المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة (الهيكل التنظيمي - القيادة الإدارية - الحوافز والمكافآت - إجراءات العمل - المشاركة في صنع القرار - الاتصال والتواصل).

الحدود المكانية

تتحدد الحدود المكانية في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الحدود الزمانية

تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ عام ٢٠١٦م.

مصطلحات الدراسة

المناخ التنظيمي

عرف العميان (العميان، ٢٠١٣م: ٣٠٥) المناخ التنظيمي بأنه: "البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، وهذا يعني الثقافة، والقيم، والعادات، والتقاليد، والأنماط السلوكية، وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة".

التعريف الإجرائي لمفهوم المناخ التنظيمي

يعرف الباحث المناخ التنظيمي بأنه البيئة الاجتماعية الداخلية لمجموعة العاملين والموظفين في كلية العلوم الاجتماعية، وطرق العمل المختلفة التي تؤثر في أنشطة وبرامج وأهداف الكلية من خلال أبعاد المناخ التنظيمي

والمتمثلة في الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، الحوافز والمكافآت، إجراءات العمل، المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، والاتصال والتواصل.

الإطار النظري

المناخ التنظيمي

كانت بدايات مفهوم المناخ التنظيمي في بداية الستينات من القرن العشرين، ويعد كورنل (cornall) أول من تطرق إلى هذا المفهوم من حيث المفهوم والأبعاد والخصائص. (العميان، ٢٠١٣م)

فالمناخ التنظيمي يتكون من مجموعة من الخصائص التي تميز أي مؤسسة وتؤثر في سلوك أفرادها، ومنها الهيكل التنظيمي والقيادة والعلاقات بين العاملين والجو العام الذي يسود المنظمة، وتؤثر اتجاهات وسلوك العاملين في المؤسسة وأدائهم فيها على المناخ التنظيمي به، ويؤثر على القيم التنظيمية.

وقد نال مفهوم المناخ التنظيمي عناية في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين والذي يميز كل منظمة عن الأخرى، كما يدل المفهوم على القيم والعادات وتأثيرها على العملية الإدارية وسلوك العاملين في المنظمة. (أحمد، ٢٠٠٨م)

وعرف الطجم والسواط (٢٠١٢م: ٢٤٨) المناخ التنظيمي بأنه: "عبارة عن موجز عن الانطباع الشخصي عن بيئة العمل داخل المنظمة، وهذا الانطباع من الممكن أن يتجاوز مستوى الفرد إلى مستوى المنظمة" كما يرى سوسان (Susan, 2007: 175) أن المفهوم الأساس للمناخ التنظيمي هو "مجموعة الخصائص التي يمكن إدراكها عن منظمة معينة، والتي يمكن ملاحظتها من خلال الطريقة التي تتعامل بها المنظمة مع أعضائها وبيئتها"

وعرف جنبي (Gunbaui, 2007: 70) المناخ التنظيمي بأنه "مركب من المتغيرات التي تدخل هيكل المنظمة ونمطها من جهة، وأسلوب القيادة وخصائص الأداء للعاملين ورضاهم"

وقد حظي موضوع المناخ التنظيمي بعناية عدد كبير من الباحثين والمعنيين في المؤسسات التربوية والتعليمية؛ وقد يعود ذلك لاعتبارات عدة: (حمادات، ٢٠٠٨م)

- وجود علاقة بين المناخ التنظيمي للمؤسسة التعليمية بين دافعية الأفراد وروحهم المعنوية، وكفاءتهم التعليمية.
- إن فهم المناخ التنظيمي يساعد على معرفة سلوك العاملين في المؤسسة التعليمية وعلى توقع السلوك من جهة أخرى.

ولكل مؤسسة تعليمية مناخها الذي يميزها عن باقي المؤسسات التعليمية ويؤثر هذا المناخ في سلوك العاملين ومشاعرهم في المؤسسة.

وقد أشار الشقصي (الشقصي، ١٩٩٩م) إلى مجموعة من الفوائد لدراسة المناخ التنظيمي وتحليل أبعاده في المؤسسات التربوية ومنها:

- يساعد على تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف للمؤسسة التربوية.
- يقدم حلولاً للمشكلات التي تواجه المؤسسة التربوية.
- يؤثر المناخ التنظيمي في أداء العاملين ودافعيتهم، ومدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها، وأن المؤسسة التي تمتلك مناخاً ضعيفاً أو رديئاً سيصيبها الفشل.

أهمية المناخ التنظيمي

يعتبر المناخ التنظيمي هو الجو العام للمؤسسة الذي يضم جميع الأنشطة الإنسانية والإدارية والتنظيمية والسلوكية والمهارية التي تتفاعل داخل المؤسسة بين جميع الموظفين والعاملين بها. المناخ التنظيمي الجيد يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين، ويزيد درجة الرضا الوظيفي، ويسهم في تطوير العاملين، ويتأثر سلوك الفرد في المنظمة بالبيئة المحيطة به، وباتجاهه نحو تلك البيئة وإدراكها. ويسهم المناخ التنظيمي الإيجابي في تحقيق المنظمة أهدافها وتأثيرها على سلوك رضا العاملين بها مما يسهم في زيادة الإنتاجية.

أبعاد المناخ التنظيمي

تباينت واختلفت أبعاد المناخ التنظيمي وفقاً لعناية وتخصص العلماء والمتخصصين في مجال السلوك التنظيمي، وأهم أبعاد المناخ التنظيمي هي:

١- الهيكل التنظيمي

وهو إطار يحدد الأدوات والأقسام الداخلية للمنظمة، ومن خلاله تتحدد خطوط السلطة وانسيابها بين الوظائف، ولكل منظمة هيكلها التنظيمي الخاص به، وهناك ارتباط بين الهيكل التنظيمي والبيئة التي يعمل بها الموظفون. (Gibson et al., 2003)

ويتحدد من خلال الهيكل التنظيمي الوظائف المختلفة والمهام والمسؤوليات لكل موظف والمستويات التنظيمية ونطاق الإشراف، وتصميم الوحدات التنظيمية، ويحدد الهيكل التنظيمي نمط السلطة وأسلوب اتخاذ القرار.

٢- القيادة الإدارية

تعتبر القيادة الإدارية مرتكزاً محورياً رئيساً ومهماً تركز عليه مختلف الأنشطة في المنظمة، وتقوم القيادة الإدارية بأدوار ووظائف ومهام مختلفة ومتنوعة ومتعددة تسهم في تحقيق أهداف المنظمة ورفع الروح المعنوية للعاملين بها، وإقامة جسور التواصل والعلاقات الإنسانية المتبادلة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة. (السكران، ٢٠٠٤)

٣- الحوافز والمكافآت

إن توفر الحوافز المادية والمعنوية وتفعيلها داخل المنظمة أمراً ضرورياً يخلق التنافس بين العاملين؛ لتعزيز الأداء المتميز وتحقيق النتائج المرجوة.

وإعطاء الموظف المكافآت التي يستحقها لما حققه من نتائج بالمقارنة بما كان مستهدفاً، وإن تطبيق مفهوم الحوافز والمكافآت يسهم في زيادة فعالية وإنتاجية المنظمة، وينبغي توفر الصدق والعدل والشفافية في إعطاء المكافآت والحوافز مما يخلق مناخاً تنظيمياً إيجابياً. (البدري، ٢٠٠٦م)

٤- إجراءات العمل

ترتبط الأقسام الإدارية والوحدات التنظيمية داخل المنظمة بعدد كبير من العمليات والإجراءات التي تمثل الأنشطة الأساسية والفرعية اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة، ويتأثر المناخ التنظيمي بسلسلة وسهولة إجراءات العمل وسرعة الإنجاز، ويتأثر سلباً بتعقد الإجراءات الإدارية وتأخرها وتعطلها، وينبغي أن تتسم إجراءات العمل بالشفافية والوضوح والدقة وسرعة الإنجاز. (البقي، ٢٠١٠م)

٥- المشاركة في صنع القرارات

يقصد بذلك إسهام العاملين في صنع القرارات التي تتصل بالعمل؛ مما يعمل على إزالة المعوقات والصعوبات التي تنشأ عن سوء التفاهم أو مقاومة التغيير.

إن مشاركة العاملين والموظفين في صنع القرارات أمراً مهماً وحيوياً في تطوير دافعية الأفراد لممارسة سلوكيات إبداعية، لتعزيز قدرة المنظمات على مواكبة التطورات والمستجدات. (المدهون، ٢٠١٢م)

وتؤدي المشاركة في صنع القرارات إلى تحسين العلاقات بين العاملين وتمثل جانباً مهماً حيوياً في تطوير دافعية العاملين على الإبداع والتجديد من أجل دفع المنظمة على مواكبة التطورات والمستجدات.

٦- الاتصال والتواصل

ويقصد به تناول المعلومات والأفكار بين العاملين داخل المنظمة، فالاتصال عملية ديناميكية متعددة الاتجاهات، وتقوم بدور مهم في تكوين مناخ تنظيمي إيجابي وذلك عندما تكون الاتصالات فعالة ودقيقة، ويتم تطبيق أنواع الاتصالات الهابطة والصاعدة والأفقية. (القحطاني، ٢٠١٣م)

إن الاتصالات هي الوسيلة التي تتم من خلالها نقل المعلومات والأفكار والأدوار بين مختلف مستويات المنظمة، وتعتبر بمثابة الجهاز العصبي للإنسان، فبدون الاتصال الفعال تصاب المنظمة بالجمود والخمول.

الدراسات السابقة

تنوعت وتعددت الدراسات السابقة التي تناولت المناخ التنظيمي في المؤسسات والمنظمات المختلفة التعليمية منها وغير التعليمية، وقد حرص الباحث على التركيز على الدراسات السابقة التي تناولت المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية والأكاديمية المختلفة والكليات والجامعات، علماً أنه لم تجر دراسة سابقة حول واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجاءت الدراسات السابقة على النحو التالي:

هدفت دراسة السماوي (٢٠٠٥م) إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز قد جاء بدرجة تتحقق منخفضة في جميع عناصر المناخ التنظيمي المشمولة بالبحث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز، تعزى إلى متغيرات (الكلية - الجنس - المركز الوظيفي - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بينما سعت دراسة (Fill, 2005) إلى فحص العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد بلغت عينة الدراسة (١٠٣) عضواً، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في إدراكهم للعلاقة بين المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية التي تشمل العمر والتخصص وسنوات الخدمة والدورات التدريبية والدخل والمستوى الأكاديمي، في حين ركزت دراسة العطوي (٢٠٠٨م) التعرف على أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى الموظفين في الجامعات السعودية الحكومية والخاصة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وتطويرها لجمع البيانات، وقد تم استخدام العينة العشوائية كأسلوب لتحديد عينة الدراسة، وبلغت العينة (٤٢٠) مفردة، وتكونت العينة من (٣٠٤) مفردة من الجامعات الحكومية، و(١١٦) مفردة من الجامعات الخاصة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن تصورات العاملين في الجامعات السعودية الحكومية للمناخ التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، وأن تصورات العاملين في الجامعات السعودية الخاصة للمناخ التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، وأن تصورات العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة للسلوك الإبداعي جاءت بدرجة مرتفعة بارتفاع قليل عن الجامعات الخاصة، وجود أثر لأبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة للمناخ التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية للموظفين في الجامعات السعودية (المؤهل العلمي، والخبرة، والعمر، ومكان العمل)، بينما هدفت دراسة بحر وأبي سويرح (٢٠١٠م) التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة مؤلفة من (٨٠) فقرة، تم توزيعها عشوائياً على (٢١٥) موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين بالجامعة، وقد أمكن جمع ١٨٠ استبانة صالحة للتحليل، وقد توصلت الدراسة إلى: توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية، ووجود علاقة إيجابية قوية بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية، وجود مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى إلى الجنس والعمر والمؤهل العلمي ومكان العمل، وقد سعت دراسة جاسم وحمود (٢٠١١م) إلى اكتشاف العلاقة بين عناصر المناخ التنظيمي وإدارة الأداء الجامعي من خلال وضع عدد من الفرضيات الرئيسية التي تنص على وجود علاقة تأثير

معنوية لكل عناصر المناخ التنظيمي في إدارة الأداء الجامعي، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٥٠) عضو هيئة تدريس في جامعة المثني، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين المناخ التنظيمي وإدارة الأداء الجامعي، حيث اتضح وجود علاقة تأثير دالة لعناصر المناخ التنظيمي في إدارة الأداء الجامعي ماعدا متغير المشاركة في اتخاذ القرار. بينا حظي متغير نمط القيادة بأعلى نسبة اتفاق، وقد أوصت الدراسة إدارة الجامعة بالعناية بموضوع المناخ التنظيمي من خلال إيلاء العناية بعناصره المتوفرة وغير المتوفرة في بيئة العمل وذلك من أجل تحسين الأداء، وقد كشفت دراسة الجاسمي (٢٠١١م) عن واقع المناخ التنظيمي الموجود حالياً في كلية الإدارة والاقتصاد الذي يعد من أهم مقومات نجاح أي منظمة، وقد قيست أبعاد المناخ التالية (القيادة، ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، نظام المكافآت، تقويم الأداء، والعمل الجامعي)، ودراسة أثر اتجاهات أعضاء هيئة التدريس عن هذه المجالات طبقاً للجنس، والمؤهل الدراسي، وقد أجريت الدراسة على (٤٠) فرداً، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مناخ تنظيمي جيد، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي طبقاً للجنس، والمؤهل العلمي، كما بينت وجود تأثير قوي للهيكل التنظيمي، ولقد أوصت الدراسة بضرورة مواكبة تحسين المناخ التنظيمي، وخلق مناخ تنظيمي يتسم بحرية الاتصال، وخلق بيئة عمل مناسبة، وزيادة تشجيع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وهدفت دراسة (Benjamin et al., 2012) إلى التحقق من أسلوب القيادة والمناخ التنظيمي كمحددات لمشاركة العمل والوظيفة في رضا العاملين في مؤسسات التعليم العالي في ولاية إيكيتي، وتمثلت عينة الدراسة من ٣٠٠ موظف من ثلاث سنوات تعليمية في ولاية إيكيتي، وتوصلت الدراسة إلى أن أساليب القيادة والمناخ التنظيمي لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي، ووجود علاقة دالة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي وبين المناخ التنظيمي والمشاركة الوظيفية، في حين أكدت دراسة الطلاع (٢٠١٤م) على ضرورة معرفة واقع المناخ التنظيمي للعاملين الإداريين في جامعة الأزهر - غزة، حيث شملت بعض عناصر المناخ التنظيمي: الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، ومدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة تم توزيعها بطريقة العينة الطبقية العشوائية البسيطة على (٧٧) موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين بالجامعة، وأظهرت نتائج الدراسة توافر درجة متوسطة من المناخ التنظيمي في جامعة الأزهر بلغت النسبة المئوية (٦٦,٦٤٪)، وأن هناك توافراً متوسطاً لجميع مجالات المناخ التنظيمي، باستثناء مجال واحد هو مجال نمط القيادة كانت درجته عالية، وكان ترتيب المجالات كالتالي: نمط القيادة، الهيكل التنظيمي، وأخيراً مدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، العمر، وسنوات الخدمة في تصورهم لواقع المناخ التنظيمي.

النتيجة على الدراسات السابقة

جميع الدراسات السابقة تمت في مؤسسات التعليم العالي والجامعات من حيث مكان إجراء الدراسة، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي لدراسة واقع المناخ التنظيمي في الجامعات والكليات والمنهج الوصفي

الارتباطي لدراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي وأحد متغيري الدراسة، وأيضاً استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتباينت الدراسات السابقة من حيث أهدافها ما بين دراسة واقع المناخ التنظيمي أو دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي وأحد المتغيرات الأخرى كالإنتاج أو الأداء أو السلوك التنظيمي وغيرها من المتغيرات، بينما ركزت الدراسة الحالية على واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية، ومن حيث مجتمع وعينة الدراسة فقد انقسمت الدراسات السابقة إلى صنفين، الأول: كان مجتمع الدراسة هم أعضاء هيئة التدريس كدراسة (السماوي، ٢٠٠٥م)، ودراسة (جاسم وحمود، ٢٠١١م)، ودراسة (الجاسمي، ٢٠١١م) بينما ركزت الدراسة الأخرى كدراسة (العطوي، ٢٠٠٨م)، ودراسة (بحر وأبو سويرح، ٢٠١٠م)، ودراسة (الطلاق، ٢٠١٤م)، وركزت الدراسة الحالية في مجتمعها على أعضاء هيئة التدريس.

أما من حيث النتائج التي توصلت إليها الدراسة السابقة، فقد جاءت نتائج دراسة (السماوي، ٢٠٠٥م) ودراسة (العطوي، ٢٠٠٨م) حول واقع المناخ التنظيمي بدرجة منخفضة وفي كل أبعاد وعناصر المناخ، بينما كانت نتائج دراسة كل من (بحر وأبو سويرح، ٢٠١٠م)، ودراسة (الجاسمي، ٢٠١١م) تشير إلى وجود مناخ إيجابي وجيد، بينما أكدت دراسة (الطلاق، ٢٠١٤م) إلى أن واقع المناخ التنظيمي في جامعة الأزهر - غزة كان متوسطاً، وفي كل عناصره باستثناء نمط القيادة.

وتتميز الدراسة الحالية في تركيزها على واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بعناصره الرئيسية التالية: (الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، الحوافز والمكافآت، إجراءات العمل، المشاركة في صنع القرارات، الاتصال).

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

تنتمي الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تستهدف تحليل ودراسة الحقائق المتعلقة بطبيعة المشكلة، حيث اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المسحي للإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة المشكلة كما توجد في الواقع، ويعنى بوصفها والتعبير عن ذلك كمياً وكيفياً وبيان خصائصها وإعطائها وصفاً رقمياً من خلال جداول وأرقام توضح مقدار المشكلة ووصفها وتفسيرها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ممن هم في رتبة (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد) والبالغ عددهم (٢٨٨) عضو هيئة التدريس، وفق إحصائية كلية العلوم الاجتماعية، وجدول (١) يوضح إحصائية أعضاء هيئة التدريس موزعين وفقاً للرتب العلمية على الأقسام العلمية في الكلية:

جدول (١). إحصائية أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية وفقاً للرتبة العلمية والأقسام العلمية.

م	القسم	أستاذ			أستاذ مشارك			أستاذ مساعد			الإجمالي العام		
		ذكر	أنثى	الكل	ذكر	أنثى	الكل	ذكر	أنثى	الكل	ذكر	أنثى	الكل
١	التاريخ والحضارة	١٢	-	١٢	٨	-	٨	٩	١	١٠	٢٩	١	٣٠
٢	الجغرافيا	٥	-	٥	٤	-	٤	١٠	-	١٠	١٩	-	١٩
٣	الاجتماع والخدمة الاجتماعية	١٢	٢	١٤	١٨	٤	٢٢	١٦	٦	٢٢	٤٦	١٢	٥٨
٤	علم النفس	٧	-	٧	١٤	-	١٤	١٣	١١	٢٤	٣٤	١١	٤٥
٥	الإدارة والتخطيط التربوي	٤	-	٤	١١	١	١٢	١٤	٦	٢٠	٢٩	٧	٣٦
٦	أصول التربية	٣	-	٣	١٠	٢	١٢	٤	٨	١٢	١٧	١٠	٢٧
٧	المناهج وطرق التدريس	٥	٢	٧	١٤	٤	١٨	٢٢	١٣	٣٥	٤١	١٩	٦٠
٨	التربية الخاصة	-	-	-	١	-	١	٨	٤	١٢	٩	٤	١٣
	الإجمالي	٤٨	٤	٥٢	٨٠	١١	٩١	٩٦	٤٩	١٤٥	٢٢٤	٦٤	٢٨٨

المصدر: إحصائية كلية العلوم الاجتماعية للعام الجامعي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ حتى ١٤٣٧/٦/١٨هـ.

وقد تم تطبيق الدراسة على كافة المجتمع، وتم توزيع الأدوات عليهم جميعاً، وأصبح عدد الأدوات العائدة والصالح بعد التحليل من مجتمع الدراسة هي (١٧٢) أداة تمثل (١٧٢) عضو هيئة تدريس، وجدول (٢) يوضح إحصائية أعضاء هيئة التدريس المستجيبين لأدوات الدراسة:

جدول (٢). إحصائية أعضاء هيئة التدريس المستجيبين لأدوات الدراسة للرتبة العلمية والأقسام العلمية.

م	القسم	أستاذ			أستاذ مشارك			أستاذ مساعد			الإجمالي العام		
		ذكر	أنثى	الكل	ذكر	أنثى	الكل	ذكر	أنثى	الكل	ذكر	أنثى	الكل
١	التاريخ والحضارة	٥	-	٥	٣	-	٣	٣	-	٣	١١	-	١١
٢	الجغرافيا	٣	-	٣	٢	-	٢	٦	-	٦	١١	-	١١
٣	الاجتماع والخدمة الاجتماعية	٩	١	١٠	١٢	٢	١٤	١١	٤	١٥	٣٢	٧	٣٩
٤	علم النفس	٣	-	٣	٧	-	٧	٨	٥	١٣	١٨	٥	٢٣
٥	الإدارة والتخطيط التربوي	٢	-	٢	٦	-	٦	١٠	٥	١٥	١٨	٥	٢٣
٦	أصول التربية	٢	-	٢	٥	١	٦	٢	٥	٧	٩	٦	١٥
٧	المناهج وطرق التدريس	٢	١	٣	١٠	٣	١٣	١٧	٨	٢٥	٢٩	١٢	٤١
٨	التربية الخاصة	-	-	-	١	-	١	٦	٢	٨	٧	٢	٩
	الإجمالي	٢٦	٢	٢٨	٤٦	٦	٥٢	٦٣	٢٩	٩٢	١٣٥	٣٧	١٧٢

يتضح من جدول (٢) أن عدد الأدوات العائدة من مجتمع الدراسة هي (١٧٢) أداة، وهي تمثل نسبة (٦٠٪) من مجتمع الدراسة الأصلي، وهي نسبة ممثلة للمجتمع. أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم أداة لقياس واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية مستفيداً من الأطر النظرية والدراسات السابقة، وقد تكونت أداة الدراسة من ستة أبعاد (محاور) خاصة بالمناخ التنظيمي في إجمالي (٤٦) عبارة موزعة على المحاور كالتالي:

الجزء الأول: احتوى على البيانات الأولية لمجتمع الدراسة وهي (الجنس، الرتبة العلمية، القسم العلمي) الجزء الثاني: تكون من محاور وعبارات الأداة على النحو التالي:
 المحور الأول: الهيكل التنظيمي وتكون من (٨) عبارات.
 المحور الثاني: القيادة الإدارية وتكون من (٧) عبارات.
 المحور الثالث: الحوافز والمكافآت وتكون من (٨) عبارات.
 المحور الرابع: إجراءات العمل وتكون من (٨) عبارات.
 المحور الخامس: المشاركة في صنع القرارات وتكون من (٨) عبارات.
 المحور السادس: الاتصال والتواصل وتكون من (٧) عبارات.

ولقياس واقع المناخ التنظيمي بكلية العلوم الاجتماعية تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) المتدرج من خمس نقاط لجميع العناصر، حيث تم تحديد الدرجات من (١) إلى (٥) لقياس درجة الموافقة لأي عبارة، حيث تشير الدرجة (٥) إلى موافق تماماً، و(٤) موافق، و(٣) محايد، و(٢) غير موافق، و(١) غير موافق تماماً.
صدق أداة الدراسة: للتأكد من صدق أداة الدراسة في محاورها وعبارتها وأنها تقيس ما صممت من أجله وهو قياس واقع المناخ التنظيمي، قام الباحث بإجراءات الصدق التالية:

الصدق الظاهري: تم عرض الأداة على عدد من المختصين والخبراء في مجال الإدارة التربوية والتعليمية بلغ عددهم (١٨) محكماً، قاموا بتحكيما وفقاً لأهداف الدراسة لتصبح جاهزة للتطبيق.
صدق الاتساق الداخلي: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس، تم حساب قيمة الصدق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت قيم معامل الصدق على النحو التالي:

جدول (٣). معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات البعد الأول (الهيكل التنظيمي) بالدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون
١	يمثل الهيكل التنظيمي للكلية العمليات الإجرائية المبنية على أسس موضوعية	*٠,٩١٧
٢	تتميز الأنظمة واللوائح في الكلية بالوضوح	*٠,٩٦٣
٣	يتصف الهيكل التنظيمي للكلية بالتنسيق	*٠,٩٦٦
٤	يتناسب الهيكل التنظيمي للكلية مع المهام المطلوبة من منسوبيها	*٠,٩٥٨
٥	تتصف خطوط السلطة في الكلية بالتكامل	*٠,٩٦٥
٦	يوجد تعاون بين مستويات الهيكل التنظيمي المختلفة في الكلية	*٠,٩٧٥
٧	تتناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع طبيعة أعمالهم	*٠,٩٤٨
٨	توفر الكلية الأدلة التنظيمية والإجرائية لكافة المهام الوظيفية	*٠,٩٤٣

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١)

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات (الهيكل التنظيمي) والدرجة الكلية للمحور.

جدول (٤). معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات البعد الثاني (القيادة الإدارية) بالدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون
١	تساعد القيادة الإدارية بالكلية أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ مهام العمل	*٠,٩٥٥
٢	تمنح إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس الحرية للعمل بالطريقة المناسبة لهم	*٠,٩٦٨
٣	تشجع القيادة الإدارية في الكلية أعضاء هيئة التدريس على الإبداع	*٠,٩٧١
٤	تسعى القيادة الإدارية بالكلية لتعزيز ثقة العاملين لديها	*٠,٩٧٠
٥	تتولى القيادة الإدارية في الكلية تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها	*٠,٩٥٦
٦	تتعامل إدارة الكلية مع أعضاء هيئة التدريس بالعدالة	*٠,٩٦٢
٧	تثق إدارة الكلية بأعضاء هيئة التدريس	*٠,٩٤٤

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١)

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات (القيادة الإدارية) والدرجة الكلية للمحور.

جدول (٥). معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات البعد الثالث (الحوافز والمكافآت) بالدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون
١	تعنى الكلية برفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس	*٠,٩٥٨
٢	تعنى الكلية بالافتراحات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس	*٠,٩٦٨
٣	تتم عمليات الاختيار على أساس الاستحقاق والتأهيل وفق أسس واضحة	*٠,٩٧٠
٤	تتم عمليات الترقية على أساس الاستحقاق والتأهيل وفق أسس واضحة	*٠,٩٤٠
٥	تقدم الكلية الحوافز لأعضاء هيئة التدريس وفق أسس موضوعية	*٠,٩٧٩
٦	تحرص الكلية على تقديم الجوائز للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس	*٠,٩٦٩
٧	تتناسب الأجور التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس مع حجم العمل الذي يقوم به	*٠,٩٨١
٨	تنوع الكلية في المكافآت تبعاً للجهد المبذول	*٠,٩٥٨

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١)

يتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات (الحوافز والمكافآت) والدرجة الكلية للمحور.

جدول (٦). معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات البعد الرابع (إجراءات العمل) بالدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون
١	يلتزم منسوبو الكلية بمواعيد العمل الرسمية	*٠,٩١٨
٢	يتم التطوير المستمر لإجراءات العمل المتبعة في الكلية	*٠,٩٥٦
٣	تسهم المسؤوليات الممنوحة لمنسوبي الكلية بإنجاز المهام	*٠,٩٦٣
٤	تتصف إجراءات العمل في الكلية بالوضوح	*٠,٩٤٢
٥	تتصف إجراءات العمل في الكلية بالمرونة	*٠,٩٤٦
٦	تركز إجراءات العمل في الكلية على إنجاز المهام في الوقت المحدد	*٠,٩٦٥
٧	تتم العمليات الإدارية في الكلية بشكل موضوعي	*٠,٩٧٤
٨	تطبق الإدارة الإلكترونية لإنهاء إجراءات العمل في القسم والكلية	*٠,٩٢٥

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١)

يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات (إجراءات العمل) والدرجة الكلية للمحور.

جدول (٧). معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات البعد الخامس (المشاركة في صنع القرارات) بالدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون
١	تشرك إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات المتعلقة بالعمل	*٠,٩٨٠
٢	يمتلك أعضاء هيئة التدريس الصلاحيات القانونية لاتخاذ القرارات	*٠,٩٦٩
٣	يتم حل مشكلات العمل في الكلية بشكل جماعي	*٠,٩٨٢
٤	يتجاوب المسؤولون في الكلية مع المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس	*٠,٩٤٧
٥	تعنى إدارة الكلية بالعمل على أساس الفريق عند اتخاذ القرارات	*٠,٩٨١
٦	تأخذ الكلية بالمقترحات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس لتطوير العمل	*٠,٩٦٦
٧	تتم عمليات اتخاذ القرارات بالكلية بشكل واضح	*٠,٩٧٠
٨	تعطي الكلية الأقسام العلمية الحرية في قرارات المجالس واللجان	*٠,٩٣٥

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١)

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات (المشاركة في صنع القرارات) والدرجة الكلية للمحور.

جدول (٨). معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات البعد السادس (الاتصال والتواصل) بالدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون
١	تنقل الكلية المعلومات بين وحداتها المختلفة باستخدام وسائل تقنية حديثة	*٠,٩٦٦
٢	تسيير الاتصالات بالكلية في جميع الاتجاهات (صاعدة - هابطة)	*٠,٩٦٨
٣	يتواصل رؤساء الأقسام مع أعضاء هيئة التدريس بسهولة	*٠,٩١٩
٤	يتم تبادل المعلومات في الكلية بكل وضوح	*٠,٩٠٦
٥	يسمح نظام الكلية بالاتصال الأفقي (الجانبى)	*٠,٩٤٩
٦	تستخدم البرمجيات التقنية في تبادل المعلومات	*٠,٩٢٦
٧	يوفر نظام الاتصال بالكلية المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار	*٠,٩٥٩

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١)

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات الارتباط موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات (الاتصال والتواصل) والدرجة الكلية للمحور.

ثبات أداة الدراسة

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الثبات "ألpha كرونباخ" ويوضح الجدول (٩) معامل الثبات لكل محور من محاور أداة قياس المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية.

جدول (٩). معامل الثبات لكل محور من محاور المناخ التنظيمي مع الثبات الكلي للأداة.

م	المحور	معامل الثبات
١	الهيكل التنظيمي	٠,٩٨٤
٢	القيادة الإدارية	٠,٩٨٥
٣	الحوافز والمكافآت	٠,٩٨٨
٤	إجراءات العمل	٠,٩٨٢
٥	المشاركة في صنع القرارات	٠,٩٨٩
٦	الاتصال والتواصل	٠,٩٧٦
	الثبات الكلي للأداة	٠,٩٨٧

يتضح من جدول (٩) أن قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور قياس المناخ التنظيمي مرتفعة؛ مما يدل على أنها تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها.

أساليب المعالجة الإحصائية

استخدم الباحث لتحليل بيانات الدراسة ومعالجتها إحصائياً البرنامج الإحصائي (SPSS) Statistical Package for Social Sciences (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، ومن ثم استخراج الباحث النتائج وفسرها.

احنساب درجات المقياس الخماسي على أداة الدراسة

لحساب المدى وطول الفئة من أجل تفسير ومناقشة قيمة المتوسط الموزون على النحو التالي:

$$\text{المدى} = \text{القيمة الأعلى} - \text{قيمة الأدنى} = ٥ - ١ = ٤$$

$$\text{طول الفئة} = ٥ / ٤ = ١,٢٥$$

بالتالي تصبح قيم المتوسط الحسابي وفقاً للمقياس وطول الفئة على النحو التالي:

$$- \text{موافق تماماً تكون في الفئة } (٤,٢١ - ٥,٠٠)$$

$$- \text{موافق تكون في الفئة } (٣,٤١ - ٤,٢٠)$$

$$- \text{محايد تكون في الفئة } (٢,٦١ - ٣,٤٠)$$

$$- \text{غير موافق تكون في الفئة } (١,٨١ - ٢,٦٠)$$

$$- \text{غير موافق تماماً تكون في الفئة } (١,٠٠ - ١,٨٠)$$

وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة للعبارات حسب قيم المتوسط الحسابي.

- معامل ارتباط بيرسون؛ للتحقق من الاتساق الداخلي لعبارات أداة الدراسة.

- معادلة ألفا كرونباخ، للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يلي عرض لنتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة، التي جاءت على النحو التالي:

إجابة السؤال الرئيس

للإجابة على السؤال الرئيس "ما واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟" تم حساب المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري لمحاور (أبعاد) المناخ التنظيمي التي تتضح من خلال الجدول التالي:

جدول (١٠). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور (أبعاد) المناخ التنظيمي.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	الهيكل التنظيمي	٣,٦٤	١,٠٣	١
٢	القيادة الإدارية	٣,٥٣	١,٠١	٣
٣	الحوافز والمكافآت	٣,٣١	١,٠٩	٦
٤	إجراءات العمل	٣,٦٠	٠,٩٦	٢
٥	المشاركة في صنع القرارات	٣,٥٠	٠,٩٧	٥
٦	الاتصال والتواصل	٣,٥٢	٠,٩٣	٤
	المتوسط الحسابي العام للمناخ التنظيمي	٣,٥١	٠,٩٩	

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لواقع المناخ التنظيمي (٣,٥١) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٩٩)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثانية من المقياس، التي تشير إلى درجة "موافق" لفئة الدراسة على واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية مع وجود تشتت متوسط بين استجابات فئة الدراسة؛ وهذا يدل على أن المناخ التنظيمي في الكلية مناخ جيد ويتصف بالإيجابية والحيوية بين منسوبيها، ويأتي الهيكل التنظيمي في قمة ترتيب عناصر المناخ التنظيمي وبمتوسط حسابي (٣,٦٤) ثم يليه عنصر إجراءات العمل بمتوسط حسابي (٣,٦٠) ثم القيادة الإدارية بمتوسط حسابي (٣,٥٣)، ويليه المشاركة في صنع القرارات بمتوسط حسابي (٣,٥٠) وكلها حصلت على درجة موافق حسب المقياس، ويأتي عنصر الحوافز والمكافآت في آخر الترتيب وبمتوسط حسابي (٣,٣١) وحصلت على درجة "محايد" حسب المقياس، وهو العنصر الوحيد الذي حصل على درجة "محايد" ضمن عناصر المناخ التنظيمي.

إجابة السؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول الذي نصه "ما واقع الهيكل التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟" تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو واقع الهيكل التنظيمي كما في الجدول التالي:

جدول (١١). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها (الهيكل التنظيمي).

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يمثل الهيكل التنظيمي للكلية العمليات الإجرائية المبنية على أسس موضوعية	٤,١٧	١,٠٢	١
٢	تتميز الأنظمة واللوائح في الكلية بالوضوح	٣,٥٧	١,٠٧	٦
٣	يتصف الهيكل التنظيمي للكلية بالتنسيق	٣,٧٣	٠,٩٨	٣
٤	يتناسب الهيكل التنظيمي للكلية مع المهام المطلوبة من منسوبيها	٣,٧٠	٠,٩٥	٤
٥	تتصف خطوط السلطة في الكلية بالتكامل	٣,٤٣	١,١٩	٧
٦	يوجد تعاون بين مستويات الهيكل التنظيمي المختلفة في الكلية	٣,٦٧	١,١٢	٥
٧	تتناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع طبيعة أعمالهم	٣,٩٠	٠,٨٠	٢
٨	توفر الكلية الأدلة التنظيمية والإجرائية لكافة المهام الوظيفية	٢,٩٧	١,١٣	٨
	المتوسط الحسابي العام لبعدها الهيكل التنظيمي	٣,٦٤	١,٠٣	

يتضح من جدول (١١) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور الهيكل التنظيمي (٣,٦٤) وقيمة الانحراف المعياري (١,٠٣)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثانية من المقياس، التي تشير إلى درجة "موافق" لفئة الدراسة على واقع الهيكل التنظيمي بكلية العلوم الاجتماعية رغم وجود تشتت بين استجابات فئة الدراسة؛ وهذا يعني أن للكلية هيكلًا تنظيميًا يتسم بالوضوح والتكامل، ولكل تنظيم في الهيكل مهامه الخاصة به، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الجاسمي، ٢٠١١م) التي توصلت إلى وجود تأثير قوي للهيكل التنظيمي.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات واقع الهيكل التنظيمي بكلية العلوم الاجتماعية إلى حصول جميع عبارات على درجة "موافق" ماعدا العبارة رقم (٨) فقد كانت إجابات فئة الدراسة تشير إلى درجة "محايد" وهي الفئة الثالثة من المقياس.

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- حصلت العبارات (١، ٧، ٣، ٤، ٦، ٢، ٥) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٣,٤٣ - ٤,١٧) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (٠,٨٠ - ١,١٩) مما يعني وجود تشتت أعلى من المتوسط حول تلك الاستجابات، وتشير تلك النتائج إلى أن الهيكل التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية واضح التقسيمات والمهام، ويتلاءم تقسيم الهيكل التنظيمي مع طبيعة الوظائف الإدارية والأكاديمية في الكلية، ويتصف بوضوح خطوط السلطة والإجراءات الإدارية بالهيكل التنظيمي.

- بينما حصلت العبارة رقم (٨) "توفر الكلية الأدلة التنظيمية والإجرائية لكافة المهام الوظيفية" على متوسط حسابي (٢,٩٧) وانحراف معياري (١,١٣) وهي تقع في الفئة الثالثة من المقياس "محايد"، مما يعني أن فئة الدراسة غير متأكدين بوجود أدلة تنظيمية وإجرائية لكافة المهام الوظيفية، أو أن الأدلة غير موجودة أو غير متاحة لجميع العاملين والموظفين في كلية العلوم الاجتماعية.

إجابة السؤال الثاني

للإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه "ما واقع القيادة الإدارية في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟" تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو واقع القيادة الإدارية كما في الجدول (١٢):

جدول (١٢). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعيد (القيادة الإدارية).

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تساعد القيادة الإدارية بالكلية أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ مهام العمل	٣,٥٧	٠,٩٤	٣
٢	تمنح إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس الحرية للعمل بالطريقة المناسبة لهم	٣,٦٧	٠,٩٢	٢
٣	تشجع القيادة الإدارية في الكلية أعضاء هيئة التدريس على الإبداع	٣,٥٧	٠,٩٧	٤
٤	تسعى القيادة الإدارية بالكلية لتعزيز ثقة العاملين لديها	٣,٥٣	١,٠١	٥
٥	تتولى القيادة الإدارية في الكلية تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تسعى لتحقيقها	٣,٢٠	١,٠٩	٧
٦	تتعامل إدارة الكلية مع أعضاء هيئة التدريس بالعدالة	٣,٣٠	١,١٨	٦
٧	تتق إدارة الكلية بأعضاء هيئة التدريس	٣,٨٣	٠,٩٥	١
	المتوسط الحسابي العام لبعيد القيادة الإدارية	٣,٥٣	١,٠١	

يتضح من جدول (١٢) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور القيادة الإدارية (٣,٥٣) وقيمة الانحراف المعياري (١,٠١)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثانية من المقياس، التي تشير إلى درجة "موافق" لفئة الدراسة على القيادة الإدارية بكلية العلوم الاجتماعية رغم وجود تشتت أعلى من المتوسط بين استجابات فئة الدراسة؛ وهذا يقوي الاحتمال بأن القيادة الإدارية بالكلية تتفق بأعضاء هيئة التدريس، وتمنح أعضاء هيئة التدريس حرية العمل، وتقدم لهم المساعدة في تنفيذ مهام العمل، مع تعزيز القيادة للثقة لدى العاملين بالكلية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Benjamin and Others, 2012) التي تشير إلى وجود تأثير قوي لأسلوب القيادة في مؤسسات التعليم العالي على مناخ التنظيمي بها.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات واقع القيادة الإدارية بكلية العلوم الاجتماعية إلى حصول جميع العبارات على درجة "موافق" ماعدا العبارتين رقم (٥، ٦) فقد كانت إجابات فئة الدراسة تشير إلى درجة "محايد" وهي الفئة الثالثة من المقياس.

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- حصلت العبارات (٧، ٢، ١، ٣، ٤) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٣,٥٣ - ٤,١٧) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (٠,٩٢ - ١,٠١) مما يعني وجود تشتت أعلى من المتوسط حول تلك الاستجابات، وتفسر تلك النتائج بأن القيادة الإدارية في كلية العلوم الاجتماعية تتفق في أعضاء هيئة التدريس، وتمنحها الحرية اللازمة لأداء العمل، وتقدم الدعم والمساعدة في تنفيذ المهام والأعمال.

- بينما حصلت العبارتان (٥، ٦) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٣,٢٠ - ٣,٣٠) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (١,٠٩ - ١,١٨)، وهي تقع في الفئة الثالثة من المقياس "محايد"، مما يعني أن بعض فئة الدراسة يرون أن إدارة الكلية لا تتعامل معهم بعدالة، وأنه لا توجد خطة وأهداف استراتيجية تسعى الكلية إلى تحقيقها.

إجابة السؤال الثالث

للإجابة عن السؤال الثالث الذي نصه "ما واقع الحوافز والمكافآت في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو واقع الحوافز والمكافآت كما في الجدول (١٣):

جدول (١٣). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها (الحوافز والمكافآت).

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تعنى الكلية برفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس	٣,٥٠	١,٠٧	٢
٢	تعنى الكلية بالافتراحات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس	٣,٤٠	١,٠٦	٣
٣	تتم عمليات الاختيار على أساس الاستحقاق والتأهيل وفق أسس واضحة	٣,٢٠	١,١٣	٦
٤	تتم عمليات الترقية على أساس الاستحقاق والتأهيل وفق أسس واضحة	٣,٩٧	٠,٨١	١
٥	تقدم الكلية الحوافز لأعضاء هيئة التدريس وفق أسس موضوعية	٣,٢٣	١,١٤	٥
٦	تحرص الكلية على تقديم الجوائز للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس	٣,٠٣	١,١٩	٧
٧	تتناسب الأجور التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس مع حجم العمل الذي يقوم به	٣,٣٠	١,١٨	٤
٨	تنوع الكلية في المكافآت تبعاً للجهد المبذول	٢,٨٧	١,١٧	٨
	المتوسط الحسابي العام لبعدها الحوافز والمكافآت	٣,٣١	١,٠٩	

يتضح من جدول (١٣) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمحوار الحوافز والمكافآت (٣,٣١) وقيمة الانحراف المعياري (١,٠٩)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثالثة من المقياس، التي تشير إلى درجة "محايد" لفئة الدراسة على الحوافز والمكافآت بكلية العلوم الاجتماعية مع وجود تشتت أعلى من المتوسط بين استجابات فئة الدراسة؛ وهذا يدل على أن واقع الحوافز والمكافآت في الكلية غير جيد وغير واضح، فهذا يعني أن عناية الكلية بتقديم حوافز وجوائز لأعضاء هيئة التدريس دون المستوى المأمول، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الجاسمي، ٢٠١١م) التي تشير إلى مناخ تنظيمي جيد بأبعاده المختلفة ومنها نظام المكافآت.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات واقع الحوافز والمكافآت بكلية العلوم الاجتماعية إلى حصول عبارتين هما (١، ٤) على درجة "موافق" أما بقية العبارات فقد كانت تشير قيم المتوسط الحسابي إلى درجة "محايد" وهي الفئة الثالثة من المقياس.

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

حصلت العبارتان (١، ٤) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٣,٥٠ - ٣,٩٧) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (٠,٨١ - ١,٠٧) مما يعني وجود تشتت أعلى من المتوسط حول تلك الاستجابات، وتشير تلك النتيجة إلى أن عمليات الترقيات العلمية تتم على أساس الاستحقاق والتأهيل وفق أسس واضحة، وقد يكون ساعد على ذلك وجود نظام واضح ومحدد للترقيات العلمية، وأيضاً عناية الكلية برفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

بينما حصلت العبارات (٢، ٧، ٥، ٣، ٦، ٨) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٢,٨٧ - ٣,٤٠) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (١,٠٦ - ١,١٩)، وهي تقع في الفئة الثالثة من المقياس "محايد"، مما يعني ضعف العناية بالاقترحات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، وضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تقدم لهم، وتدني تقدير الجهد المبذول من أعضاء هيئة التدريس من حيث المكافآت والحوافز، وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم وجود نظام للحوافز والمكافآت خاص بأعضاء هيئة التدريس، أو أن التنظيمات الخاصة به غير واضحة وتفتقد للشفافية، أو أن القيادة الإدارية لا تفعل المكافآت والحوافز بشكل جيد.

إجابة السؤال الرابع

للإجابة عن السؤال الرابع الذي نصه "ما واقع إجراءات العمل في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو واقع إجراءات العمل كما في الجدول (١٤):

جدول (١٤). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعيد (إجراءات العمل).

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يلتزم منسوبو الكلية بمواعيد العمل الرسمية	٤,٠٣	٠,٨١	١
٢	يتم التطوير المستمر لإجراءات العمل المتبعة في الكلية	٣,٧٧	٠,٩٧	٢
٣	تسهم المسؤوليات الممنوحة لمنسوبي الكلية في إنجاز المهام	٣,٦٧	٠,٩٢	٤
٤	تتصف إجراءات العمل في الكلية بالوضوح	٣,٧٣	٠,٩٤	٣
٥	تتصف إجراءات العمل في الكلية بالمرونة	٣,٥٣	٠,٨٦	٧
٦	تركز إجراءات العمل في الكلية على إنجاز المهام في الوقت المحدد	٣,٥٧	٠,٩٧	٥
٧	تتم العمليات الإدارية في الكلية بشكل موضوعي	٣,٥٧	١,٠٤	٦
٨	تطبق الإدارة الإلكترونية لإنهاء إجراءات العمل في القسم والكلية	٢,٩٣	١,١٧	٨
	المتوسط الحسابي العام لبعيد إجراءات العمل	٣,٦٠	٠,٩٦	

يتضح من جدول (١٤) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمحوار إجراءات العمل (٣,٦٠) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٩٦)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثانية من المقياس، التي تشير إلى درجة "موافق" لفئة الدراسة على إجراءات العمل بكلية العلوم الاجتماعية مع وجود تشتت متوسط بين استجابات فئة الدراسة؛ وهذا يدل على أن

واقع إجراءات العمل في الكلية تتصف بالوضوح والمرونة مع التزام أعضاء هيئة التدريس بمواعيد العمل الرسمية، مع تركيز الإجراءات على إنجاز المهام في الوقت المحدد، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بحر وأبو سويرح، ٢٠١٠م) التي تدل على وجود مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية بغزة.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات واقع إجراءات العمل بكلية العلوم الاجتماعية إلى حصول جميع العبارات على درجة "موافق" ما عدا العبارة رقم (٨) فقد كانت إجابات فئة الدراسة تشير إلى درجة "محايد" وهي الفئة الثالثة من المقياس.

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- حصلت العبارات (١، ٢، ٤، ٣، ٦، ٧، ٥) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٣,٥٣ - ٤,٠٣) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (٠,٨١ - ١,٠٤) مما يعني وجود تشتت أعلى من المتوسط حول تلك الاستجابات، وتفسر تلك النتائج إلى التزام منسوبي الكلية بمواعيد العمل الرسمية، مع اتصاف إجراءات العمل بالوضوح والمرونة والالتزام بإنجاز المهام والأعمال في الكلية.

- بينما حصلت العبارة رقم (٨) "تطبيق الإدارة الإلكترونية لإنهاء إجراءات العمل في القسم والكلية" على متوسط حسابي (٢,٩٣) وانحراف معياري (١,١٧) وهي تقع في الفئة الثالثة من المقياس "محايد"، مما يعني أن الكلية تفتقد إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية لإنهاء إجراءات العمل بها.

إجابة السؤال الخامس

للإجابة عن السؤال الخامس الذي نصه "ما واقع المشاركة في صنع القرارات في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو واقع المشاركة في صنع القرارات كما في الجدول (١٥):

جدول (١٥). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث (المشاركة في صنع القرارات).

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تشرك إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات المتعلقة بالعمل	٣,٣٧	١,٠٧	٧
٢	يمتلك أعضاء هيئة التدريس الصلاحيات القانونية لاتخاذ القرارات	٣,٢٣	١,١٤	٨
٣	يتم حل مشكلات العمل في الكلية بشكل جماعي	٣,٤٣	١,٠٤	٥
٤	يتجاوب المسؤولون في الكلية مع المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس	٣,٧٠	٠,٩٢	٢
٥	تعنى إدارة الكلية بالعمل على أساس الفريق عند اتخاذ القرارات	٣,٤٠	١,٠٤	٦
٦	تأخذ الكلية بالمقترحات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس لتطوير العمل	٣,٥٧	٠,٩٠	٣
٧	تتم عمليات اتخاذ القرارات بالكلية بشكل واضح	٣,٥٣	٠,٩٧	٤
٨	تعطي الكلية الأقسام العلمية الحرية في قرارات المجالس واللجان	٣,٨٠	٠,٨١	١
	المتوسط الحسابي العام لبعث المشاركة في صنع القرارات	٣,٥٠	٠,٩٧	

يتضح من جدول (١٥) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور المشاركة في صنع القرارات (٣,٥٠) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٩٧)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثانية من المقياس، التي تشير إلى درجة "موافق" لفئة الدراسة على المشاركة في صنع القرارات في كلية العلوم الاجتماعية مع وجود تشتت متوسط بين استجابات فئة الدراسة؛ وهذا يدل على أن القرارات التي تصدر من الأقسام العلمية ومن الكلية تصدر من مجالس علمية يشارك أعضاء هيئة التدريس بها، مع تقديم الحلول للمشكلات التي تواجه الأقسام العلمية والكليات في مجال أداء العمل وإنجاز المهام، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (جاسم وحمود، ٢٠١٠م) التي تدل على وجود علاقة تأثير دالة لعناصر المناخ التنظيمي في إدارة الأداء الجامعي ماعدا متغير المشاركة في اتخاذ القرار.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات واقع المشاركة في صنع القرارات بكلية العلوم الاجتماعية إلى حصول جميع العبارات على درجة "موافق" ماعدا العبارات (٥، ١، ٢) فقد كانت إجابات فئة الدراسة تشير إلى درجة "محايد" وهي الفئة الثالثة من المقياس. ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

حصلت العبارات (٨، ٤، ٦، ٧، ٣) تالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٣,٤٣ - ٣,٨٠) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (٠,٨١ - ١,٠٤) مما يعني وجود تشتت أعلى من المتوسط حول تلك الاستجابات، وتفسر تلك النتائج إلى أن المشاركة في صنع القرارات بالكلية تتم عن طريق مجالس علمية في الأقسام والكلية، ويشارك فيها جميع أعضاء هيئة التدريس، وأيضاً تفاعل الكلية مع المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى أن العمل في الكلية يتم بشكل جماعي من خلال فرق العمل واللجان المختصة. بينما حصلت العبارات (٥، ١، ٢) تالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٣,٢٣ - ٣,٤٠) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (١,٠٤ - ١,١٤)، وهي تقع في الفئة الثالثة من المقياس "محايد"، مما يعني افتقاد أعضاء هيئة التدريس للصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات، وكذلك يرى بعض أعضاء هيئة التدريس أن الكلية لا تتيح لهم المشاركة في صنع القرارات؛ وقد يعود السبب إلى النمط القيادي الذي تتبعه الكلية من حيث المركزية في اتخاذ القرارات.

إجابة السؤال السادس

للإجابة عن السؤال السادس الذي نصه "ما واقع الاتصال والتواصل في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" تم إيجاد قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس نحو واقع الاتصال والتواصل كما في الجدول (١٦):

جدول (١٦). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعيد (الاتصال والتواصل).

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تتقل الكلية المعلومات بين وحداتها المختلفة باستخدام وسائل تقنية حديثة	٣,٠٣	١,٠٦	٧
٢	تسير الاتصالات بالكلية في جميع الاتجاهات (صاعدة - هابطة)	٣,٢٧	١,١١	٥
٣	يتواصل رؤساء الأقسام مع أعضاء هيئة التدريس بسهولة	٣,٩٣	٠,٨٣	٢
٤	يتم تبادل المعلومات في الكلية بكل وضوح	٤,٠٣	٠,٧٧	١
٥	يسمح نظام الكلية بالاتصال الأفقي (الجانبى)	٣,٥٠	٠,٩٠	٤
٦	تستخدم البرمجيات التقنية في تبادل المعلومات	٣,٧٠	٠,٧٩	٣
٧	يوفر نظام الاتصال بالكلية المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار	٣,٢٠	١,٠٣	٦
	المتوسط الحسابي العام لبعيد الاتصال والتواصل	٣,٥٢	٠,٩٣	

يتضح من جدول (١٦) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور الاتصال والتواصل (٣,٥٢) وقيمة الانحراف المعياري (٠,٩٣)، وهذه القيمة تقع في الفئة الثانية من المقياس، التي تشير إلى درجة "موافق" لفئة الدراسة على الاتصال والتواصل في كلية العلوم الاجتماعية مع وجود تشتت متوسط بين استجابات فئة الدراسة؛ وهذا يدل على أنه يتم تبادل المعلومات في الكلية بكل سهولة ويسر ووضوح، مع توظيف التقنية في الاتصال والتواصل، ويدل على تنوع الاتصالات في الكلية وفي كل الاتجاهات.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات فئة الدراسة نحو عبارات واقع الاتصال والتواصل بكلية العلوم الاجتماعية إلى حصول جميع العبارات على درجة "موافق" ماعدا العبارات (٥، ١، ٢) فقد كانت إجابات فئة الدراسة تشير إلى درجة "محايد" وهي الفئة الثالثة من المقياس.

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- حصلت العبارات (٤، ٣، ٦، ٥) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٣,٥٠ - ٤,٠٣) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (٠,٧٧ - ٠,٩٠) مما يعني وجود تشتت متوسط حول تلك الاستجابات، وتفسر تلك النتائج إلى أن الاتصال والتواصل في الكلية يتم في الكلية بكل سهولة ووضوح بين مسؤوليها ومنسوبيها وموظفيها، وفي كل الاتجاهات، ويتم توظيف تقنية المعلومات في الاتصال والتواصل.

- بينما حصلت العبارات (٢، ٧، ١) توالياً على قيم متوسط حسابي تراوحت بين (٣,٠٣ - ٣,٢٧) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (١,٠٣ - ١,١١)، وهي تقع في الفئة الثالثة من المقياس "محايد"، مما يعني أن الكلية لا تستخدم نظم المعلومات الإدارية في الاتصال والتواصل، وأيضاً لا يوجد أنظمة اتصال تدعم اتخاذ القرار بالكلية.

النوصيات

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن الباحث يوصي بالتالي:

- تنمية وعي وإدراك أعضاء هيئة التدريس بأبعاد المناخ التنظيمي.
- تبني الهياكل التنظيمية الأفقية التي تقل فيها خطوط السلطة في المستويات الإدارية.

- توفير قاعدة بيانات ومعلومات لمنسوبي كلية العلوم الاجتماعية.
- تصميم نظام للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية في الكلية يضمن الشفافية والعدالة.
- توفير أدلة تنظيمية وإجرائية لكافة المهام الوظيفية بالكلية، وجعلها متاحة لجميع منسوبي الكلية.
- وضع خطة استراتيجية للكلية تمثل خارطة طريق لتحقيق أهدافها وتنفيذ برامجها.
- وضع خطة عمل لدراسة ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس من مقترحات ومبادرات، والعمل على تنفيذها بما يسهم في تطوير العمل بالكلية.
- العمل على أن تكون أسس الاختيار بالكلية على أساس الاستحقاق والتأهيل، ووفق أسس واضحة.
- تقديم الحوافز المعنوية والمادية للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس.
- تطبيق الإدارة الإلكترونية في جميع الأقسام العلمية والوحدات التنظيمية بالكلية، وتحويل جميع إجراءات العمل إلى إجراءات إلكترونية.
- تفعيل فرق العمل وخصوصاً في اتخاذ القرارات.
- إشراك أعضاء هيئة التدريس بالكلية في صنع واتخاذ القرارات.
- توفير نظام اتصال فعال داخل الكلية بحيث يتيح لأعضاء هيئة التدريس المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات.

المراجع

المراجع العربية

- أحمد، فاطمة (٢٠٠٨م) واقع المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- بحر، يوسف، أبو سويرح، أيمن (٢٠١٠م) أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد (١٨)، العدد الثاني، فلسطين.
- البدر، إبراهيم (٢٠٠٦م) المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل. دراسة ميدانية على ضباط مديرية الدفاع المدني بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- البقمي، مصلح (٢٠١٠م) المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي إمارة منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- جاسم، ماجد جودة، جاسم، سلام (٢٠١١م) أثر عناصر المناخ التنظيمي في إدارة الأداء الجامعي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة المثى، المجلة العراقية للعلوم الإدارية. مجلد ٨. العدد ٣١. ص ص ٢٦٩ - ٢٨٩.
- حمادات، محمد حسن (٢٠٠٨م) المناخ التنظيمي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- حمدي، إسراء قاسم (٢٠٠٩م) المناخ التنظيمي وأثره في إمكانية تطبيق حلقات الجودة، دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عدد من المنظمات الصناعية في محافظة نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل.
- حمود، خضير كاظم (٢٠٠٢م) السلوك التنظيمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- السكران، ناصر (٢٠٠٤م) المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- السماوي، عبدالرقيب علي (٢٠٠٥م) المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- الشقصي، عبدالله بن جمعة (١٩٩٩م) نمط المناخ التنظيمي السائد في كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات المتصلة بعمداتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عمان.
- الطجم، عبدالله، السواط، طلق (٢٠١٢م) السلوك التنظيمي، ط٤، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، السعودية.
- الطلاح، سليمان أحمد (٢٠١٤م) واقع المناخ التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة الأزهر - غزة، مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية، مجلد ١٦، العدد ٢، ص ص ٣١٣ - ٣٤٤.

- العباس، علاء عبدالسلام (٢٠٠٨م) المناخ التنظيمي وانعكاساته في بناء المنظمة المتعلمة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل.
- العطوي، سعيد (٢٠٠٨م) أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى الموظفين في الجامعات السعودية دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- العميان، محمود (٢٠١٣م) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان الأردن، ط٦.
- القحطاني، نايف بحار (٢٠١٣م) المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل من وجهة نظر ضباط رئاسة الحرس الوطني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- مخارمه، ثامر محمد (٢٠٠٨م) سلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية القطرية - دراسة ميدانية، مجلة الإدارة العامة. مجلد ٤٨، العدد ٢، ص ص ١٦١ - ١٩٥.
- المدهون، إياد إبراهيم (٢٠١٢م) العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

المراجع الأجنبية

References

- Gibson, J.; Ivancevich, J.m.; Donnelly, J . H., & Konopask, R., New York (2003), "Organizational :Behavior; Structure; Process", McGraw- Hill company, Inc.,
- Gunbayi, I. (2007). School climate and teachers' perceptions on climate factors: research into nine urban high schools. Turkish online Journal of Educational Technology, 6, (3) P: 70.
- Pangil, F a n d Others, (2 0 1 1); the Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction: The Case of a Government Agency in Malaysia. International Journal of Humanities and Social Science.
- Susan, D. & Brian, R. & Laura, A., (2007), " Organizational Climate and Personnel Projects: Gender Differences in the Public Service ", Academy of Management Journal, vol. 27 No.2.