

علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كليات العلوم الانسانية والاجتماعية لجامعات :
الجزائر - وهران - ورقلة - قسنطينة

د/ مزياتي الوناس

جامعة ورقلة (الجزائر)

الملخص:

حضي موضوع المناخ التنظيمي باهتمام كبير لدى الباحثين في الدراسات السلوكية والإدارية ، على اعتبار أن تحسين الأجواء التنظيمية هو مؤشر للأداء ولتحسين مستويات الرضا لدى العمال في كافة المجالات .. غير أن وجهات النظر تباينت في تحديد أبعاده حتى في المؤسسة الواحدة ذلك لان المؤسسة شخصيتها الخاصة لمن يتعامل معها ، وسعيا لإبراز دور الأستاذ الموكل إليه مهمة توفير الكوادر الفنية العليا المتوافقة مع سوق العمل في مختلف القطاعات ، وهو ما يتطلب مناخ يساعده للرفع من مستوى الرضا لديه لبلوغ الجودة في الأداء .

Resume:

Le climat organisationnel occupe une place importante dans les études comportementalistes ; le flou du concept d*après sa définition et ses démentions forme un point de déférence entre les chercheurs de Chaque organisation a des caractéristiques spécifiques et sa propre culture et Méthodes pour atteindre ses finalités ceux qui forment un environnement propre a elle et comme l efficacité de chaque organisation est liée a l aptitude de l élément humain surtout dans le secteur de l enseignement universitaire.

Il s'agit dans ce présent article du climat organisationnel et sa relation avec la performance et la satisfaction du travail

1- المقدمة:

لا شك أن التقدم العلمي و التطور التكنولوجي الهائل ، يحتم على المسيرين والقائمين على شؤون المؤسسات التربوية تبنى سياسة تراعي البدائل والحلول التي تضمن استمرارية المصادر التمويلية، وتحافظ على المسيرة التربوية وتحميها من التعثر والتراجع من أجل تأمين تعلم أفضل لأعداد أكبر من المواطنين وبتنتائج أفضل جودة وفاعلية لضمان عنصر المواءمة والتوافق بين نواتج نظام التعليم والمتطلبات التنموية وحاجات مجالات العمل، إذ لم يعد يجدي نفعا أن نرشد لسوق العمل الخرجين الذين يفتقرون إلى المهارات المطلوبة والأداء المقبول .

فقدرة الدول ومستقبلها في عصر العولمة لا يقاس بما لديها من ثروات طبيعية بل بما تملكه من ثروة بشرية وكفاءات وخبرات وعقول مبدعة، قادرة على الابتكار والإبداع، فالتقدم الكبير والسريع في الصناعات التكنولوجية الرفيعة يتجاوز بكثير مستويات التعليم في بلدنا، إذا أصبح من المألوف أن يغير الفرد عمله مرات عديدة عند تخرجه من الجامعة إما لنقص التكوين أو لتغير الوظائف نفسها نحو : الأدوات المستعملة كالكومبيوتر مثلا أو إلى تغير المعارف الأساسية للمهن وأسلوب أدائها لاسيما مع التعديلات السارية في مختلف المؤسسات العمومية ، التربوية أو الإنتاجية ، ففي مختلف القطاعات نجد الحاجة ملحة لتوفير عدد من الكوادر الفنية العليا المساهمة في تسيير شؤون العمل بنجاح

وتوفيق، بيد أن الجامعة الجزائرية اليوم تسعى للتمثال مع التركيب المهني وتغييراته المستمرة، خاصة من التغيرات المحيطة والتراكم الهائل للمعارف وسرعة انتقالها وكذا التغيير في إدارة وتنظيم شؤون الأفراد فيها إذ لم تعد الجامعة تقتصر وظيفتها على تربية وإعداد القيادات بل والمشاركة في تجديد الثقافات ورفع مستوى الكفاية، وينبغي أن تكون الدراسات الجامعية في عالمنا المعاصر دراسات لها مستوى معين من العمق، سواء أكانت نظرية أم تطبيقية أو تكنولوجية. فالإشكال المطروح حالياً يتعلق بالدرجة الأولى بنوعية التعليم العالي إذ أن آراء أغلبية أفراد الأطراف الفاعلة في عملية التكوين من مسئولين إداريين وأساتذة تشير إلى تدني المستوى، وقد تكون مصدراً لتآكل وإحباط لكل من الأساتذة والطلبة وأسباب انخفاض مستوى المتخرجين من التعليم العالي يعود إلى عوامل وأسباب متشعبة، و للبيئة التنظيمية نصيب، الأمر الذي يستوجب التوقف وإعادة النظر في سياسة التعليم العالي من أجل جعل الجامعة حاملة للواء المعرفة والتقدم.

إن أي تنظيم جامعي فعال يقتضي وجود عقدا بيداغوجيا بين الأستاذ والطالب وعليه من الواجب أن يلتزم كل منهما بقواعده في إطار تحمل كل الواجبات وكذا لمجموعة من الإجراءات التقويمية تكون شاملة ومتكاملة تمس كلا من الأساتذة والطلبة ومحتوى التعليم، إذ يجب الشروع في استخدام أساليب التقويم الموضوعية والمحلية، ولعل الحاجة ملحة لتوفير أو إنشاء مراكز تربوية بالجامعات تعهد لإعداد الأستاذ الجامعي إعدادا بيداغوجيا من محتواه " طرق التعلم على كيفية التعامل مع الطلبة، وكذا كيفية بناء البرامج التعليمية وربطها بأهداف التكوين، استخدام أساليب التقويم المتنوعة. " (لحسن أبو عبد الله ومحمد مقداد" 1988 ص 132) .

2- الإشكالية : لم يعد تحقيق الأهداف التربوية يقتصر على الطلبة أو الأسرة أو المجتمع فقط بل وعلى الأستاذ أيضاً، إذ هو المنوط به السعي معهم لتحقيقها وعلى ذلك فمهمته صعبة ومتعددة الجوانب، وعليه فهي في مقدور البعض وليست في مقدور الكل، فعملية إدارة الجامعة لا تدور في فراغ وإنما تستمد موصفاتنا وطبيعتها وقوتها من الجو العام الذي توجد فيه، وعلى قدر استجابتها يكون مدى نجاحها في تحقيق أهدافها" (سعيد إسماعيل علي 1987) .

غير أن هذا الإنجاز لا يكتمل ما لم تكن إدارة سليمة علمية ورشيده للموارد البشرية (إداريين، أساتذة أو طلبة) إدارة لا تعزيبها شوائب التراخي والفساد ، ولا تحرفها عن مسارها السليم قوى الشد والجذب السلبية في المجتمع، وتكون المؤسسة الجامعة مستقبلية التوجه، ديمقراطية المنحى أي تضمن المشاركة و التفاعل الإيجابي مع جميع الفئات ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية داخل النظام التعليمي وخارجه أي التفتح على سوق العمل وضرورة ربط الجامعة بالمؤسسات العمومية والاقتصادية، الخدماتية والإنتاجية . وتوصل الباحثين إلى أن سلوك فعاليات العمل بالنسبة للعاملين تعتمد بالدرجة الأولى على درجة الدعم التي يقدمها المناخ التنظيمي في منظماتهم ، حيث يؤثر المناخ السائد على مواقف العاملين اتجاه العلاقات السائدة داخل التنظيم : " (زياد يوسف المعشر 2001 ص 306) ، كما توصل كل من : ليتوين ، وسترينجر 1968 وستيرز 1977 إلى أن لأبعاد المناخ التنظيمي تأثير واضح على الدافعية في العمل والأداء والرضا عند العاملين (Litwin, Stringer 1969 p :66-67) .

و تؤكد العديد من الدراسات والبحوث أهمية التعرف على ماهية المناخ التنظيمي لما له من أهمية في تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين في المنظمة ، بروحهم المعنوية بما يعكس إيجاباً على تحقيق أهدافها ، وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية ("الكبيس" 1998 ص 66) . فالمناخ التنظيمي إما أن يكون محفزاً مدعماً للسلوك الوظيفي ، يدفع العاملين لبذل أقصى جهد لتحقيق رسالة المنظمة ، وإما أن يكون مقيداً أو مثبطاً للأفراد يضعف دافعيتهم للعمل ويقلل مساهمتهم لرسالة المنظمة ("شاهين 2003 ص 20 - 203") .

ولما كان تحسين الأجواء التنظيمية مؤشرا لتحسين الأداء وأن الثروة الحقيقية التي لا تزول هو الإنسان وهو المحدد الرئيسي للإنتاج وبعد الإطلاع على العديد من الدراسات المرتبطة بالمناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي والأداء كمتغيرات مستقلة أو كمتغيرات وسيطة أو كمتغيرات تابعة فقد تبين أن القليل منها بحث في مجال التنظيمات ذات الطابع الخدماتي، غير أن الدراسات العلائقية بين هذه المتغيرات لاسيما في التنظيمات ذات الطابع الخدماتي نحو الجامعة قليلة جدا إن لم نقل بأنها نادرة، ونظرا لأهمية المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة وتأثيراته الملموسة في مظاهر السلوك الوظيفي المتصلة بالأفراد داخل التنظيم " (بيان حرب 2005 ص 300)، وكذا الجدال القائم في تحديد أبعاده ومدى تأثيراته في المجالات المرتبطة بالتنظيمات بمختلف أنواعها ومواقعها، وكون الجامعة تمد هذه التنظيمات بالإطارات الكفئة والكوادر التي تخدمها وتطورها، ومن خلال تدني مستويات الطلبة ودافعيتهم لأداء نشاطاتهم البيداغوجية في العديد من الجامعات، وكذا النقائص الملاحظة في عملية التسيير البيداغوجي في العديد من الجوانب نحو: التأخر في انطلاق السنة الدراسية، توزيع المقاييس على الأساتذة (المتربصين والبدائيين)، التنسيق ما بين المحاضرات والتطبيقات، توزيع القاعات ما بين الأقسام والكليات، عدد الطلبة في القسم الواحد بالإضافة إلى نسبة التأطير لكل أستاذ، تزايد عدد البطالين من الخريجين في مختلف التخصصات وتراجع قيمة الشهادات الجامعية في علاقتها بسوق العمل والغياب الكلي للتحفيز فيما يخص النشاطات البيداغوجية الجيدة، أراد الباحث أن يبحث عن أبعاد المناخ التنظيمي السائدة في الجامعة وفيما إذا كانت لهذه الأبعاد للمناخ التنظيمي علاقة بالرضا الوظيفي والأداء للأستاذ الجامعي للإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية ؟
- 2- هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية ؟
- 3- هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم العالي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية ؟

3- صياغة الفرضيات :

- وكجواب مؤقت لهذه التساؤلات صاغ الباحث الفرضيات التالية :
- 1- هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية قيد الدراسة .
- 2- هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- 3- هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي و الأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية.

4- أهمية الدراسة وأهدافها :

يعتبر موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات الحديثة والتي ظهرت مؤخرا في الدراسات الإدارية لاسيما السلوكية منها: غير أن تعدد البحوث فيه لم يحل الخلاف والجدل بين الباحثين في تحديد مقصوده وأبعاده، لأن لكل مؤسسة سمات مميزة وفريدة، بحيث لها ثقافتها وتقاليدها وطرقها الخاصة في تحقيق أهدافها " (مؤيد سليمان 1987 ص 27) . وزيادة على هذا نجد أن الدراسات التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي في مجال المؤسسات الخدمية قليل جدا، في حين أن هذه المؤسسات لا تقل أهمية عن المؤسسات الإنتاجية وعلى هذا أراد الباحث أن يبحث في هذا

الموضوع قصد المساهمة في توضيح وإبراز الجوانب الإيجابية وتدعيمها للرفع من مستوى الأداء وكذا تحديد بعض الجوانب السلبية التي قد تحول دون الأداء الجيد للأستاذ والتي تسمح للإدارة الجامعية بمعالجتها للرفع من الفعالية والاستمرار في العمل بروح معنوية عالية للأستاذ الجامعي . وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- محاولة التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الجامعة وعلى علاقته بالرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

- محاولة التعرف على واقع المناخ التنظيمي داخل الجامعة ومقارنته بواقع مناخ تنظيمي آخر في جامعة أخرى

- تحديد العوامل ذات الصلة بالأداء كظروف العمل، الحوافز، مستوى التأهيل واقتراح سبل لمعالجتها أو تعزيزها.

- التعرف على واقع أداء الأساتذة ومستوى جودته قصد تعديله أو تحسينه وتحاشي جوانب الهدر فيه.

ولما كانت قضية تنمية السلوكيات المهنية وتنظيم وإدارة الحوافز والجزاءات في سلك التعليم العالي عملية صعبة للغاية، نظرا لما لها من تأثير في جهد الأساتذة وفي دافعيتهم سنسعى في هذا البحث للمساهمة ولو بالقليل في معالجة هذا المشكل و دعم التوجه نحو توسيع قاعدة الحرية الأكاديمية واستقلال الجامعة من الأخذ بفكرة التقويم الذاتي، وتوسيع قاعدة المشاركة في صنع القرارات ووضع معايير لاختيار القيادات الجامعية على مستوياتها المختلفة استنادا إلى أساليب علمية، وإنشاء مراكز لتطوير التعليم الجامعي يكون من بين مهامها تدريب المرشحين لقيادة العمل الجامعي والتنمية المهنية للأساتذة لاسيما المتربصين والمؤقتين ودفع مستوى العلاقات الإنسانية في العمل الإداري أو التعليمي نحو المستقبل عوض الماضي بالحرص من طرف الإدارة على تشجيع الأساتذة على التعبير عن ردود أفعالهم وعلى مشاركتهم في إصلاحها والاعتماد في ذلك على سياسة الإصغاء والتأني في اتخاذ القرارات .

5- تحديد المفاهيم الإجرائية:

5-1- **التعريف الإجرائي للمناخ التنظيمي:** يعرف الباحث المناخ التنظيمي على أنه مجموعة من الخصائص تصف التنظيم وتعمل على تميزه عن غيره، وذات ثبات نسبي وتؤثر على سلوكيات الأفراد وهي: الاتصال، اتخاذ القرارات، العقد النفسي بين الفرد والتنظيم، الالتزام الوظيفي .

ويعتبرها الباحث أبعادا تحدد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الجامعة حسب استجابات الأساتذة للأداة المصممة من طرف الباحث ويمكن تعريفها كما يلي:

أ- **الاتصال:** وحدده الباحث إجرائيا من خلال :

1- كيفية نقل المعلومات.

2- مدى تبادل المعلومات بين الأساتذة.

3- مدى سهولة وسرعة نقل المعلومات بين الأساتذة .

4- العلاقة بين الأساتذة .

ب- **اتخاذ القرارات:** هو المفاضلة والخيار بين عدة بدائل مطروحة، وحدده الباحث إجرائيا بما يلي

- القدرة على اتخاذ القرار المناسب .

- المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.

- السرعة اللازمة في اتخاذ القرارات.

- توفر المعلومات الكافية لاتخاذ القرارات.

ج- العقد النفسي بين الفرد والتنظيم: وهو عقد يبني على أساس التفاعل بين أنساق ثلاث هي: نسق الفرد - نسق

المنظمة-نسق المحيط وحدده الباحث إجرائيا بـ :

1- درجة شعور الفرد بالانتماء ومفهوم الذات.

2- الولاء للمنظمة غير المشروط.

3- الاستقرار والإخلاص في العمل.

4- الثقة المتبادلة بين الفرد والتنظيم.

د- الالتزام الوظيفي: و هو ارتباط وجداني بقيم وأهداف المنظمة دون قيد أو شرط، وحدده الباحث إجرائيا بـ :

1- الرغبة الصادقة والقوية في بذل الجهد وإتقان العمل.

2- الإيمان بأهمية التنظيم وبأهدافه وقيمه.

3- الحرص على الحفاظ على العضوية في التنظيم.

5-2- الرضا الوظيفي: من خلال تعريف كل من "مصطفى عشوي"، "أدلى" و"عبد الرحمن صالح الأزرق" للرضا

الوظيفي يعرفه الباحث إجرائيا بأنه "حالة وجدانية نابعة عن الفرق بين ما يقدمه الأستاذ للطالب والمؤسسة (الجامعة) وبين الطموحات والحاجات التي يريد تحقيقها والوصول إليها وما تمنحه له المؤسسة من عمل، أجر، اعتراف، إشراف... الخ، ويشمل الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي أربعة أبعاد صممها الباحث هي :

1- الرضا عن المرتبات والمزايا المادية.

2- الرضا عن طبيعة العمل وظروفه.

3- الرضا عن الزملاء في العمل.

4- الرضا عن المسؤولين في العمل (الإدارة) .

5-3- الأداء: يعرف الباحث الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي إجرائيا على أنه حصيللة الجهد الذي يبذله الأستاذ داخل

جامعته من أجل تحقيق أهدافه وذلك بملاحظة أدائه ملاحظة منظمة، وجمع المعلومات عنه ثم وضع تقديرات رقمية ووصفية لكل مهمة يقوم بها الأستاذ تعبر عن مستواه بالنسبة للمعيار النموذجي لأداء المهمة، وجمع هذه التقديرات حول الكفاية، النشاط التعليمي، النشاط البحثي نصل للتقدير العام لمستوى أداء الأستاذ الجامعي الذي يتحدد من خلال الأداة المصممة من الباحث.

6- منهجية البحث:

6-1- المنهج: لما كان بحثنا هذا يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة والكشف وإيراز فيما إذا كان هناك تأثير أو

علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي اعتمادا كمنهج علمي لهذه الدراسة على المنهج المسحي المقارن كونه يتمشى وطبيعة الموضوع، يقيس متغيرات معينة لكنه يختلف عن التجريب الذي يخضع فيه الباحث المتغير الذي يتحكم فيه وفقاً لخطة يحددها، وللمسح بعد آخر وهو البعد الزمني إذ أنه عبارة عن دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة معينة في مكان معين وفي الوقت الحاضر، وسنعمل في هذا البحث على مقارنة طبيعة المناخ السائد في مختلف الكليات .

6-2- مكان إجراء البحث: يشمل مجتمع دراستنا أساتذة جامعيين متربصين أو دائمين من أربعة جامعات كبرى عبر

الوطن تمثل الشمال، الجنوب، الشرق، الغرب الجزائري وبالتحديد هم كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة ورقلة والجزائر، وهران وقسنطينة .

6-3- أداة جمع البيانات: وكأدوات لجمع البيانات تم تصميم ثلاثة استمارات ، استمارة المناخ التنظيمي ، استمارة للرضا الوظيفي ، واستمارة للأداء .

وبعد اختبار الخصائص السيكومترية لكل استمارة على أفراد " الصدق ، الثبات بعدة طرق تم التأكد من أنهم جميعاً يقيسون ما وضعوا لقياسه ، فعمدنا إلى تطبيقهم على عينة دراستنا .

6-4- عينة الدراسة : تتكون عينة دراستنا من أساتذة كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعات ورقلة ، الجزائر ، قسنطينة ، وهران ، متربصين أو دائمين ومن الجنسين "ذكور وإناث" وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وبعد توزيع استبيانات تم استرجاع 320 استمارة ، 11 استمارة منهم غير صالحة تم حذفهم ليبقى لدينا 309 فرداً إحصائياً يمثلون الكليات الأربعة كما يلي :

29 أستاذاً يمثلون كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة ورقلة .

90 أستاذاً يمثلون كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة الجزائر .

90 أستاذاً يمثلون كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة وهران .

90 أستاذاً يمثلون كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة قسنطينة .

6-5- أداة تحليل البيانات: بعد تفريغ المعطيات في جداول إحصائية تم الاعتماد تمت معالجتها بالأدوات الإحصائية التالية:

المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، النسبة المئوية ، اختبار α^2

معامل التصحيح ياتس ، الارتباط المتعدد بتطبيق نظام SPSS

7- عرض ومناقشة النتائج :

أ- عرض النتائج :

الفرضية الأولى: -هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية قيد الدراسة.

الجدول رقم (1) يبين علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي حسب الكليات

الكلية	المتغيرات	معامل الارتباط	الدلالة $\alpha = 0.05$
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة ورقلة	المناخ التنظيمي	0.13	غير دالة
	الرضا الوظيفي		
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة بوزريعة	المناخ التنظيمي	0.077	غير دالة
	الرضا الوظيفي		
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وهران	المناخ التنظيمي	0.073	غير دالة
	الرضا الوظيفي		
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة قسنطينة	المناخ التنظيمي	0.019	غير دالة
	الرضا الوظيفي		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أن معاملات الارتباط المسحوبة لتحديد العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي كانت كلها أقل من قيمة معاملات الارتباط المجدولة في مستوى الدلالة $0.05 = \alpha$ وفي كل الكليات قيد الدراسة وعلى هذا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي حسب الكليات قيد الدراسة.

الجدول رقم (1 - 2) يبين علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في الكليات

الدلالة $\alpha = 0.05$	معامل الارتباط	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة	0.022	المناخ التنظيمي
ن=309		الرضا الوظيفي

مثل ما يبدو من خلال الجدول رقم (1 - 2) أن قيمة معامل الارتباط المحصلة أصغر من قيمة معامل الارتباط المجدولة في مستوى الدلالة $0.05 = \alpha$. وعلى ذلك نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية ونقول بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية قيد الدراسة.

الفرضية الثانية: - هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية قيد الدراسة.

جدول رقم (2) - يبين العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي حسب الكليات

الدلالة $\alpha = 0.05$	معامل الارتباط	المتغيرات	الكلية
غير دالة ن=39	0.04	- المناخ التنظيمي	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة ورقلة
		- الأداء	
غير دالة ن=90	0.12	- المناخ التنظيمي	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة بوزريعة
		- الأداء	
غير دالة ن=90	-0.03	- المناخ التنظيمي	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وهران
		- الأداء	
غير دالة ن=90	-0.13	- المناخ التنظيمي	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة قسنطينة
		- الأداء	

بعد المعالجة الإحصائية للبيانات يتبين لنا من خلال الجدول رقم (2) أن قيمة معاملات الارتباط المحسوبة لتحديد علاقة المناخ التنظيمي بالأداء، كانت كلها أصغر من قيمة معاملات الارتباط المجدولة في مستوى الدلالة

$0.05 =$. وعلى ذلك نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية ونقول بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي حسب الكليات.

الجدول: " (2 - 1) " : يبين العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في الكليات قيد الدراسة

الدلالة $\alpha = 0.05$	معامل الارتباط	العينة	المؤشرات الإحصائية
			المتغيرات
غير دالة	0.008	309	المناخ التنظيمي
			الأداء

مثل ما نلاحظ من خلال الجدول رقم (2 - 1) قيمة معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي كانت أقل من قيمة معامل الارتباط المجدولة في مستوى الدلالة $0.05 = \alpha$. وعلى ذلك ففرضية بحثنا مرفوضة ونقبل الفرضية الصفرية.

ونقول لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية قيد الدراسة.

-الفرضية الثالثة : -هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية.

الجدول رقم (3) يبين علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة كلية ورقلة.

	الأداء	الرضا الوظيفي	المناخ التنظيمي
الأداء	1	0.07-	0.04
الرضا الوظيفي	0.07-	1	0.13-
المناخ التنظيمي	0.04	0.13-	1

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة معاملات الارتباط بين متغيرات الرضا الوظيفي المناخ التنظيمي والأداء كلها ضعيفة موجبة أو ضعيفة سالبة إلا أنها غير دالة ذلك لأن كل قيم معامل الارتباط المحسوبة بين المتغيرات كانت أقل من القيمة المجدولة في مستوى الدلالة $0.05 = \alpha$ وعلى ذلك نقول بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي بكلية ورقلة.

الجدول رقم (3 - 1) يبين علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة كلية بوزريعة.

	الأداء	الرضا الوظيفي	المناخ التنظيمي
الأداء	1	0.09	0.12
الرضا الوظيفي	0.09	1	0.07
المناخ التنظيمي	0.12	0.07	1

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3 - 1) أن قيمة معاملات الارتباط بين المتغيرات الثلاثة المناخ التنظيمي - الرضا الوظيفي - الأداء. كانت كلها ضعيفة موجبة إلا أنها كانت كلها غير دالة إحصائية بحيث أن كل قيم معامل الارتباط المحسوبة مثل ما هو موضح في الجدول جاءت كلها أقل من قيمة معامل الارتباط المجدولة في مستوى

الدلالة $\alpha=0.05$ وعلى ذلك نقول بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كلية بوزريعة.

الجدول رقم (3-2): يبين علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة كلية وهران

الأداء	الرضا الوظيفي	المناخ التنظيمي
الأداء	1	-0.03
الرضا الوظيفي	0.19	1
المناخ التنظيمي	-0.03	-0.07

يبدو من خلال الجدول رقم (3-2) بأن قيمة معاملات الارتباط المحسوبة بين المتغيرات الثلاثة أنها كلها إما ضعيفة موجبة أو ضعيفة سالبة إلا أنها غير دالة إحصائياً ذلك لأن قيمة معاملات الارتباط المحسوبة أقل من القيمة الجدولة لمعامل الارتباط في مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وعلى ذلك نقول بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي بكلية وهران.

الجدول رقم (3-3): يبين علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة كلية قسنطينة.

الأداء	الرضا الوظيفي	المناخ التنظيمي
الأداء	1	-0.13
الرضا الوظيفي	0.01	1
المناخ التنظيمي	-0.13	-0.01

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيم معامل الارتباط بين المتغيرات كانت كلها ضعيفة سالبة أو ضعيفة موجبة. إلا أنها أصغر من قيمة معامل الارتباط الجدولة في مستوى الدلالة $\alpha=0.05$. وعلى ذلك نقول بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي بكلية قسنطينة.

الجدول رقم (3-4): مصفوفة تبين علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في الكليات.

الأداء	الرضا الوظيفي	المناخ التنظيمي
الأداء	1	0.008
الرضا الوظيفي	0.0086	1
المناخ التنظيمي	0.008	-0.022

بعد المعالجة الإحصائية للمعطيات تبين مثل ما هو موضح في الجدول رقم (3-4) أن قيمة معاملات الارتباط بين المتغيرات الثلاثة "المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي- والأداء، كانت كلها أقل من قيمة معامل الارتباط الجدولة في مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وهو ما يعني أن فرضية بحثنا مرفوضة ونقبل الفرضية الصفرية. ونقول بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في الكليات قيد الدراسة. وهو ما تؤكد قيمة معامل الارتباط المتعدد للمتغيرات الثلاثة. المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي والأداء في كل كلية على انفراد ولدى العينة ككل مثل ما نلاحظه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (4) يبين علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي حسب الكليات.

الكليات	المتغيرات	معامل الارتباط المتعدد	العينة	الدلالة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة ورقلة	المناخ التنظيمي	0.09	39	غير دالة
	الرضا الوظيفي			
	الأداء			
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة الجزائر "بوزريعة"	المناخ التنظيمي	0.33	90	غير دالة
	الرضا الوظيفي			
	الأداء			
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة وهران	المناخ التنظيمي	0.26	90	غير دالة
	الرضا الوظيفي			
	الأداء			
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة قسنطينة	المناخ التنظيمي	0.17	90	غير دالة
	الرضا الوظيفي			
	الأداء			

أما عن معامل الارتباط المتعدد لدى عينة الدراسة ككل نوضحه في الجدول التالي:

الجدول رقم (5) يبين علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في الكليات.

المتغيرات	المؤشرات الإحصائية	العينة	قيمة معامل الارتباط	الدلالة
المناخ التنظيمي الرضا الوظيفي الأداء	309	0.09	غير دالة	

ب- مناقشة النتائج

الفرضية الأولى: - هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية.

نلاحظ من خلال النتائج المتوصل إليها أن قيمة معاملات الارتباط المحسوبة لتحديد علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي كانت كلها أقل من قيمة معامل الارتباط المجدولة في مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وفي كل الكليات، وعند اختبار دلالة العلاقة بين متغيري المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ككل تبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة أقل من القيمة المجدولة في مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وعلى ذلك نرفض فرضية بحثنا ونقبل الفرضية الصفرية ونقول بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية قيد الدراسة، وهو ما يعكس أن المناخ التنظيمي لم يلعب دوراً أساسياً على مستوى الرضا الوظيفي لعدة عوامل قد تكون مرتبطة بخصائص عينة البحث نحو الجنس، السن، الخبرة في المنصب، الحالة الاجتماعية، القيمة الاجتماعية للوظيفة، المستوى التعليمي، مستوى دخل الفرد... الخ، وهي نفس النتيجة التي توصل إليها "بوتي و سنغ" في دراسته الميدانية لاختبار وجود العلاقة بين متغيري أبعاد الرضا الوظيفي ومتغير المناخ التنظيمي وتوصل إلى إيجاد انطباع إيجابي لدى جميع أفراد عينة دراسته نحو المسؤولية والمعايير الشخصية وعن عدم وجود رضا لدى أفراد العينة اتجاه الترقية والرواتب، كما وصلت دراسة "عكاشة" الموسومة علاقة المناخ

التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن إلى نفس نتيجة بحثنا إذ خلص إلى إيجاد فروقا ذات دلالة إحصائية معنوية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لنمط المناخ التنظيمي السائد في الكلية، وأن العاملون في الكليات ذات المناخ التنظيمي المفتوح أكثر رضا من غيرهم بشكل عام، هذا ونشير إلى أن نتيجة بحثنا جاءت عكس ما توصلت إليه دراسة كل من: شهاب، محمد القريوتي، الصباغ، محمد حسن رسمي،... الخ والتي توصلت إلى إيجاد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لعينات دراساتهم الأمر الذي قد يرجع إلى اختلاف البيئات أو إلى السياسات المتبعة في التكوين والإصلاح أو إلى المتغيرات الشخصية السالفة الذكر أو إلى اختلاف التركيبة البشرية والجغرافية للكليات قيد الدراسة.

الفرضية الثانية: -هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية قيد الدراسة. بعد المعالجة الإحصائية للمعطيات تبين لنا بأن قيمة معامل الارتباط بين متغيري المناخ التنظيمي والأداء كانت أقل من القيمة المجدولة في مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وعلى هذا نرفض فرضية بحثنا ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية، وإن دل هذا على شيء إنما يدل على أن المناخ التنظيمي السائد في الكليات قيد الدراسة لم يكن فعالا في دفع الأداء بالصورة المرجوة وقد يكون ذلك بسبب عدة عوامل نحو: المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة-الخبرة- المنصب-الجنس-المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية-عدد الأفراد تحت الكفالة،... الخ إضافة إلى سياسة الإعداد المعتمدة لعضو هيئة التدريس، وكذا قصور جوانب الإصلاح على النواحي الهيكلية وإهمال التركيبة البشرية في ما يتعلق باتخاذ القرارات، الاتصال بالالتزام الوظيفي، الدعم المادي والمعنوي... الخ وهو نفس ما ذهب إليه الباحث "أراد" وخلص في دراسته إلى نتيجة مفادها أن المشاركة في وضع الأهداف والمناقشات الجماعية تؤثر تأثيرا ذا دلالة إحصائية على كل من الأداء واتجاهات الأفراد، وأن درجة الالتزام الجماعي وقبول الأفراد أو إقناعهم بالأهداف المحققة ومستوى رضاهم تزداد كلما ارتفعت درجة المشاركة في المناقشات الجماعية التي يمثل عنصر المشاركة في وضع الأهداف فيها العامل الأكثر تأثيرا على الأداء من حيث الكم والجودة.

وجاءت نتيجة دراستنا عكس ما توصل إليه الباحثون "وطارق يونس، والباحث، "فريد"، "سكوت" الأمر الذي يجعلنا نحرص على ضرورة مراجعة سياسة الدعم المنتهجة لتفعيل الموارد البشرية لاسيما في القطاعات الحساسة كقطاع التعليم العالي مثلا بالاعتماد على الخبراء في القطاع الذي نريد إصلاحه.

- الفرضية الثالثة: ومن خلال النتائج المتوصل إليها كذلك أن قيمة معاملات الارتباط بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء كانت كلها ضعيفة، غير أنها غير دالة إحصائيا في مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ لأن القيم المحصلة أصغر من قيم معامل الارتباط المجدولة وعلى ذلك نرفض فرضية بحثنا ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في الكليات قيد الدراسة، وفي كل كلية على حدة، وهو ما قد يرجع إلى جملة من العوامل قد تكون متغيرات شخصية أفراد العينة، كالسن، الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، أو متغيرات تنظيمية كمكان العمل، طبيعة الوظيفة، طبيعة المناخ التنظيمي السائد، الأنظمة واللوائح التي لم تعد تتماشى مع التغيرات السريعة التي يشهدها العالم.

وتتفق نتيجة دراستنا مع ما توصلت إليه دراسة "كروكيت وبرافيلد"، اللذان نهما إلى أن سلوك العاملين يخضع لقانون الأثر Law of effect وعلى ذلك فالعلاقة بين الرضا والأداء لا يمكن أن تكون إلا إذا كان أداء الفرد محققا لحصوله على حوافز ذات قيمة بالنسبة له، فالعلاقة بين الرضا والأداء إن وجدت فهي شرطية أي توجد فقط في حالة ما إذا أعطيت حوافز وعوائد للعمل بناء على الأداء الفعلي للفرد.

كما أيدت دراسة "زياد يوسف المعشر" في نتائجها نتيجة بحثنا إذ توصل الباحث إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وبعض المتغيرات الشخصية كالمستوى التعليمي (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) ، ونبه إلى ضرورة الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين العاملين للرفع من مستوى الرضا الوظيفي، وحب العمل وزيادة الانتماء للجامعة، وإلى ضرورة تخصيص جزء من برامج التعليم المستمر وضمن خطة مدروسة للعاملين في الجامعات، وبما يطور مهاراتهم الإدارية والسلوكية ويحسن مستوى أدائهم. وهو ما تفتقر إليه جامعاتنا.

أضف إلى ذلك تؤكد دراسة "عبد الحفيظ لمفون" من خلال نتائجها على ضرورة تقرب الإدارة من المرؤوسين (الأساتذة) والاهتمام بتنمية قدراتهم وتحفيزهم ماديا ومعنويا والتقليل من الرقابة المباشرة على أعمالهم ومراعاة البيئة الخارجية والاهتمام بمشاركتهم في اتخاذ القرارات لاسيما التي تخصهم، باعتبارهم الطرف الأساسي الموكل إليه مهمة إعداد وتكوين إطارات المجتمع، وذهبت دراسة الباحثة "عكاشة" من خلال النتيجة التي توصلت إليها إلى نفس إطار بحثنا إذ توصلت إلى أنه توجد فروقا ذات دلالة إحصائية معنوية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمنظ المناخ التنظيمي السائد في الكلية، فالعاملون في الكليات ذات المناخ التنظيمي المفتوح أكثر رضا من غيرهم بشكل عام.

كما توصل الباحث "فريد لاندر"، إلى وجود علاقة موجبة بين المتغيرات الوظيفية (المحتوى والظروف) وبين مستويات الرضا ورأى أن هناك ثلاثة عناصر تؤثر في تحديد مستويات الرضا وهي البيئة الاجتماعية والوظيفية، تحقيق الذات، التقدير المتمثل في الترقية، وعلى ذلك فطبيعة المناخ التنظيمي السائد لها دور فعال في تحقيق الرضا والأداء لأساتذة التعليم الجامعي.

وجاءت نتيجة بحثنا عكس ما توصلت إليه دراسات كل من: "موسى اللوزي" شهاب، محمد حسن رسمي، مارش وسليمون، الأمر الذي يرجع إلى جملة من العوامل منها الاختلافات البيئية، المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، العوامل التنظيمية نحو: عدم الإلمام الكامل بطبيعة العمل لعضو هيئة التدريس وواجبات ومهام وصلاحيات الوظيفة.

- التضخم الوظيفي وما يترتب عليه من زيادة الإشراف، الرقابة، صعوبة التنسيق.
- التمسك بالقوانين والأنظمة والقرارات والتحليل في تطبيقها.
- المحاباة في التعيين والترقيات.

- عدم الالتزام بالواجبات جراء الكثير من الضغوطات الناجمة عن الأسباب السالفة الذكر.

- اعتماد سياسة الإصلاح على الجوانب الهيكلية وإهمالها للتركيبية البشرية وما يتعلق بمستلزمات الدعم للإعداد الجيد للإطارات قبل الخدمة وأثناءها بإشراك الفاعلين في اتخاذ القرارات التي تخص القطاع المعني.

- أضف إلى ما سبق طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كل كلية على حدة، فالمناخ التنظيمي الديمقراطي الذي قد يصلح في الكليات الفتية أو الصغيرة قد لا يكون كذلك في الكليات العريقة ذات الكم الهائل من الموارد البشرية (أساتذة، وطلبة) وكذا نقص الهياكل "الأقسام والمدرجات نحو: كلية بوزريعة، وهران، قسنطينة.

وكذا المسؤوليات الملقاة على عاتق الأساتذة من الإشراف على عدد كبيرة من الطلبة وكذا متابعة الكم الهائل من الطلبة في الامتحانات والمحاضرات، بحيث يكاد الطالب لا يظفر بمكان يجلس فيه.

8-الاستنتاج العام:

بعد تحليلنا للنتائج تبين لنا جليا بأنه لا توجد علاقة بين المناخ التنظيمي السائد في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي بهذه الكليات وإن دل هذا على شيء إنما يدل على أن المناخ التنظيمي السائد في الكليات لم يلعب دوره في التأثير على الرضا الوظيفي والأداء لأساتذة الكليات قيد الدراسة، وهو ما

يعكس أن الأداء مرتبط بمتغيرات أخرى غير المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي نحو: المتغيرات الشخصية كالمؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، السن، مكان العمل وطبيعة الوظيفة، الموقف.

كما أكدت العديد من الدراسات التي أجريت في العديد من المؤسسات أن فعالية الأداء والرضا الوظيفي غير متلازمين بالضرورة مثل ما ذهب إليه "بورتر ولولر" وأكدته دراسة الباحثان "بريتشارد، وكارازيك": اللذان توصلا إلى أن فعالية الأداء قد تحقق الرضا الوظيفي وأن المتغيرين غير متلازمين بالضرورة، وتأتي هذه الدراسة كذلك لتوضح أن المناخ التنظيمي المساعد في كلية معينة قد لا يكون مساعداً في كلية أخرى، وأن الأداء الوظيفي قد يتأثر بالموقف فالأستاذ وما يمتلكه من معرفة ومهارة ورغبة واهتمام وقيم يعد محددًا في تحديد مستوى الأداء، كما قد يتأثر كذلك بطبيعة الوظيفة وما تتطلبه من مهام وواجبات وما تفرضه من تحديات وما تقدمه من فرص لنموه الوظيفي لاسيما وأن عينه دراسة بحثنا لا يتعدى سن الواحد منها 42 إضافة إلى أنماط القيادة كل هذا قد يكون له علاقة بمستوى الأداء، وهو ما توصل إليه الباحثان: ("الصباغ وآخرون، 1982، ص 8")

فبالرغم من أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع ومستوى المناخ التنظيمي مقبول ومستوى الأداء مرتفع حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة إلا أن العلاقة بين المتغيرات وردت غير دالة إحصائياً مثل ما توضحه الجداول الإحصائية وهو ما يحفزنا على الاعتقاد بأن الأداء الوظيفي هو المتغير المستقل الأول من حيث التأثير على الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي، وأن هذا الأخير قد يكون متغيراً وسيطاً بين الرضا الوظيفي والأداء لتصبح المعادلة: الأداء = المناخ التنظيمي X الرضا الوظيفي X المتغيرات الشخصية. ومن الحلول لتفعيل مهام الأساتذة نقتراح:

- 1- حل الصراعات بواسطة المواجهة (الاتصال)، واستنقاء الروح المعنوية للأساتذة.
- 2- إستراتيجية دعم عملية التكوين للأساتذة قبل الخدمة و أثناءها لاسيما عند المتربصين وتمييزهم بالتحفيز على غير المكونين.
- 3- إستراتيجية تقويم كل عناصر العملية التعليمية الأستاذ - الطالب - المادة الدراسية.
- 4- إلزامية إقرار مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالتكوين في الجامعة للأساتذة ذوي الخبرة.
- 5- فسح المجال للطلبة في عملية التقويم و البحث و تذليل الصعوبات التي تواجههم، و تجسيد مبدأ المرافقة الميدانية.
- 6- ترسيم مدونة لأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي تصون حقوقه و تحدد واجباته، مع إعطاء قيمة للبحث و الاستفادة من نتائجه.

و يمتنى الباحث أن تتواصل الدراسات والبحوث في هذا الموضوع لما له من أهمية في سبيل بلوغ جودة التعليم العالي، بالتركيز على أساليب أخرى في طريقة تقويم أداء الأستاذ الجامعي من جهة ومحاولة البحث عن إمكانية وجود علاقة ذات دلالة ما بين متغيرات الشخصية والرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي والأداء لدى أساتذة التعليم الجامعي قصد تفعيل هذه المتغيرات لتعود بالفائدة على جامعتنا وطلابنا مستقبلاً وتعبد الطريق أمامهم.

وبإمكان الباحثين كذلك الاهتمام بمقارنة الكليات المختلفة من حيث المناخ السائد فيها وكذا مستويات الرضا والأداء لدى أساتذتها بغية تعميم الفائدة على الجامعات، وكذا تحسيس أصحاب القرار بأهمية لفت الانتباه إلى هذه المتغيرات لما لها من انعكاسات إيجابية على سلوكيات الأفراد داخل التنظيمات.

ولما كانت العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي لا نفهم بسهولة مثل ما يرى "كاو زاي"، "هول"، "كيرك"، "كارازيك" من خلال دراسات متعددة وجب الاهتمام بدراسة هذه المتغيرات في كل جامعة على حدا، ذلك ومثل ما سبق ذكره أن لكل جامعة مناخها الخاص بحكم تركيبها البشرية، بيئتها، سياستها في التسيير.... الخ، وعلى هذا ولتفعيل هذه المتغيرات في الجامعة وجب تبني إستراتيجية علمية جديدة وشاملة تركز على مفهوم الإنسان باعتباره الفاعل والمحرك الاجتماعي القادر على تحقيق الأهداف والوصول بالتنظيم إلى أرقى مستويات الانسجام والتوافق

المادي والمعنوي مع متطلبات المحيط وإرغاماته الداخلية والخارجية ، فالبيئة التي يعمل فيها الأستاذ في كلية الجزائر "بوزريعة" تختلف عن البيئة التي يعمل فيها الأستاذ في كلية ورقلة أو وهران أو قسنطينة ، والظروف بدورها كذلك تختلف وعليه فإدراك ودافعية الأساتذة للأداء تختلف الأمر الذي يجعل من إلزامية تغيير سياسة تسيير شؤون الأفراد داخل الجامعة ضرورة حتمية يفرضها التطور التكنولوجي والعولمة .

ويرى بعض العلماء والدارسين أن اعتماد التنظيم البيروقراطي على العلاقات الرسمية في العمل غالباً ما يتعارض مع حاجة العمال إلى عقد صلات اجتماعية وإيجاد مناخ يشبع حاجياتهم المختلفة وعلى ذلك يسعى الأفراد إلى البحث عن الأعمال التي تحقق لهم راحتهم وحياتهم.

المراجع:

- 1- أحمد إسماعيل حجي (2000) ، الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- 2- حسن شحاتة (2001) ، التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، مكتبة الدار العربية للكتاب
- 3- سعيد إسماعيل علي (1987) ، التعليم الجامعي في الوطن العربي، المجلد 13 المكتبة العربية للدراسات التربوية، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- 4- صلاح الدين معوض (1986) ، المناخ المؤسسي السائد في إدارة التعليم الجامعي، كتاب التعليم الجامعي في الوطن العربي ، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- 5- عامر الكبيس (1998) ، التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة، التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة ، الجزء الرابع، الدوحة ، مطابع دار الشرق.
- 6- عامر الكبيس (1998) ، التنظيم الحكومي بين التقليد والمعاصرة- الفكر التنظيمي ، الدوحة ، مطابع الشرق.
- 7- محمد زيان عمر (1983) ، البحث العلمي، مناهجه وتقنياته، الطبعة الرابعة، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 8- محمد عبيدات وآخرون (1999) ، منهجية البحث العلمي ، القواعد والمراحل والتطبيقات ، ط2 ، الأردن ، دار وائل للطباعة والنشر .
- 9- محمد مقداد، لحسن بوعبد بوعبد الله (1998) ، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 10 - محمود سلمان العميان، (2004) ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الثانية، عمان ، دار وائل للنشر.
- 11- محمد لييب نجيجي (1981) ، في الفكر التربوي، بيروت ، لبنان، المطبعة الأولى دار النهضة العربية.
- 12 - محمد علي محمد (1980)، مجتمع مصنع ، دراسة في علم الاجتماع التنظيم ، ط3 ، مصر ، الهيئة المصرية للكتاب .

13- lituin George and all, organization climate proven tool for improving performance , burke the cutting edg Santiago.

14-fried Lander, frank and row ton mu rgullies (1969), multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon jobs satisfaction, op,cit.

15-Richard steers and leman porter (1967)motivation and work behavior 2nd Edition M.Cgraw , Hill book co, new York.

المجلات :

- 1- المعشر زياد يوسف (2001) ، المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية ، المجلد 18 ، العدد 1 ، مجلة جامعة دمشق.
- 2- مؤيد سعيد سليمان (1987) ، المناخ التنظيمي ، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر المجلة العربية للإدارة ، العدد الأول ، المجلد 11 ، عمان ، المنظمة للعلوم الإدارية.