

د/ مزياني الوناس جامعة قاصدي مرباح ورقلة

د/ بوسعدة قاسم جامعة قاصدي مرباح ورقلة

د/ سلام بوجمعة جامعة قاصدي مرباح ورقلة

المناخ التنظيمي كاستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل

الملخص:

يعتبر المناخ التنظيمي من المواضيع التي شغلت تفكير الكثير من الباحثين نظرا لتأثيره على العديد من المتغيرات المرتبطة بسلوك العنصر البشري والذي هو قوام العمل من ناحية ومرتكزه الاساسي من ناحية اخرى ويبرز الاهتمام به من خلال :
تأثيره على المنظمات في تحقيق أهدافها المخططة.

- علاقته ببعض المتغيرات التنظيمية نحو: التطوير الاداري - التخطيط ..

- تأثيره على سلوكيات الافراد واتجاهاتهم نحو: الرضا، الاداء، الولاء ..

- علاقته ببعض المتغيرات نحو: التجديد، النتاج، كفاءة العاملين داخل التنظيم .

ونسعى من هذه المداخلة الميدانية لتقديم استراتيجية نراها مناسبة للتقليل من المعاناة في العمل لدى اساتذة التعليم العالي بعنوان:

علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والاداء لدى اساتذة التعليم العالي واستراتيجيات تفعيلهم.

1- المقدمة:

- تواجه الجزائر كغيرها من البلدان تحديات كبرى في مجال اقتصاديات تنمية الموارد البشرية، بشكل عام، وفي مجال التعليم بشكل خاص، ولعل في مقدمتها ارتفاع كلفة الخدمات التعليمية والتربوية وإزدياد حجم الإنفاق على التعليم بمجالاته ومستوياته ومراحلته المختلفة، بسبب النمو الكمي الهائل والتطور النوعي لهذه الخدمات، الأمر الذي يحتم على المسيرين والقائمين على شؤون المؤسسات التربوية تبنى سياسة تراعي البدائل والحلول التي تضمن إستمرارية المصادر التمويلية، وتحافظ على المسيرة التربوية وتحميها من التعثر والتراجع من أجل تأمين تعلم أفضل لأعداد أكبر من المواطنين وبناتج أفضل جودة وفاعلية لضمان عنصر المواعمة والتوافق بين نواتج نظام التعليم والمتطلبات التنموية وحاجات مجالات العمل، إذ لم يعد يجدي نفعاً أن نرشد لسوق العمل الخرجين الذين يفتقرون إلى المهارات المطلوبة والأداء المقبول .

- إن قدرات 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 الإبتكارات والصناعات 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 كالمبيوتر مثلا أو إلى تغيير المعارف الأساسية للمهن وأسلوب أدائها لاسيما مع التعديلات السارية في مختلف المؤسسات العمومية والإقتصادية، والتربوية أو الإنتاجية .

- ففي مختلف القطاعات نجد الحاجة ملحة لتوفير عدد من الكوادر الفنية العليا التي بإستطاعتها المساهمة في تسيير شؤون العمل بنجاح وتوفيق، بيد أن الجامعة الجزائرية اليوم تسعى للتمائل مع التركيب المهني وتغيراته المستمرة، خاصة من التغيرات المحيطة بها والتراكم الهائل للمعارف وسرعة إنتقالها وكذا التغير في إدارة وتنظيم شؤون الأفراد فيها إذ لم تعد الجامعة تقتصر وظيفتها على تربية وإعداد القيادات بل والمشاركة في تجديد الثقافات ورفع مستوى الكفايات، وينبغي أن تكون الدراسات الجامعية في عالمنا المعاصر دراسات لها مستوى معين من العمق، سواء أكانت نظرية أم تطبيقية أو تكنولوجية على حد قول سعيد إسماعيل علي 1987 ص 12 .

- إن الإشكال المطروح حاليا يتعلق بالدرجة الأولى بنوعية التعليم العالي إذ أن آراء أغلبية أفراد الأطراف الفاعلة في العملية البيداغوجية من مسؤولين إداريين بيداغوجيين وأساتذة تشير إلى تدني المستوى، وقد تكون مصدرا لتذمر وإحباط لكل من الأساتذة والطلبة " محمود بوسنة 2004 ص 131 " وأسباب انخفاض مستوى المتخرجين من التعليم العالي يعود إلى عوامل وأسباب متنشعبة، الأمر الذي يستوجب التوقف في عملية إعادة النظر في سياسة التعليم العالي من أجل جعل الجامعة حاملة للواء المعرفة والتقدم.

ومن المشاكل التي تعاني منها الجامعات يذهب العديد من الباحثين المهتمين بقضايا التعليم العالي في تفسير أسباب انخفاض مستوى الطلبة إلى التركيز على جملة من العوامل الخارجة عن عوامل العملية التعليمية كقلة الوسائل، إرتفاع عدد الطلبة، ضعف التعليم الثانوي متجاهلين في ذلك عدم نجاعة فعالية النشاطات البيداغوجية المسطرة في هذه المؤسسات، والنقص في التكوين البيداغوجي والديداكتيكي للأستاذة ... " محمود بوسنة 2004 ص 140 " .

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 التقييمية تكون شاملة ومتكاملة تمس كلا من الأساتذة والطلبة ومحتوى التعليم، إذ يجب الشروع في إستخدام 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، إستخدام أساليب التقويم المتنوعة. " لحسن أبو عبد الله ومحمد مقاد" 1988 ص 132 .

2- الإشكالية :

إن مجال تحقيق الأهداف التربوية لا يقتصر على الطلبة أو الأسرة أو المجتمع فقط بل وعلى الأستاذ أيضا، 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 موصفاتها وطبيعتها وقوتها من الجو العام الذي توجد فيه، وعلى قدر استجابتها يكون مدى نجاحها في تحقيق أهدافها" سعيد إسماعيل علي 1987. بمعنى أن أستاذ الجامعة يعمل معلما وباحثا وإداريا وهو مركز الدائرة والطاقة المحركة للجامعة إذا أنه يصنع التخصص الدقيق في سياق العلوم والمعارف الأخرى التي يتغذى منها ويغذيها بتكامل معرفي متنام ومتجدد ينفذ به مجتمعه حاضرا ومستقبلا، ويملك قدرة التواصل الناجح والمستمر مع الغير بدءا بالأخذ والعطاء مع طلبته عن طريق المحاضرات ،المؤلفات،المشاركة في الندوات،

اللقاءات الإعلامية ، الكتابات الصحفية، زيادة على أنه المثل والقوة في إتقان العمل وفي المشاركة في حل المشكلات العلمية والاجتماعية والمساهمة بأرائه البناءة في داخل وخارج الجامعة "حسن شحاته 2001 ص 130-131.

غير أن هذا الإنجاز لا يكتمل ما لم تكن إدارة سليمة علمية ورشيدة للموارد البشرية (إداريين، أساتذة أو طلبة) إدارة لا تعترضها 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 .

كما 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 "الكبيسي" 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 مؤشراً 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 كتغيرات وسيطية 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 جداً إن لم نقل بأنها نادرة، ونظراً لأهمية المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة وتأثيراته الملموسة في مظاهر السلوك الوظيفي المتصلة بالأفراد داخل التنظيم " بيان حرب 2005 ص 300 .

وكذا الجدول 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 إنطلاق السنة الدراسية، توزيع المقاييس على الأساتذة (المتربصين والدائمين)، 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 للتحفيزات فيما يخص النشاطات البيداغوجية الجيدة، أراد الطالب أن يبحث عن أبعاد المناخ التنظيمي السائد في الجامعة وفيما إذا كانت لهذه الأبعاد للمناخ التنظيمي علاقة بالرضا الوظيفي والأداء للأستاذ الجامعي للإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي والأداء في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية ؟
- 2- ما طبيعة المناخ السائد في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية قيد الدراسة ؟
- 3- هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية ؟
- 4- هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية ؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة باختلاف الكليات في جميع أبعاد الدراسة " المناخ ، الرضا ، الأداء ؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تبعاً للاختلاف في متغيري المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ؟
- 7- هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم العالي في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية ؟
- 8- هل هناك استراتيجية لتفعيل المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم العالي ؟

3- صياغة الفرضيات :

- وكجواب مؤقت لهذه التساؤلات صاغ الطالب الفرضيات التالية :

- 1- مستوى الرضا الوظيفي والأداء للأساتذة في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية مرتفع.
- 2- نتوقع أن يكون المناخ السائد في العلوم الإجتماعية مساعد للأساتذة.
- 3- هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية قيد الدراسة .
- 4- هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية.
- 5- توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد الدراسة باختلاف الكليات في جميع أبعاد الدراسة "المناخ ، الرضا ، الأداء " ،

- 6- توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد الدراسة تبعاً للاختلاف في متغيري المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة
- 7- هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي و الأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية.
- 8- هناك إستراتيجيات أو آليات لتفعيل المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي في كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية قيد الدراسة.

4- أهمية الدراسة وأهدافها :

يعتبر موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات الحديثة والتي إنتشرت مؤخراً في الدراسات الإدارية لاسيما السلوكية منها: غير أن تعدد البحوث فيه لم يحل الخلاف والجدل بين الباحثين في تحديد مقصوده وأبعاده، ذلك على إعتبار أن 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 الخدمائية قليل جداً، في حين أن هذه المؤسسات لا تقل أهمية عن المؤسسات الإنتاجية وعلى هذا أراد الطالب 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 والإستمرارية 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 التحكم في سلوك الأفراد وتوجيهه بتحسين أو بتعديل المناخ التنظيمي كون هذا الأخير من بين المسببات التي تؤدي إلى الوصول إلى الأهداف التي تنشدها المنظمة كالكفاءة - الإنتاج . دراسة ليكرت 1967 ص 123 .
- زيادة الدافعية للعمل ومن ثم المساهمة في مواكبة التكنولوجيا أو التطور والتغير نحو الأفضل .
- تحقيق التقارب الواجب إحدائه بين أهداف الجامعة وأهداف الأساتذة الذين يعملون فيها.
- محاولة المساهمة في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي والولاء والشعور بالانتماء للأساتذة.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو الجامعة.
- إتاحة الفرص للأساتذة لتنمية وإستغلال طاقاتهم الكامنة لأقصى حد داخل الجامعة.

- محاولة التعرف على واقع المناخ التنظيمي داخل الجامعة ومقارنته بواقع مناخ تنظيمي آخر في جامعة أخرى .
- إستقصاء العوامل ذات الصلة بالأداء كظروف العمل، الحوافز، مستوى التأهيل وإقتراح سبل لمعالجتها أو تعزيزها.
- التعرف على واقع أداء الأساتذة ومستوى جودته قصد تعديله أو تحسينه وتحاشي جوانب الهدر فيه.
- الاعتماد على برامج الإعداد قبل الخدمة وتقديم التغذية الراجعة لتحسينها.
- ترقية ومكافئة الأستاذ وفقا لنتائج تقويم أدائه.
- تحسين مستوى المتخرجين والباحثين في سلك التعليم أو غيره (الطلبة) .
- تنمية المهارات والمعارف والقدرات والسلوكات عند المتخرجين لتساعدهم على القيام بالواجبات والمهام المستقبلية الموكلة إليهم.

ولما كانت قضية تنمية السلوكات المهنية وتنظيم وإدارة الحوافز والجزاءات في سلك التعليم العالي عملية صعبة للغاية، نظرا لما لها من تأثير في جهد الأساتذة وفي دافعيتهن سنسعى في هذا البحث للمساهمة ولو بالقليل في معالجة هذا المشكل أو التحسيس بأهمية دعم التوجه نحو توسيع قاعدة الحرية الأكاديمية وإستقلال الجامعة من الأخذ بفكرة التقويم الذاتي، وتوسيع قاعدة المشاركة في صنع القرارات ووضع معايير لإختيار القيادات الجامعية على مستوياتها المختلفة إستنادا 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 إتخاذ القرارات .

5- تحديد المفاهيم الإجرائية:

5-1- **المناخ التنظيمي:** يعتبر موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات الحديثة التي إنتشرت في الدراسات السلوكية وغيرها، ورغم تناوله في مختلف المؤلفات والكتب والدراسات التنظيمية فإنه لا يزال موضع خلاف وجدل، حيث لا يوجد إتفاق تام على تحديد المقصود بالمناخ التنظيمي، إذ أن كل المنظمات تمتلك وبشكل خاص سمات فريدة ومميزة ولكل منها تقاليد وثقافتها الخاصة في تحقيق أهدافها، الأمر الذي يشكل مناخها الخاص لمن يتعامل معها " مؤيد سليمان 1987 ص 27 .

فمن خلال تعريف كل من الباحثين "مؤيد سليمان" ، "عبد الباري درة" ، "ريتشارد ستيرز"، "باين و" "زياد يوسف المعشر وآخرون للمناخ التنظيمي يمكن تعريفه إجرائيا بما يلي :

التعريف الإجرائي للمناخ التنظيمي: يعرف الطالب 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 الطالب أبعادا تحدد طبيعة المناخ التنظيمي ويمكن تعريفها كما يلي:

أ- **الإتصال:** فهو عملية نقل المعلومات والأفكار بالكلام أو الكتابة أو الإشارة من شخص إلى آخر أي هو العملية التي يتفاعل ويتبادل من خلالها المرسل والمستقبل الرسالة في نسق إجتماعي معين داخل التنظيم، وحدده الطالب 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- **إتخاذ القرارات:** هو المفاضلة والخيار بين عدة بدائل مطروحة، وحدده الطالب إجرائيا بما يلي :

- القدرة على إتخاذ القرار المناسب .

- المشاركة في صنع وإتخاذ القرارات.

- السرعة اللازمة في إتخاذ 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 الطالب إجرائيا ب :

1- درجة شعور الفرد بالانتماء ومفهوم الذات.

2- الولاء للمنظمة غير المشروط.

3- الاستقرار والإخلاص في العمل.

4- الثقة المتبادلة بين الفرد والتنظيم.

د- **الإلتزام الوظيفي:** و هو إرتباط وجداني بقيم وأهداف المنظمة دون قيد أو شرط، وحدده الطالب إجرائيا ب :

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 ، هليجيل" ، " أدلر " الغمري إبراهيم و Hoy-Hoppock miskel 2000 ص 123، و " عبد الرحمن صالح الأزرق" للرضا الوظيفي يعرفه الطالب 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 أربعة أبعاد 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 :

يؤدي الأستاذ الجامعي والإداريون والموظفين في سلك التعليم العالي مهمات معينة يفترض أن تشمل عليها الوظيفة الموكلة إليهم والمذكورة في الوصف المهني للوظيفة أو قد يؤديونها بصورة تخالفها كلياً أو جزئياً وعلى هذا يعرف الطالب الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي إجرائياً على أنه حصيلة الجهد الذي يبذله الأستاذ داخل جامعته من أجل تحقيق أهدافه وذلك بملاحظة أدائه ملاحظة منظمة، وجمع أو إستقصاء المعلومات عنه ثم وضع تقديرات رقمية ووصفية لكل مهمة يقوم بها الأستاذ تعبر عن مستواه بالنسبة للمعيار النموذجي لأداء المهمة ويجمع هذه التقديرات حول الكفايات، النشاط التعليمي، النشاط البحثي نتحصل على التقدير العام لمستوى أداء الأستاذ الجامعي .

6-منهجية البحث:

6-1- المنهج :هناك مناهج مختلفة في البحث العلمي وتعرف بأنها تلك المجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها قصد الوصول إلى الحقائق حول ظواهر موضوع الإهتمام من قبل الباحثين في مجالات المعرفة الإنسانية .

ولما كان بحثنا هذا يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة والكشف وإبراز فيما إذا كان هناك تأثير أو علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي والإستراتيجيات المتخذة لتفعيلهم تم إعتادنا كمنهج علمي لهذه الدراسة على المنهج المسحي المقارن كونه يتماشى وطبيعة الموضوع ، فالمسح كما يراه " محمد زيان عمر 1983 " هو

طريقة للتجريب تعتمد على الأسلوب العلمي في أجوائه ، يقيس متغيرات معينة لكنه يختلف عن التجريب الذي يخضع فيه الباحث المتغير الذي يتحكم فيه وفقاً لخطة يحددها ، كما أن المسح كطريقة للتجريب يدرس المتغيرات في وضعها الطبيعي دون تدخل الباحث ، وعليه تكون الظاهرة تحت ظروف طبيعية وليست مخبرية كما هي عليه في التجريب ، 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 :

يعرف ذوقان عبيدات وآخرون "2001 مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث ، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة " ذوقان عبيدات وآخرون 2001 ص 131 .

ويشمل مجتمع دراستنا أساتذة جامعيين مترشحين أو دائمين من الجامعات الجزائرية ، وكمكان لإجراء البحث إرتأيت إختيار أربعة كليات 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 إستبيانات ، إستبيان المناخ التنظيمي ، إستبيان للرضا الوظيفي ، وإستبيان للأداء .

وبعد إختبار الخصائص السيكمترية لكل إستبيان على حدى " 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 ، مترشحين أو دائمين ومن الجنسين "ذكور وإناث " وتم إختيارهم بطريقة عشوائية ، وبعد توزيع ما يربو عن 600 إستبياناً تم إسترجاع 320 إستبياناً ، 11 إستبياناً منهم غير صالحة تم الإستغناء عنهم ليبقى لدينا 309 فرداً إحصائياً يمثلون الكليات الأربعة كما يلي :

29 أستاذاً يمثلون كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية لجامعة ورقلة .

90 أستاذاً يمثلون كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية لجامعة الجزائر .

90 أستاذاً يمثلون كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية لجامعة وهران .

90 أستاذاً يمثلون كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية لجامعة قسنطينة .

6-5- أداة تحليل البيانات :

بعد تفرغ المعطيات في جداول إحصائية تم الإعتماد قصد قياس فرضيات البحث على كل من :

المتوسط الحسابي ، الإنحراف المعياري ، النسبة المئوية ، إختبار α^2

معامل التصحيح ياتس ، الإرتباط المتعدد بتطبيق نظام SPSS

7-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 وإهتمام 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 وسيطياً بين الرضا الوظيفي والأداء لتصبح المعادلة :

الأداء = المناخ التنظيمي X الرضا الوظيفي X المتغيرات الشخصية .وكإستراتيجية لتفعيل

المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء في الجامعة نقتح الاستراتيجيات التالية:

1 - إستراتيجية حل الصراعات بواسطة المواجهة(الاتصال)، واستقصاء الروح المعنوية للأساتذة.

2 - إستراتيجية دعم عملية التكوين للأساتذة قبل الخدمة و أثناءها لاسيما عند المتربصين

و تمييزهم 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.

- ويقترح الطالب 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 وتعد الطريق أمامهم .

وبإمكان الباحثين كذلك الإهتمام 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 الإنتباه إلى هذه المتغيرات لما لها من إنعكسات إيجابية على سلوكيات الأفراد داخل التنظيمات .

ولما كانت العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي لا تفهم بسهولة مثل ما يرى "كاوزاي"، "هول" ، "كيرك" ، "كارازيك" من خلال دراسات متعددة وجب الاهتمام بدراسة هذه المتغيرات في كل جامعة على حدى ، ذلك ومثل ما سبق ذكره أن لكل جامعة مناخها الخاص بحكم تركيبتها البشرية ، بيئتها ، سياستها في التسييرالخ ، وعلى هذا ولتفعيل هذه المتغيرات في الجامعة وجب تبني إستراتيجية علمية جديدة وشاملة تركز على مفهوم الإنسان بإعتباره الفاعل والمحرك الاجتماعي القادر على تحقيق الأهداف والوصول بالتنظيم إلى أرقى مستويات الإنسجام 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 إعتقاد التنظيم البيروقراطي على العلاقات الرسمية في العمل غالباً ما يتعارض مع حاجة العمال إلى عقد صلات إجتماعية وإيجاد مناخ يشبع حاجياتهم المختلفة " محمد علي محمد " وعلى ذلك يسعى الأفراد إلى البحث عن الأعمال التي تحقق لهم راحتهم وحررياتهم.

المراجع باللغة العربية من المراجع المعتمدة في هذا البحث ما يلي :

- 1- أحمد إسماعيل حجي 200 الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية دار الفكر العربي القاهرة .
- 2- أحمد إبراهيم أحمد 200 الإدارة التعليمية بين النظرية والتطبيق ، دار الهنا للطباعة الإسكندرية

- 3- أحمد صقر عاشور 1989 السلوك الإنساني في المنظمات ، الدار الجامعية بيروت.
- 4- أحمد ماهر 2004 إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الإسكندرية .
- 5- أحمد ماهر 2002 السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، الطبعة السابعة ، دار جامعات الإسكندرية .
- 6- إبراهيم عصمت مطاوع 2003 الإدارة التعليمية في الوطن العربي ، الطبعة الأولى ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .
- 7- إسماعيل محمد دياب 2001 ، الإدارة المدرسية ، دار الجامعة الجديدة للنشر .
- 8- الغمري خالد 1992 ، مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية مؤتمة للبحوث والدراسات ، مجلد 7 ، جامعة اليرموك ، مؤتمة الأردن .
- 9- موسى اللوزي 1994 ، الرضا عن المناخ التنظيمي لدى الأفراد العاملين في مستشفيات القطاع العام في الأردن .دراسات الجامعة الأردنية.
- 10- محمود سلمان العميان 2004 ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر ، عمان.
- 11- موسى اللوزي 1999 ، التطوير التنظيمي ، أساسيات ومفاهيم حديثة ، الطبعة الأولى ،دار وائل للنشر، عمان.
- 12- محمد مقداد ، لحسن بوعبد الله 1998 ، تقويم العملية التكوينية في الجامعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 13- محمد الحاج خليل ، طه الحاج الياس 1993 ، السلوك الإنساني في الإدارة التربوية ، دار مجد لاوي عمان ، الأردن .
- 14- محمد عدنان النجار 1995 ، إدارة الأفراد ، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، منشورات جامعة دمشق .
- 15- محمد زيان عمر 1993 ، البحث العلمي ، مناهجه وتقنياته ، الطبعة الرابعة ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 16- محمد مزيان 1999 ، مبادئ في البحث النفسي و التربوي ط1، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران ، الجزائر .
- 17- محمد عبيدات وآخرون 1999 ، منهجية البحث العلمي ، القواعد والمراحل والتطبيقات ، ط2 ، دار وائل للطباعة والنشر الأردن .
- 18- محمد حسن رسمي 2003 ، السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية ، الطبعة الأولى ، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، جمهورية مصرية العربية .
- 19- محمد حسن رسمي 2003 ، أساسيات الإدارة التربوية ، الطبعة الأولى ، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر الإسكندرية .
- 20- محمد مصطفى الديب 2003 علم النفس الإجتماعي التربوي ، أساليب تعلم معاصرة ، الطبعة الأولى ، جامعة الأزهر ، القاهرة.
- 21- محمد عبد الله آل ناجي 1993 ، تطبيق نظرية هيرز برغ لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الاحساء ، العدد 80 ، الإدارة العامة.

المجلات :

- 1- مؤيد سعيد سليمان 1987 ، المناخ التنظيمي ، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر المجلة العربية للإدارة ، العدد الأول ، المجلد 11 المنظمة للعلوم الإدارية عمان .
- 2- محمد خضور صلاح 2003 ، العوامل الأساسية لنجاح إدارة الشرطة في تحقيق أهدافها مجلة الفكر الشرطي ج12 ، الإدارة العامة للشرطة الشارقة ، الشارقة.
- 3- زياد يوسف المعشر 2001 ، المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية ، مجلة جامعة دمشق المجلد 18 ، العدد 1.
- 4- عبد المحسن فاتح اللعيد 1424هـ بناء وتطوير التنظيم الإداري ، رسالة معهد الإدارة ، العدد 49 ، معهد الإدارة العامة الرياض .
- 5- منتظر حمزة حكيم 1989 الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز ، العلوم التربوية ، المجلد 2
- 6- ياسر العدوان ، رفعت الفاعوري 1995 الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين في جامعة اليرموك ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 11 العدد 4.
- 7- تامر محمد محارمة 1996 ، المناخ التنظيمي في الفكر الإداري ، معهد الإدارة العامة مجلة الإداري العدد 65 .
- 8- مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية ، مجلة علمية محكمة دورية المجلد 17 العدد الأول .
- 9- مجلة معهد الإدارة العامة "الإداري" 1997 العدد 65 مسقط .
- 10- خالد عبد الرحيم الهيبي ، طارق شريف يونس 1987 ، العلاقة بين المناخ التنظيمي والمخرجات التنظيمية ، دراسة مقارنة بين المنشأة العامة للمطاحن العراقية وشركة مطاحن أمريكية ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد 11 العدد 4.
- 11- حامد يدر 1983 ، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة والإقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 3.
- 12- ناصر محمد العديلي 1982 ، المناخ التنظيمي في الفكر الإداري ، المجلة الإدارية العدد 65 ، معهد الإدارة العامة .