

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

قياس أثر علاقة نوع المناخ التنظيمي بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس

بالمعهد العالي للعلوم والتقنية بأولاد علی بترهونة

د. نصرية احمد الفيتوري

أ. عمر محمد الجدي

عضو هيأه تدريس بالأكاديمية الليبية لدراسات العليا

عضو هيأه تدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية

dr.nasria@yahoo.com

المجلة الليبية العالمية



Global Libyan Journal

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

قياس أثر علاقة نوع المناخ التنظيمي بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس

بالمعهد العالي للعلوم والتقنية بأولاد على بترهونة

المستخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على إثر علاقة نوع المناخ التنظيمي بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية بأولاد على بترهونة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استماره الاستبيان مؤلفة من (59) عبارة لقياس تأثير علاقة نوع المناخ التنظيمي بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس حيث تم توزيع استماره الاستبيان، على المجتمع بالكامل (اسلوب المسح الشامل) وهو (33) مفرد وتم استرجاع (27) استماره ولاختبار فرضيات الدراسة ومعالجة البيانات تم استخدام برنامج الحزم الاحصائية (SPSS)، ومن اهم نتائج الدراسة التي تم التوصل اليها هي ان نوع المناخ التنظيمي السائد في المعهد قيد الدراسة إيجابي وتوجد علاقة طردية قوية بين المناخ التنظيمي و مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة، أي كلما تحسن نوع المناخ التنظيمي تحسن نوع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس. وكانت اهم التوصيات هي العمل على تحسين عناصر المناخ التنظيمي بالمعهد قيد الدراسة من قبل القيادة والرؤساء بالمعهد قيد الدراسة بما لها من تأثير قوي على مستوى أداء اعضاء هيئة التدريس.

الكلمات الدالة: المناخ التنظيمي – الأداء – أعضاء هيئة التدريس – المعهد العالي للعلوم والتقنية

Measuring the effect of the relationship between the type of organisational climate and the performance level of faculty members At the Higher Institute of science and technology in Oulad Ali Tarhuna

Omar Mohammed Al Jadi & Nasria Mehemed Al Feetouri

Abstract

The study aimed to identify the impact of the relationship of the type of organizational climate on the level of performance of faculty members at the Higher Institute of Science and Technology in Awlad Ali Batrouna, and the study followed the descriptive analytical approach. Faculty members, where the questionnaire was distributed to the entire community (comprehensive survey method), which is (33) individuals, and (27) questionnaires were retrieved. To test the hypotheses of the study and data processing, the statistical package

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

program (SPSS) was used, and one of the most important results of the study that was reached It is that the prevailing type of organizational climate in the institute under study is positive and there is a strong direct relationship between the organizational climate and the level of performance of faculty members in the institute under study, that is, the better the type of organizational climate, the better the type of level of performance of faculty members. The most important recommendations were to work on improving the elements of the organizational climate in the institute under study by the leadership and heads of the institute under study, as they have a strong impact on the level of performance of faculty members.

Keywords: organizational climate - performance - faculty members - Higher Institute of Science and Technology



العدد السبعون / ديسمبر / 2023

1 - المقدمة

التعليم العالي هو التعليم الذي يقوم على التوجيه والارشاد وصقل مواهب الطالب وملكته المعرفية وبناء شخصيته وتنمية قدراته ومساعدته على إبراز واستخدام كل ما لديه من إمكانيات في الترشيد والتطوير والابتكار بما يتاسب مع متطلبات سوق العمل واستجاباً إلى استراتيجية التنمية الشاملة للدولة وهذه مسؤولية الجامعات أو المعاهد العليا وعضو هيئة التدريس في أن واحد. [1]

فلذلك مسؤوليات عضو هيئة التدريس ليس لنمو المهني فقط بل لتعزيز واجباته الأخرى في مجال نقل المعرفة وخدمة المجتمع من خلال أعداد طلاب قادرين على الابداع والابتكار وخلق معرفة جديدة فلذلك على الهيئة الإدارية وهيئة الإدارة الأكاديمية توفير الموارد والمناخ الملائم المؤدى إلى الارتقاء وتحسين مستوى أداء عضو هيئة التدريس. [2]

أن المناخ التنظيمي في التعليم العالي غير محدوداً بالحالة المعنوية لعضو هيئة التدريس والطلاب ولكنه يتسع ليشمل المعايير السائد لقياس تقدم وتطور عملية التعليم العالي كما يتضمن الأماني والأمال التي تعيش في قلوب كل من اعضاء هيئة التدريس والطلاب والجامعة أو المعهد بخصوص إحراز التفوق والتطوير في كل المجالات على أن يتم هذا وسط أجواء مفعمة بالمشاعر الطيبة من الاداء والتعاون بين كل العاملين بمؤسسات التعليم العالي. [3]

أن المناخ السائد في المؤسسة يرتبط ارتباطاً مباشراً بفاعلية أداء الموظفين. حسب ما شارة إليه مختلف نظريات التنظيم الكلاسيكية منها والحديثة. وقد أكدت الدراسات العلمية في مجال التنظيم والعمل والموارد البشرية على مدى ارتباط الجانب الانساني والتنظيمي وفعاليته على أداء الموظف والاداء الكلي للمؤسسة، ويعتبر الاداء المكون للعملية الإدارية والتنظيمية للمؤسسة كونه الجزء الحي منها لأنه مرتبطاً بالموارد البشرية التي تدير العملية الانتاجية وتقدم الخدمة في المؤسسة. [4]

أن عضو هيئة التدريس هو جوهر العملية التنظيمية كونه عنصراً حيوياً قادراً على خلق التفاعل بين مختلف مكونات المؤسسة، لذلك ارتبط نجاح مؤسسات التعليم العالي بكفاءة عضو هيئة التدريس وهذا ما دفع مختلف الباحثين والمتخصصين في مجال المعرفة لدراسة الارتباط بين الجانب الإنساني والجانب التنظيمي. [1]

أن المناخ التنظيمي له دور هام وفعال في قدرته على التأثير للمخرجات السلوكية لأعضاء هيئة التدريس في أي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي بناء عليه يتم بناء وبلورة السلوك الوظيفي والأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس من حيث تشكل وتعديل القيم والاتجاهات التي يحملونها كما أن نجاح المؤسسة تعتمد بشكل موثوق على قدرته في خلق جو عمل مناسب وإيجابي يسوده الاستقرار والثقة والطمأنينة والمعنيات العالية من خلال تطبيق ومارسة اساليب ادارية مناسبة لبيئة العمل مثل نمط قيادي مناسب

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

وتحديد إجراءات شفافة وواضحة في عملية اتخاذ القرار وتحديد نمط أتصال فعال وتوفير تكنولوجيا ملائمة لبيئة العمل ومتطلباتها وبيئة طبيعة عمل جيدة في المؤسسة [5]

ما أثر علاقة نوع المناخ التنظيمي بمستوى إداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا - أولاد علي بترهونة حسب وجهة نظرهم

2 - أهداف الدراسة

تتمثل اهداف الدراسة في الاتي:

- معرفة نوع المناخ التنظيمي السائد في المعهد قيد الدراسة.
 - معرفة مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في المعهد قيد الدراسة.
 - معرفة أثر العلاقة بين نوع المناخ التنظيمي السائد في المعهد قيد الدراسة ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.

3 - أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- تساعد هذه الدراسة في الكشف على نوع المناخ التنظيمي (إيجابي أو سلبي) وعلاقته بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة.
 - يؤمل أن ينتفع منها القائمون على هذا المعهد قيد الدراسة وذلك من خلال القيام برسم السياسات والمخطط التي من شأنها تحسين المناخ التنظيمي وتساعد على تطوير وتحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد.

4 - فضية الدراسة.

تهدف هذه الدراسة إلى إثبات أو نفي الفرضيات التالية: -

الفرضية المؤسسة:

لا توجد علاقة اثُر ذو دلالة إحصائية بين نوع المناخ التنظيمي، ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة.

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

وتبينق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية.

- لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نمط القيادة بالمعهد ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.
- لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نمط اتخاذ القرارات بالمعهد ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.
- لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نمط الاتصال بالمعهد ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.
- لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نمط طبيعة العمل بالمعهد ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.

5 - منهجة الدراسة.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر مناسب لأجراء هذه الدراسة، وتم جمع بيانات الدراسة بواسطة أداة جمع البيانات (الاستبانة).

7 - حدود الدراسة.

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على قياس أثر علاقة نوع المناخ التنظيمي بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة. حيث اقتصرت عملية قياس المناخ التنظيمي على (نمط القيادة ونمط عملية اتخاذ القرارات ونمط الاتصالات ونمط طبيعة العمل).
- الحدود المكانية: المعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا - أولاد علي ببلدية ترهونة.
- الحدود الزمنية: تم جمع البيانات خلال سنة (2023).

9 - الدراسات السابقة

- دراسة الشمرى، (2020) تناولت موضوع واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. هدفت الدراسة الى التعرف على واقع المناخ التنظيمي بجامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، حيث توصلت الدراسة إلى ان واقع المناخ التنظيمي بجامعة شقراء جاء بواقع مناخ تنظيمي متوسط. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية) . [6]
- دراسة الشريف، (2013) بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي "دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالي العامة بمدينة بنغازي.

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة (الاتصالات، القرارات، الحوافر، التكنولوجيا، الاهتمام بالعاملين) والأداء الوظيفي. وقد استخدمت استبيان كأداة رئيسية في تجميع البيانات الأولية، ولتحليل البيانات الواردة من استبيانات استخدمت بعض الأساليب الإحصائية والمتمثلة في الجداول التكرارية، والمتosteas الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط وذلك لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن قنوات الاتصال في مؤسسات التعليم العالي العامة، غير فعالة وأن هناك نوع من عدم الرضا عن طبيعة الاتصالات في تلك المؤسسات، مما يدل على صعوبة الاتصالات داخل تلك المؤسسات كما بينت نتائج الدراسة أن الإدارات في مؤسسات التعليم العالي لا تهتم بالحوافر المادية والجانب المعنوي لأفراد العينة، مع وجود قصور في أنظم توزيع الرواتب والمكافآت، وقلة الإمكانيات والمحضات للبحث العلمي. [7]

- دراسة الصابري، (2015) بعنوان المناخ التنظيمي في الجامعات اليمنية وانعكاساته على جودة الأداء التعليمي دراسة تطبيقية بجامعة إب.

هدف البحث إلى معرفة أنماط المناخ التنظيمية السائدة في كليات جامعة إب في الجمهورية اليمنية ودورها في جودة الأداء التعليمي، ووضع التصور المقترن لتطوير المناخ التنظيمية السائدة في كليات جامعة إب في الجمهورية اليمنية. واعتمد البحث على المنهج الوصفي و تم استخدام الأداتين التاليتين: مقياس هالبن وكروفت لمعرفة نوع المناخ التنظيمي واستبيان لمعرفة جودة الأداء التعليمي. وتوصلت الدراسة إلى نتائج اهمها ان المتوسط العام للمناخ التنظيمي السائد بجامعة إب مناخ ضعيف (مناخ مغلق). وأظهرت الدراسة أيضا ان المتوسط العام لمستوى جودة الأداء التعليمي بجامعة إب يقترب من الحد الأدنى من المستوى المتوسط فهو أقرب إلى أن يكون ضعيف. وتبين وجود علاقة سلبية نتيجة أن المناخ التنظيمي السائد في جامعة إب كان مناخاً مغلقاً انعكس ذلك سلباً على مستوى جودة الأداء التعليمي. [8]

- دراسة الرعيض، (2008) تناولت دراسته موضوع أثر أبعاد المناخ التنظيمي وضغط العمل على تقييم أداء الأفراد دراسة على قطاع التعليم بشعبيه بنغازي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة ومستوى أداء المعلمين بقطاع التعليم العام بمرحلة المتوسطة عن طريق وصف وقياس المناخ التنظيمي السائد في المدارس. وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج:

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

فقدان تأثير أبعاد مهمة للمناخ التنظيمي على تقييم الاداء فقد ساهمت التعديلات المستمرة على تقييم الانظمة الدراسية ومناهجها في ارباك العاملين وتسبب في عدم الوضوح لهم فيما يخص نوع وطبيعة وظائفهم وشعورهم بعدم الاهمية في وظائفهم. [9]

- دراسة الرفاعي، (2005) تناولت موضوع أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.

هدفت الدراسة الى معرفة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن المناخ الإيجابي يمثل الصفة السائدة بالمناخ التنظيمي بالجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. [10]

من خلال العرض السابق لبعض الدراسات التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء، نلاحظ أن أغلب الدراسات توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والأداء. برغم من اختلاف البيئة التي طبقت فيها.

الإطار النظري لدراسة:

1 - المناخ التنظيمي

مفهوم المناخ التنظيمي: هو عبارة عن موجز للانطباع الشخصي عن بيئه العمل داخل المنظمة وهذا الانطباع من الممكن أن يتجاوز مستوى الفرد إلى المستوى الجماعي. [11] كما عرفه المناخ التنظيمي بأنه مجموعة الخصائص البيئية الداخلية للمنظمة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي يفهمها العاملون ويدركونها مما ينعكس على قيمهم وbatisاها تهم وبالتالي سلوكهم. [6]

الادارة وعملية خلق المناخ التنظيمي الإيجابي في المنظمة

يعد خلق المناخ التنظيمي الإيجابي من أكثر العوامل أهمية في تحسين وتطوير كفاءة اداء الافراد وبالتالي للمنظمة ونظرًا لكون العملية التحسينية والتطويرية في اجواء العمل ليست نهائية فكلما استحدثت ظروف معينة كلما تطلب الأمر إجراء بعض التحسينات المطلوبة على المناخ التنظيمي للعمل، ونظراً لكون الادارة العليا لا تستطيع التحكم في التغيرات القابلة للسيطرة عليها، لذا فإن هناك العديد من الاجراءات التي تستطيع الادارة العليا في المنظمة التحكم بها وخلق المناخ الملائم في ضوئها.

وتجدر الإشارة إلى أن لكل منظمة مناخ تنظيمي يناسبها من حيث أهداف وطبيعة أعمالها وفلسفتها ولذلك على المنظمات أن تكتم بإدارة المناخ التنظيمي. وهذا يعني التحكم بعناصر المناخ التنظيمي بحيث تخدم أهداف العاملين التي تعمل على تحقيق أهداف

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

المنظمة وهذه العناصر هي: (نقط القيادة - نمط الاتصال - طبيعة العمل - أسلوب عملية اتخاذ القرار - رسم خريطة الهيكل التنظيمي - نمط التكنولوجيا) [12]

2 - الأداء

مفهوم الأداء: أداء العاملين هو عبارة عن قدرة العاملين القيام بمهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفية الواضحة العناصر والمعلم بأقل وقت وتكلفة لتحقيق أقصى درجة انتاج في ظل بيئة تنظيمية متكاملة تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفير تعليميات في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كل المتغيرات المحيطة [13]

ابعاد الاداء

تعنى بأداء الفرد للعمل والقيام بالأنشطة المهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء هي: - [14] و [15] و [16]

- الجهد المبذول وهو يقاس بدرجة مطابقة الانتاج للمواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الاخطاء التي تقيس درجة الابداع والابتكار في الأداء.
- كمية الجهد المبذول ويعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية.
- نمط الاداء: يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي تؤدي بما نشاط العمل الفعلي.

الدراسة الميدانية

1- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية - أولاد علي بترهونة والبالغ عددهم (33) عضو، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة تم استخدام أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة، حيث تم توزيع عدد (33) استبيانة أسترد منهم (27) استبيانة كلها صالحة لتحليل.

2- أداة جمع البيانات الالزمه للدراسة: اعتمدت الدراسة على الاستبيان كاداة لجمع البيانات ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان اشتملت على متغيرين، المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) وأشتمل على (نقط القيادة ونمط اتخاذ القرارات ونمط الاتصال وطبيعة العمل)، والمتغير التابع والمتمثل بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، وتم وضع (59) عبارة لقياس تأثير علاقة نوع المناخ التنظيمي بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.

3- التحليل الإحصائي ومعالجة البيانات : بعد ترميز البيانات تم إدخالها إلى الحاسوب الآلي لإجراء العمليات الإحصائية الالزمه لتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، الخزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

(SPSS) ومتخصصه (Sciences) النسخة الثانية والعشرون وتم استخدام مقياس ليكرث الخماسي في أسئلة الاستبيان، وقد تم تحديد درجة الموافقة لكل فقرة من فقرات الاستبيان ولكل محور من مقارنة قيمة متوسط الاستجابة المرجع مع طول فئة المقياس الخماسي، وحسب طول فئة المقياس من خارج قسمة (4) على (5).

جدول (1) ترميز بدائل الاجابة وطول فئة تحديد اتجاه الاجابة

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الإجابة
5	4	3	2	1	الترميز
5 - 4.2	4 - 3.4	3.4 - أقل من 2.6	2.6 - أقل من 1.8	1.8 - أقل من 1	طول فئة
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	درجة الموافقة

المصدر: من نتائج تحليل برنامج (spss)

• **أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:** تحتاج في بعض الأحيان إلى حساب بعض المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في وصف الظاهرة من حيث القيمة التي تتراوح بينها القيم، ومن حيث التعرف على مدى تجانس القيم التي يأخذها المتغير، وأيضاً ما إذا كان هناك قيم شاذة أم لا. والاعتماد على العرض البياني وحدة لا يكفي، لذا فإننا بحاجة لعرض بعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل البحث، وكذلك إمكانية مقارنة ظاهرتين أو أكثر، ومن أهم هذه المقاييس مقاييس التوزع المركبة والشدة، وقد تم استخدام الآتي:

- **التوزيعات التكرارية:** لتحديد عدد التكرارات، والنسبة المئوية للتكرار التي تتحصل عليه كل إجابة، منسوباً إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويعطي صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.

- **المتوسط الحسابي:** يستعمل لتحديد درجة تمركز إجابات المبحوثين عن كل محور، حول درجات المقياس، وذلك لمعرفة مدى توفر متغيرات كل محور من محاور الدراسة.

- **الانحراف المعياري:** يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

- **معامل الارتباط:** لتحديد العلاقة بين كل محور من محاور الاستبيان وإجمالي المحاور.

- **معامل الفا كرو نياخ:** لتحديد الثبات في أداة الدراسة (الاستبيان)

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

• صدق فقرات الاستبيان: وتم ذلك من خلال

- صدق المحكمين: حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقياس والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وان أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها. وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين

- صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

جدول (2) معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبيان

العبارات	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية	ت
القيادة	9	0.843	**0.000	1
الاتصال	8	0.752	**0.000	2
عملية اتخاذ القرار	7	0.797	**0.000	3
طبيعة العمل	10	0.797	**0.000	4
مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس	25	0.874	**0.000	5

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

لقد بينت النتائج في الجدول (2) أن قيم معامل الارتباط لمحاور الدراسة تراوحت ما بين (0.752) إلى (0.874)، وهذا يدل على وجود ارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان، أي يوجد ارتباط موجب قوي بين كل عبارة من عبارات الاستبيان، وكانت قيم الدلالة الإحصائية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من (0.05) وبالتالي يكون شرط صدق أداة البحث قد تحقق.

- الثبات: وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الإفراد نفسهم، وتم حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرو نباخ، حيث إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) وأقل من ذلك تكون منخفضة، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات البالغ عددها (27) استمار، وقد كانت قيم معامل ألفا لثبات محاور الدراسة يتراوح ما بين (0.698) و(0.945)، ولأجمالي الاستبيان (0.816)، وبالتالي يمكن القول أنما معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعليم النتائج.

الجدول رقم (3) يوضح معامل الفا كرو نباخ للثبات

معامل الفا	عدد الفقرات	العبارات	ت
0.833	9	القيادة	1
0.698	8	الاتصال	2
0.851	7	عملية اتخاذ القرار	3
0.751	10	طبيعة العمل	4
0.945	25	مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس	5
0.816	59	إجمالي الاستبيان	

المصدر: من نتائج تحليل برنامج (spss)

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة: لتحديد اتجاه الإجابة لكل فقرة وكل محور من محاور الدراسة سيتم الاعتماد على طول خلايا المقياس الخماسي، حيث تتم مقارنة قيمة متوسط الاستجابة المرجع مع طول خلايا المقياس المبينة في الجدول رقم (1).

• المتغير المستقل (المناخ التنظيمي)

أولاً: محور القيادة

جدول رقم (4) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور القيادة

الدرجة	الإنحراف	المعياري	المتوسط	مُوَفَّقٌ بِشَدَّةٍ	مُوَفَّقٌ	يُنْتَهِي	مُوَفَّقٌ بِرُغْبَةٍ	يُنْتَهِي بِرُغْبَةٍ	الاتِّهَامُ بِالْأَخْلَاقِ	الاتِّهَامُ بِالْأَخْلَاقِ وَالْمُنْسَبَةُ	الفقرة	ت
مرتفعة	1.014	3.52	4	12	5	6	0	ك	يتميز مدير المعهد ببرؤية واضحة في إدارة المعهد	1		
			14.8	44.4	18.5	22.2	0	%				
مرتفعة	1.047	3.41	4	10	6	7	0	ك	يساعد أسلوب القيادة في المعهد في تقدمه والرقي به	2		
			14.8	37.0	22.2	25.9	0	%				
مرتفعة	0.698	4.11	8	14	5	0	0	ك	يعتبر مدير المعهد في العمل قدوة للزملاء في السلوك والتفكير	3		
			29.6	51.9	18.5	0	0	%				
مرتفعة	1.047	3.41	4	9	9	4	1	ك	يفتح مدير المعهد المجال لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في اتخاذ القرار	4		
			14.8	33.3	33.3	14.8	3.7	%				
متوسطة	0.892	3.22	2	8	11	6	0	ك	تقدّم إدارة المعهد لأعضاء هيئة التدريس الدعم اللازم للقيام بعملهم والواجبات المطلوبة منهم	5		
			7.4	29.6	40.7	22.2	0	%				

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

منخفضة	0.802	2.52	0	5	4	18	0	ك	لا يوجد صراع بين مدير المعهد وبعض أعضاء هيئة التدريس في العمل مما يشكل مناخا سليما لا يساعد على الإبداع	6
			0	18.5	14.8	66.7	0	%		
متوسطة	1.103	3.70	7	11	3	6	0	ك	تم معاملتي بالعدل والمساواة بين زملائي أعضاء هيئة التدريس دون أي تمييز	7
			25.9	40.7	11.1	22.2	0	%		
مرتفعة	1.010	3.59	5	11	6	5	0	ك	هناك ثقة وتعاون بين مدير المعهد وأعضاء هيئة التدريس	8
			18.5	40.7	22.2	18.5	0	%		
مرتفعة	0.934	3.44	2	13	8	3	1	ك	يعمل مدير المعهد على تحفيز الأفراد وتشجيعهم على التغيير والإبداع والتفكير	9
			7.4	48.1	29.6	11.1	3.7	%		
مرتفع	0.626	3.44	إجمالي القيادة							

المصدر: من نتائج تحليل برنامج (spss)

من الجدول رقم (4) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور القيادة، تراوحت ما بين (2.52) إلى (4.11)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت متوسطة على فقرة واحدة من فقرات محور القيادة وإن درجة الموافقة كانت منخفضة على فقرة أخرى، ومرتفعة على باقي فقرات المحور، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.44) ويعاد أن المتوسط الحسابي للدرجة

العدد السبعون | ديسمبر 2023

الاستجابة أكبر من متوسط الدرجة الحيدادية (3) فإن أفراد عينة البحث موافقين على هذا المخور، وهذا ويشير إلى أن مستوى نمط القيادة كان مرتفعاً.

ثانياً: محور الاتصال

جدول رقم (5) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور الاتصال

الدرجة	الآخraf	المعيار	المتوسط	موافق بشدة	موافق	لا يُؤيد	غير موافق	غير موافق على الأخلاق	النكر	والنسبة	الفقرة	ت
متوسطة	0.847	3.22	1	10	10	6	0	ك	يساهم نظام الاتصال بالمعهد على تحقيق اهداف المعهد	1		
			3.7	37.0	37.0	22.2	0	%				
متوسطة	1.035	2.93	2	6	8	10	1	ك	تعتمد ادارتك على جميع الاتصالات المناسبة لتنفيذ الاوامر والتوجيهات - (صاعدة - هابطة - افقية)	2		
			7.4	22.2	29.6	37.0	3.7	%				
متوسطة	0.940	2.96	1	8	7	11	0	ك	مفاهيم الاتصال مفقودة بين الرؤساء والمؤرّسسين	3		
			3.7	29.6	25.9	40.7	0	%				
متوسطة	0.775	3.30	1	10	12	4	0	ك	تساهم الاتصالات غير الرسمية بين العاملين في ادارتك الى تحسين علاقتهم الإنسانية	4		
			3.7	37.0	44.4	14.8	0	%				
٣	٠.٧٨٤	٣.٠٠	٠	٨	١١	٨	٠	ك	المعلومات المنشورة	٥		

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

				0	29.6	40.7	29.6	0	%	غير الاتصالات تصف بالدقة البالغة والوضوح	
متوسطة منخفضة	0.917	3.07	1	9	8	9	0	%	ك	يساهم نظام الاتصال بالمعهد على توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات	6
			3.7	33.3	29.6	33.3	0	%	ك	يستخدم المعهد وسائل حديثة ومتطورة في الاتصال	
متوسطة منخفضة	0.962	2.19	0	3	6	11	7	%	ك	تبذل الادارة جهداً للتغلب على المعوقات التي تعيق الاتصالات	7
			0	11.1	22.2	40.7	25.9	%	ك	يستخدم المعهد وسائل حديثة ومتطورة في الاتصال	
متوسطة منخفضة	1.075	3.19	3	8	8	7	1	%	ك	تبذل الادارة جهداً للتغلب على المعوقات التي تعيق الاتصالات	8
			11.1	29.6	29.6	25.9	3.7	%	ك	تبذل الادارة جهداً للتغلب على المعوقات التي تعيق الاتصالات	
متوسطة	0.523	2.98	إجمالي الاتصال								

المصدر: من نتائج تحليل برنامج (spss)

من الجدول رقم (5) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور الاتصال، تراوحت ما بين (2.19) إلى (3.00)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت منخفضة على فقرة واحدة من فقرات محور الاتصال والتي تنص على (يستخدم المعهد وسائل حديثة ومتقدمة في الاتصال)، حيث كان متوسط حسابها (2.19)، وبما أن متوسط درجة الاستجابة على هذه الفقرة أقل من متوسط الدرجة الحيادية (3) فهذا يدل على عدم موافقة المعهد لتغيرات الحاصلة في وسائل الاتصال الحديثة. مما يعكس سلباً على مستوى الاتصال بالمعهد وهذا ما يبيّنه متوسط الاستجابة لإجمالي المحور الذي يساوي (2.98) وهو أقل من متوسط الدرجة الحيادية (3).

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

ثالث: محور عملية اتخاذ القرار

جدول رقم (6) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور عملية اتخاذ القرار

الرتبة	العنوان	المتوسط	متوسط بشارة	نسبة	الفقرة	ت						
متوسطة	0.877	3.00	1	6	13	6	1	1	1	1	يتم تقييم البديل المختلفة والمتحدة قبل اتخاذ القرارات لتحديد مدى تحقيقها للصالح العام للمؤسسة	1
			3.7	22.2	48.1	22.2	3.7	3.7	3.7	3.7		
متوسطة	0.892	3.11	1	9	9	8	0	0	0	0	يتبع متخذي القرارات للمعايير التي تساعدهم في اتخاذ القرارات الشديدة	2
			3.7	33.3	33.3	29.6	0	0	0	0		
متوسطة	0.784	3.00	0	8	11	8	0	0	0	0	هناك كفاية المعلومات المرتبطة بعملية اتخاذ القرارات	3
			0	29.6	40.7	29.6	0	0	0	0		
متوسطة	0.921	3.19	1	11	7	8	0	0	0	0	يتراجع الرؤساء في إدارتك على القرارات التي لا تتحقق أهدافها	4
			3.7	40.7	25.9	29.6	0	0	0	0		
متوسطة	0.944	3.26	0	15	5	6	1	1	1	1	تحرص الإدارة على إشراك أعضاء هيئة التدريس في عملية اتخاذ القرارات	5
			0	55.6	18.5	22.2	3.7	3.7	3.7	3.7		
متوسطة	0.874	3.07	0	11	7	9	0	0	0	0	يلجأ متخذي القرارات إلى مشاورات قبل اتخاذ القرارات لоценة نتائجها وآثارها	6
			0	40.7	25.9	33.3	0	0	0	0		
مرتفعة	0.980	3.96	1	8	8	9	1	1	1	1	يتم اتخاذ القرارات من المسؤولين في الوقت المناسب	7
			3.7	29.6	29.6	33.3	3.7	3.7	3.7	3.7		
متوسطة	0.653	3.09									إجمالي عملية اتخاذ القرار	

المصدر: من نتائج تحليل برنامج (spss)

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

من الجدول رقم (6) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور عملية اتخاذ القرار، تراوحت ما بين (3) إلى (3.96)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على فقرة واحدة من فقرات محور عملية اتخاذ القرار ومتوسطة على باقي فقرات المحور، وتبين أن متوسط الاستجابة لـإجمالي المحور يساوي (3.09) وبما أن المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة أكبر من متوسط الدرجة الحيدادية (3) فإن أفراد عينة البحث موافقين على هذا المحور، ويشير إلى أن مستوى عملية اتخاذ القرار بالمعهد قيد الدراسة كان متواسطاً.

ابعا: محور طبيعة العمل

جدول رقم (7) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور طبيعة العمل

النوعية	الإنحراف	متواري	المتوسط	متوسط بشدة	نون	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	الفقرة	ت
مرتفعة	0.641	3.56		0	17	8	2	0	ك	يحتمم أعضاء هيئة التدريس في إجراءات العمل المحددة في دليل الأنظمة				1	
				0	63.0	29.6	7.4	0	%						
مرتفعة	0.669	3.70		0	22	2	3	0	ك	المعاملات بين الأقسام المختلفة تنتقل وفقا لإجراءات النظيمة والتعليمات الصادرة				2	
				0	81.5	7.4	11.1	0	%						
متوسطة	0.961	3.00		0	11	6	9	1	ك	يوجد دليل مكتوب لكل قواعد وإجراءات العمل بالإدارة				3	
				0	40.7	22.2	33.3	3.7	%						
متوسطة	0.879	3.19		2	7	12	6	0	ك	تتميز المواريث والأنظمة والقواعد المعمول بها بدرجة من المرونة والوضوح				4	
				7.4	25.9	44.4	22.2	0	%						
مرتفعة	0.675	3.93		3	21	1	2	0	ك	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة				5	
				11.1	77.8	3.7	7.4	0	%						
منخفضة	1.209	2.33		2	3	4	11	7	ك	تصميم المكاتب				6	

العدد السبعون | ديسمبر 2023

من الجدول رقم (7) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور طبيعة العمل، تراوحت ما بين (2.33) إلى (3.93)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت منخفضة على فقرة واحدة من فقرات محور طبيعة العمل ومرتفعة على (4) فقرات ومتوسطة على باقي فقرات المحور، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.27) وبما أن المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة أكبر من متوسط الدرجة الحيدادية (3) فإن أفراد عينة البحث موافقين على هذا المحور، ويشير إلى أن مستوى طبيعة العمل كان متوسطاً.

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول رقم (9) ان المتوسط الحسابي لأجمالي المناخ التنظيمي بالمعهد قيد الدراسة كان متواصلاً حيث بلغ متوسطه الحسابي (195.3) وبانحراف معياري قيمته (0.461)، وهو أكبر من متوسط الدرجة الحيدادية (3) وهذا يدل على أن مستوى اجمالي المناخ التنظيمي كان متواصلاً.

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

جدول رقم (9) نتائج إجمالي المناخ التنظيمي

مستوى المناخ التنظيمي	الانحراف المعياري	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
متوسط	0.461	0.14	3.195	المناخ التنظيمي

المصدر: من نتائج تحليل برنامج (spss)

المتغير التابع (مستوى اداء اعضاء هيئة التدريس)

جدول رقم (10) التوزيعات التكرارية ونتائج محور التحليل الوصفي لفقرات محور مستوى اداء اعضاء هيئة التدريس

نسبة النحو	الانحراف المعيار	متوسط النحو	نسبة النحو	الفقرة	ت								
مرتفعة جداً	0.555	4.33	10	16	1	0	0	0	0	0	ك	تعامل مع الطلبة بصورة حسنة ولائقة	1
			37.0	59.3	3.7	0	0	0	0	0	%		
مرتفعة	0.641	4.11	6	19	1	1	0	0	0	0	ك	لتلزم باللوائح القانونية والتنظيمية في العمل	2
			22.2	70.4	3.7	3.7	0	0	0	0	%		
متوسطة	0.917	2.93	1	6	11	8	1	1	0	0	ك	تشعر بوجود مناخ العمل الملائم الذي يشجعك على الإبداع	3
			3.7	22.2	40.7	29.6	3.7	3.7	0	0	%		
مرتفعة	0.587	4.04	5	18	4	0	0	0	0	0	ك	تراعي المرحلة العمرية للطلاب عند التعامل معهم	4
			18.5	66.7	14.8	0	0	0	0	0	%		
مرتفعة	0.698	3.56	1	15	9	2	0	0	0	0	ك	سرعة إنجاز الأعمال المكلفين بها	5
			3.7	55.6	33.3	7.4	0	0	0	0	%		
مرتفعة	0.797	3.59	2	15	7	3	0	0	0	0	ك	دقة ونوعية وجودة	6

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

			7.4	55.6	25.9	11.1	0	%	إنجاز الأعمال	
متوسطة	0.792	3.37	1	12	10	4	0	%	تراكم الخبرات وتطوير أساليب العمل	7
			3.7	44.4	37.0	14.8	0	%		
			4	15	6	2	0	%		
مرتفعة	0.801	3.78	14.8	55.6	22.2	7.4	0	%	المواظبة على العمل وعدم التغيب	8
			4	12	5	6	0	%		
مرتفعة	1.014	3.52	14.8	44.4	18.5	22.2	0	%	التعاون مع الزملاء وتحقيق علاقات عمل مميزة	9
			4	18	5	0	0	%		
مرتفعة	0.587	3.96	14.8	66.7	18.5	0	0	%	الأمانة والذكاء في إنجاز الأعمال	10
			6	11	7	3	0	%		
مرتفعة	0.944	3.74	22.2	40.7	25.9	11.1	0	%	الإصغاء لوجهات وإجراءات الرؤساء والتعاون معهم	11
			6	7	7	6	1	%		
مرتفعة	1.145	3.41	22.2	25.9	25.9	22.2	3.7	%	تشعر بأن ارتباطك بمكان عملك ارتبط وثيق جدا	12
			4	17	5	1	0	%		
مرتفعة	0.698	3.89	14.8	63.0	18.5	3.7	0	%	تقوم بتحديد قواعد وسياسات واضحة للنظام داخل الصف من أول يوم في الدراسة	13
			3	16	2	5	1	%		
مرتفعة	1.050	3.56	11.1	59.3	7.4	18.5	3.7	%	تناسب المهام التي تكلف بها مع قدراتك	14
			5	16	5	1	0	%		
مرتفعة	0.730	3.93	18.5	59.3	18.5	3.7	0	%	تقوم بتدريب الطلاب على التعبير عن آرائهم والاستماع لآراء الآخرين	15

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

مرتفعة	0.898	4.04	8	14	4	0	1	ك	تنهي المناهج المقررة في الفصل الدراسي في الوقت المحدد حسب المطلة الدراسية الموضوعة	16
			29.6	51.9	14.8	0	3.7	%		
مرتفعة	0.641	4.11	7	16	4	0	0	ك	يتلقى الطلبة الإجابة التي يسألون عنها بكل سهولة وبدون ضجر	17
			25.9	59.3	14.8	0	0	%		
متوسطة	0.892	2.89	1	5	12	8	1	ك	لا تفضل الانتقال إلى جهة عمل أخرى إذا أتيحت لها الفرصة	18
			3.7	18.5	44.4	29.6	3.7	%		
مرتفعة	0.893	3.48	2	14	6	5	0	ك	الدافعية العالية والرغبة في العمل	19
			7.4	51.9	22.2	18.5	0	%		
مرتفعة	0.854	3.96	5	19	1	1	1	ك	الخلو من الأذانة والغرور والتعاون والمعرفة بالعمل	20
			18.5	70.4	3.7	3.7	3.7	%		
مرتفعة	1.068	3.70	5	15	2	4	1	ك	الشعور بالانتماء للمنظمة	21
			18.5	55.6	7.4	14.8	3.7	%		
مرتفعة	0.961	3.67	4	15	3	5	0	ك	المبادرة في تقديم المقترنات لتطوير وحل مشكلات بالعمل	22
			14.8	55.6	11.1	18.5	0	%		
مرتفعة	1.013	3.56	4	13	4	6	0	ك	مهام وأهداف العمل التي تكلف بها وضحة	23
			14.8	48.1	14.8	22.2	0	%		
مرتفعة	1.074	3.67	5	14	3	4	1	ك	تشعر بأنك تعمل في الوظيفة المناسبة	24
			18.5	51.9	11.1	14.8	3.7	%		
مرتفعة	0.649	4.04	6	16	5	0	0	ك	تقوم بإعداد المحاضرات وفق	25
			22.2	59.3	18.5	0	0	%		

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

المقرر الدراسي المطلوب في الخطة الدراسية											
مرتفع	0.561	3.71	إجمالي مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس								

المصدر: من نتائج تحليل برنامج (spss)

من الجدول رقم (10) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور أداء أعضاء هيئة التدريس، تراوحت ما بين (2.89 إلى 4.33)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة جداً على فقرة واحدة من فقرات المحور، ومرتفعة على (21) فقرة من فقرات المحور ومتوسطة على (3) فقرات من فقرات المحور، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.71)، وبما أن المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة أكبر من متوسط الدرجة الحيادية (3) وهذا يشير إلى أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة كان مرتفعاً.

● اختبار فرضيات الدراسة: لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار معنوية العلاقة بين نوع المناخ التنظيمي ومستوى الأداء، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05).

ولتحديد أثر نوع المناخ التنظيمي على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، سيتم استخدام تباين الانحدار ليبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد.

الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نوع المناخ التنظيمي ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة.

الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نمط القيادة ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة.

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

جدول (11): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر نمط القيادة على مستوى الأداء

معاملات الانحدار		قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية P-value	معامل التحديد (R2)	معامل الارتباط
نمط القيادة	الثابت				
0.592	1.679	19.399	0.000	0.437	0.661

درجات الحرية (1، 25)، قيمة F الجدولية = 4.2417

أظهرت النتائج في الجدول رقم (11) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.661)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بنمط القيادة يرفع من مستوى الأداء.

ولتحديد أثر نمط القيادة على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، فإن قيمة F تساوي (19.399) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.2417)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.437) وهي تشير إلى أن ما نسبته (43.7%) من التغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس يعود إلى نمط القيادة ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على (لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نمط القيادة ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة).

وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نمط القيادة ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة).

الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين الاتصال ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة.

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

جدول (12): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر الاتصال على مستوى الأداء

معاملات الانحدار		قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية P-value	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط
الاتصال	الثابت				
0.648	1.78	14.41	0.000	0.366	0.605

درجات الحرية (1، 25)، قيمة F الجدولية = 4.2417

أظهرت النتائج في الجدول رقم (12) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال ومستوى الأداء، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.605)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بالاتصال يرفع من مستوى الأداء.

ولتحديد أثر الاتصال على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، فإن قيمة F تساوي (14.41) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.2417)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطى من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.366) وهي تشير إلى أن ما نسبته (36.6%) من التغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس يعود إلى الاتصال ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على "لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين الاتصال ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة". وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين الاتصال ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة)

الفرضية الفرعية الثالثة:

التي تنص على (لا توجد علاقة إثر ذو دلالة إحصائية بين عملية اتخاذ القرار ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة)

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

جدول (13): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر عملية اتخاذ القرار على مستوى الأداء

معاملات الانحدار		قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية P-value	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط
عملية اتخاذ القرار	الثابت				
0.509	2.143	13.508	0.000	0.351	0.592

درجات الحرية (1، 25)، قيمة F المجدولة = 4.2417

أظهرت النتائج في الجدول رقم (13) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عملية اتخاذ القرار ومستوى الأداء، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.592)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بعملية اتخاذ القرار يرفع من مستوى الأداء.

ولتحديد أثر عملية اتخاذ القرار على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، فإن قيمة F تساوي (13.508) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة المجدولة (4.2417)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.351) وهي تشير إلى أن ما نسبته (35.1%) من التغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس يعود إلى عملية اتخاذ القرار ما لم يؤثر مؤثراً آخر، لذا يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على (لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين عملية اتخاذ القرار ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة). وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين عملية اتخاذ القرار ومستوى أداء اتخاذ القرار ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة).

الفرضية الفرعية الرابعة:

والتي تنص على (لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة).

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

جدول (14): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر طبيعة العمل على مستوى الأداء

معاملات الانحدار		قيمة المحسوبة F	قيمة الدلالة الإحصائية P-value	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط
طبيعة العمل	الثابت				
0.509	2.143	14.684	0.001	0.37	0.608

درجات الحرية (1، 25)، قيمة F الجدولية = 4.2417

أظهرت النتائج في الجدول رقم (14) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ومستوى لأداء، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.608)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بطبيعة العمل يرفع من مستوى الأداء.

ولتحديد أثر طبيعة العمل على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، فإن قيمة F تساوي (14.684) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.2417)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.37) وهي تشير إلى أن ما نسبته (37%) من التغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس يعود إلى طبيعة العمل ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على (لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة). وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (توجد علاقة إثر ذو دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة).

الفرضية الرئيسية:

والتي تنص على (لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نوع المناخ التنظيمي ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة).

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

جدول (15) نتائج تباين الانحدار لتحديد علاقة المناخ التنظيمي بمستوى الأداء

معاملات الانحدار					قيمة F المحسوبة	الدالة الإحصائية	معامل الارتباط
طبيعة العمل	التخاذل القرار	الاتصال	القيادة	الثابت			
0.587	0.057	0.193	0.234	0.637	7.117	0.000	0.825

درجات الحرية (20,6)، قيمة F الجدولية = 2.599

أظهرت النتائج في الجدول رقم (15) وجود علاقة طردية قوية بين نوع المناخ التنظيمي ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.825)، وقيمة الدالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن تأثير علاقة نوع المناخ التنظيمي يرفع من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد بمعنى أنها علاقة طردية كلما كان المناخ إيجابي تحسن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة.

ولتحديد أثر نوع المناخ التنظيمي على مستوى الأداء، فإن قيمة F تساوي (7.117) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (2.599)، وكانت قيمة الدالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار المتعدد من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.681) وهي تشير إلى أن ما نسبته (68.1%) من التغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد يعود إلى المناخ التنظيمي ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الصفرية الرئيسية التي تنص على (لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نوع المناخ التنظيمي ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة). وقبول الفرضية البديلة الرئيسية التي تنص على (توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين نوع المناخ التنظيمي ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة).

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة اعتماداً على تحليل البيانات الأولية لها إلى جملة من النتائج أهمها ما يلي:

- 1- توجد علاقة بين عناصر المناخ التنظيمي ككل وهي (نط الاتصال ونمط الأسلوب القيادي ونمط خطوات اتخاذ القرارات ونمط طبيعة العمل السائدة) والمعمول بها بالمعهد قيد الدراسة وبين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.
- 2- ان مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد قيد الدراسة كان جيداً وهذا ما يؤكد إيجابات أفراد المجتمع.

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

- 3- ان نوع المناخ التنظيمي السائد في المعهد قيد الدراسة إيجابي ومستوى المناخ جيد.
- 4- وجود علاقة أثر إيجابية طردية بين المناخ التنظيمي ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا انعكاس لعلاقة المناخ التنظيمي بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بمعنى إن نوع المناخ التنظيمي إيجابي والعلاقة طردية أي كلما تحسن المناخ التنظيمي تحسن أداء أعضاء هيئة التدريس.
- 5- أن مستوى العلاقة بين نمط عملية اتخاذ القرارات بالمعهد ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس منخفض مقارنة بمستوى علاقة عناصر المناخ الأخرى الخاضعة للدراسة وأقلها تأثيرا.
- 6- أن مستوى العلاقة بين نمط واسلوب القيادة بالمعهد بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس قوي مقارنة بمستوى علاقة عناصر المناخ الخاضعة للدراسة وأكثرها تأثيرا.

النحو

في ضوء النتائج التي اسفرت عنها هذه الدراسة يمكن اقتراح بعض التوصيات من أهمها:

- 1- العمل والاهتمام على تحسين نوع المناخ التنظيمي (إيجابي) بالمعهد قيد الدراسة من قبل القيادة والرؤساء بالمعهد قيد الدراسة لما له من تأثير قوي على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.
- 2- تحقيق التنسيق والتكميل بين عناصر المناخ التنظيمي بالمعهد قيد الدراسة، وذلك لضمان توفير مناخ تنظيمي متكملاً وملائماً لتحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد.
- 3- العمل على تحديث وتطوير الوسائل المستخدمة في نظام الاتصالات بالمعهد قيد الدراسة، وذلك لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال الاتصالات.
- 4- الاهتمام بنمط واسلوب القيادة أكثر لأنها أكثر تأثيراً بين عناصر المناخ التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس.
- 5- الاهتمام بتحسين وزيادة مستوى وفاعلية عملية اتخاذ القرار في النظام الاداري بالمعهد قيد الدراسة لأنها كانت أقل تأثيراً بين عناصر المناخ التنظيمي على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد.

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

المراجع

- [5] بن صويلح، ليلى (2016)، مدخل علم الاجتماع، تنظيم وعمل مطبوعة موجهة لطلبة الماستر تخصص تنظيم وعمل قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة 8 ماي.
- [14] بو نووه، أمال، (2012)، الانخاط القيادة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للموظف دراسة ميدانية بعض مؤسسات الضمان الاجتماعي لولاية أم البوقي، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- [2] جزار، صلاح (2005)، سبل حسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في الكليات الآداب – المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، العدد (69) عمان
- [9] الرعيض، محمد ابراهيم (2008)، أثر المناخ التنظيمي وضغط العمل على تقييم الاداء الفردي، رسالة ماجستير غير منشورة أكاديمية الدراسات العليا بنغازي.
- [16] سعيد، محمد وسلطان، انور (2003)، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية.
- [7] الشريفي، هاجر احمد (2013)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالي العامة بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي – ليبيا.
- [10] الرفاعي، جاسر صالح (2003)، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة دكتوراه غير منشور كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- [4] شغالة، عايدة (2020)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي جامعة 8 ماي، كلية العلوم الإنسانية.
- [6] الشمربي، خالد بن أحمد (2020)، واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الرابع، العدد 18.
- [8] الصابري، محمد زيد (2015)، المناخ التنظيمي في الجامعات اليمنية وانعكاساته على جودة الأداء التعليمي، دراسة تطبيقية بجامعة إب، رسالة دكتوراه غير منشور، كلية التربية، جامعة المنصورة، اليمن.
- [11] الطجم، عبد الله السواط (2012)، السلوك التنظيمي (ط 4)، دار الحافظ للنشر والتوزيع، السعودية.
- [1] عرفات، محمد عوض (2009)، إدارة الجودة الشاملة، الطبعة الثانية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان.

العدد السبعون / ديسمبر / 2023

[15] فيصل، حسونة (2011)، إدارة موارد البشرية، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان.

[13] ماهر، أحمد (2003)، السلوك التنظيمي مدخل ببناء المهارات، الدار الجامعية للنشر والتقديم، عمان الأردن.

