

تأثير المناخ التنظيمي على ضغوط العمل

(دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في كلية المستقبل الجامعة)

م.م. نسيم خضير عباس م.م. علي ميري حسن

قسم ادارة الاعمال قسم المحاسبة/ كلية المستقبل الجامعة

College of al-Mustaqbal University

Effect of Organizational Climate on Work Stress A survey of a sample of employees of the
College of al-mustaqbal University

Asst.Lect Naseem Khudhair Abbas

Asst.Lect Ali Miri Hussan

Business Administration Dept Accounting Dept

alimirih@gmail.com

Naseemalshamery@gmail.com

Abstract

The purpose of this descriptive qualitative research is to identify the effect of the organizational climate on the work stress in private colleges (al-msutaqbal). The aim of the research is to identify the role of the variables of the study and to achieve the objective of the study a questionnaire was developed and verified its validity and persistence. (71) individuals using the (SPSS) program reached several results, the most important of which is that the good organizational climate reduces the stress imposed on officials and employees and prepares good work conditions for them. The flexible organizational climate contributes to reducing professional stress. The main focus of the research is the concept of the organizational climate, its importance and its elements. The second axis deals with the concept of work stress. The reasons for the emergence of work stress. The third axis included the relationship between the organizational climate and the work stress. The fourth axis was the applied aspect of research and axis and Conclusions and recommendations

Keywords: Organizational climate, work stress**المخلص:**

الغرض من هذا البحث النوعي الوصفي التعرف على تأثير المناخ التنظيمي على ضغط العمل في الكليات الاهلية (المستقبل) كما يهدف البحث إلى التعرف على دور متغيرات الدراسة ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة وتم التأكد من صدقها ومعامل ثباتها، وتم اعتماد استمارة استبيان حيث تم اختيار (٧١) فردا باستخدام برنامج (SPSS) تم التوصل الى عدة نتائج من أهمها إن المناخ التنظيمي الجيد يقلل من الضغط المفروض على العاملين ويمهد ظروف العمل الجيدة لهم، كما وان المناخ التنظيمي الذي يتسم بالمرونة يسهم في تقليل الضغوط المهنية أما المناخ المعقد فإنه يزيد من ضغوط العمل لدى العاملين، حيث تناول البحث مجموعة من المحاور الاساسية المتمثلة بالمحور الاول مفهوم المناخ التنظيمي واهميته وعناصره وتناول المحور الثاني مفهوم ضغوط العمل انواع واسباب ظهور ضغوط العمل اما المحور الثالث تضمن العلاقة بين المناخ التنظيمي و ضغوط العمل وجاء في المحور الرابع الجانب التطبيقي للبحث والمحور الخامس الاستنتاجات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، ضغوط العمل**المقدمة**

يعد المناخ التنظيمي من المفاهيم الحديثة في علم الادارة وزادت اهميته لأنه يعكس شخصية المنظمة بغض النظر عن اهدافها وملكيته، حيث يعتبر من المواضيع المهمة والحساسة التي تستحق الدراسة وذلك لان لما له من

تأثير في نجاح المنظمات وزيادة فعاليتها من فهم وتقبل المناخ التنظيمي للعاملين او الفشل والانحلال وعدم تطابقه مع امكانيات وحاجات العاملين, يمثل المناخ التنظيمي الاداة الفاعلة التي تساعد الاداة في تحقيق اهدافها ويعتبر المناخ التنظيمي هو البيئة الداخلية للمنظمة التي قد يمكن ان يتأثر ببعض المشاكل والتي تكون على شكل ضغوط في العمل نتيجة لبعض الممارسات الإدارية الخاطئة التي تكون ذات تأثير مباشر في السلوك التنظيمي وسلوك العاملين والجماعات والمنظمات على حد سواء وقد تؤدي ضغوط العمل تكوين مناخ تنظيمي سلبي في المنظمة التي قد تؤدي الى تقليل معدلات الاداء.

المبحث الاول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يعد المناخ التنظيمي في الكليات الأهلية ذو تغير نسبة الى الكليات الحكومية، باختلاف ظروف العمل الأمر الذي أدى الى توليد ضغوط في الأداء الوظيفي على العاملين ويمكن توضيح مشكلة البحث من خلال عدة تساؤلات كانت كالآتي:

١. ما مدى تأثير ابعاد المناخ التنظيمي في تقليل ضغوط العمل في كلية المستقبل الجامعة ؟
٢. ماهي طبيعة العلاقة ما بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل في تحسين مستوى الاداء؟
٣. كيف تساعد دراسة المناخ التنظيمي في خلق بيئة صالحة للعمل في كلية المستقبل الجامعة؟

ثانياً: اهمية البحث

تتمحور اهمية البحث في ضرورة خلق بيئة مناخ تنظيمي يناسب طبيعة عمل كلية المستقبل الجامعة ما له من دور حاسماً في نجاح المنظمة وبقائها، وللارتقاء بمستوى اداء الوظيفي للعاملين في هذه الكلية والعمل على تخفيف ضغوطات العمل ومعرفة اسبابها مما يؤدي الى امكانية المحافظة على العاملين من الخبرات والكفاءات.

ثالثاً: اهداف البحث

١. التعرف على طبيعة ومستويات وابعاد المناخ التنظيمي وظروف العمل في كلية المستقبل الجامعة.
٢. التعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي في تقليل ضغوطات العمل في الكلية المستقبل الجامعة.
٣. يسعى هذا البحث للتعرف على واقع المناخ التنظيمي في الكلية المبحوثة وتقديم التوصيات لتعزيزه.

رابعاً: فرضيات البحث:

الفرضية الاولى:

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المناخ التنظيمي وضغوطات العمل في الكلية الاهلية (المستقبل) المبحوثة.

الفرضية الثانية:

٢. يؤثر المناخ التنظيمي معنوياً على ضغوطات العمل في الكلية المبحوثة (المستقبل)

خامساً حدود البحث

١/ الحدود المكانية: هي مكان التطبيق الميداني في (كلية المستقبل الجامعة) في محافظة بابل للاستطلاع اراء على عينة من العاملين.

ب/ الحدود الزمانية: هي الفترة التي استغرقت كتابة البحث وتحليل نتائج البحث الميداني في الكليات الاهلية (كلية المستقبل الجامعة) وللفترة حيث كانت الفترة ٢٠١٧/١٢/١ الى ٢٠١٨/٨/١
سادسا مخطط الدراسة الفرضي

قام الباحثان برسم مخطط توضيحي من اجل عطاء صورة واضحة تبين علاقة الارتباط والتأثير بين المناخ التنظيمي (المتغير المستقل) و ضغوط العمل (المتغير التابع) كما موضح ادناه:



اعداد الباحثين شكل رقم (١)

المبحث الثاني الجانب النظري

المحور الأول:

اولا: مفهوم المناخ التنظيمي:

يعد المناخ التنظيمي من اهم المواضيع الحديثة في علم الادارة ولما له من أهمية وتأثير في نجاح المنظمة وحسب ظروف العمل الاداري اصبح اليوم اهتمام اكثر الباحثين في هذا المجال ويختلف المناخ التنظيمي ما بين المنظمات حيث لكل منظمة مناخ تنظيمي يناسب طبيعة عملها في تحقيق اهدافها وهناك مجموعة مفاهيم للمناخ التنظيمي ولمصادر مختلفة ومنها:

فقد عرف "الكبيسي" المناخ التنظيمي أنه "الخصيلة لكل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها ويحلها العاملون فيها، والتي تظهر تأثيراتها على سلوكهم وعلى معنوياتهم، وبالتالي على أدائهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها. (الكبيسي، ١٩٩٨، ٢٣).

أما "المغربي"، فيعرف المناخ التنظيمي بأنه "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المنظمة الداخلية التي يعمل الفرد ضمنها فتؤثر على قيمة واتجاهاته وإدراكه، وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي." (المغربي، ٢٠٠٥، ٣٠٣).

وقد عرف "لتوين وسترنجر" Litwin et Stranger بأنه "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة بصورة مباشرة بين الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة، والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم." (عبد الباقي صلاح الدين، ٢٠٠٥، ٣١).

عرفه "دول" Doll ١٩٧٣: "بأنه عملية ترتبط بالسلوك الإنساني الذي يساعد في إنجاز أغراض القيادة الإدارية التربوية المتغيرة باستمرار والتي يوجه بعضها نحو فاعلية العمل، ويوجه البعض الآخر نحو العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، وضمن المناخ الاجتماعي السائد فيها." (القحطاني، ٢٠٠١، ٨٨).
عرفه "كورنل" Cornell ١٩٥٥ "هو نتاج لإدراك الأفراد لأدوارهم كما يراها الآخرون في المنظمة." (القيروتي، ١٩٩٣، ١١١).

وبناء على التعاريف يمكن استخلاص بعض الخصائص المشتركة التالية لهذا المفهوم:

١- أن المناخ التنظيمي يعبر عن مجموعة من السمات والخصائص التي تعكس طابعاً مميزاً للبيئة الداخلية للمنظمة.

٢- هذه الخصائص تنتج من محصلة تفاعل الأهداف والنظم والقوانين والإجراءات والسياسات المطبقة في المنظمة.

٣- هذه الخصائص تكون مدركة بتكامل بواسطة الأفراد العاملين بالمنظمة.

تؤثر هذه الخصائص المدركة على سلوك وأداء العاملين في العمل، بالشكل الذي يؤدي في النهاية إلى قدرة هؤلاء العاملين على تحقيق أهداف المنظمة.

ثانياً: أهمية المناخ التنظيمي:

يحتل موضوع المناخ التنظيمي بالنسبة للمنظمات أهمية خاصة نظراً لتأثيراته المحسوسة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة في مختلف المظاهر والسلوكيات الإدارية والمتصلة بالأفراد داخل المنظمات، وكذلك التأثير الواضح للمناخ التنظيمي على مختلف أعمال المنظمات سواء المتعلقة بأدائها لأعمالها وتحقيق أهدافها أو علاقاتها بالبيئة المحيطة بها، لذلك فإن قدرة المنظمات على إيجاد المناخ التنظيمي الملائم ينعكس على درجة نجاحها والوصول إلى غاياتها المنشودة (فلية وعبد المجيد، ٢٠٠٧: ٢٩٩).

ثالثاً: عناصر المناخ التنظيمي

لم تحدد مكونات المناخ التنظيمي بعناصر معينة من قبل الباحثين والدراسات السابقة ويعزو ذلك لكل منظمة مناخ تنظيمي يختلف عن المنظمات الأخرى حسب طبيعة عمل المنظمة والمتطلبات والأهداف التي تسعى كل منظمة إلى تحقيقها وبناء على الاستراتيجية المخطط لها وهناك مجموعة مختلفة من عناصر المناخ التنظيمي

حسب طبيعة المنظمات والباحثين وتم تحديد عناصر المناخ التنظيمي بما يلائم دراسة البحث كما حددها (المغربي، ٢٠٠٥:١١٠) عناصر المناخ التنظيمي كما يلي:

١. الهيكل التنظيمي

يعتبر الهيكل التنظيمي من قبل الكثير من الباحثين بأنه من أهم العناصر الرئيسية للمناخ التنظيمي إذ عرفه (البكري، ٢٠٠٥، ٩٦) الاطار الذي يتم من خلاله تحديد كيفية تقسيم العمل وتوزيع الموارد وتنسيق وتنظيم الادارات و الاقسام في المنظمة، ويعرفه القرويي ان الهيكل التنظيمي بأنه الطريقة التي يتم من خلالها تنظيم المهام وتحديد الادوار الرئيسية للعاملين وبيان نظام تبادل المعلومات وتحديد اليات التنسيق، وانماط التفاعل الازمة بين الاقسام المختلفة والعاملين فيها (القرويي، ٢٠٠٠، ٤٣٩).

٢. القيادة الإدارية

تمثل القيادة الادارية وانماطها القاعدة الاساسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي و ذات تأثير مباشر على المناخ التنظيمي السائد في المنظمة حيث عرفها (Huczynsik, ٢٠١٠، ٧٠١) بانها عملية تأثير على الفرد او مجموعة من العاملين من اجل توجيه جهودهم نحو التعامل مع الاهداف والعمل على تحقيقها، وكما يرى (جودة، ٢٠٠٤: ٩٢) بان القيادة هي عملية اجتماعية يسعى القائد من خلالها الى التأثير في تصرفات العاملين لجعلهم ينفذون الاعمال المرغوبة ويتجنبون الاعمال غير المرغوبة.

٣. الاتصالات

تعد الاتصالات احد الركائز الاساسية للمناخ التنظيمي ولجميع المستويات الادارية حيث عرفها (شقبوعه، ٢٠٠١:١٢٤) بانها عملية ارسال معلومة من طرف (فرد او مجموعة) الى طرف اخر (فرد او مجموعة) بشكل يضمن اشتراك الطرفين في مضمون الرسالة وتحقيق الفهم المشترك للمعلومات ومعناها واذا لم يتحقق هذا الشرط يكون الاتصال غير فعال.

٤. المشاركة في صنع اتخاذ القرارات

يقصد بها هو عملية منح الافراد العاملين بمختلف المستويات الادارية في المنظمة فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات الخاصة بهم والتي تمارس من قبلهم (العباسي، ٢٠٠٨: ٣٨) كما يشير (حمود، ٢٠٠٢: ١٧١) تؤدي مشاركة الافراد العاملين في عملية صنع القرارات الى اتاحة الفرص امامهم لإبداء الآراء والمقترحات والتي تؤدي في الاساليب المستخدمة في العمل وتقليل حالات الصراع ورفع معنويات الافراد العاملين وجماعات العمل وهذا بالطبع سيولد مناخ ايجابي لدى العاملين من خلال اسهامهم في عملية اتخاذ القرار الاداري والذي يعد جوهر العملية الادارية. (Greenbreg, 2009: 180)

٥. الحوافز والمكافآت

تمثل الحوافز والمكافآت بأنها القوة الدافعة لسلوك الفرد او الجماعة لاشباع حاجات ورغبات الفرد او الجماعة من خلالها يتم تحديد السلوك والاهداف المراد تحقيقها (القرويي، ٢٠٠٨: ١٤٤) كما تعرف بنها مجموعة من

المؤثرات التي تستخدم في اثاره دوافع الفرد لتمييز في مستوى الاداء الوظيفي ورفع الكفاءة العاملين نحو المستوى المطلوب في تحقيق اهداف المنظمة (الغالبى، ٢٠١١: ١٥٥).

ثانياً: ضغوط العمل

اصبحت الحياة المعاصرة ذات متطلبات متعددة تفرض على الفرد مطالب عصرية متجددة ومستمرة ومواجه ادوار مختلفة تماشياً مع التطور والتغير المتسارع الذي يؤدي الى تحمل الفرد ضغوط العمل بمختلف انواعها نتيجة لأعباء العمل ومتطلباته. وحسب الباحثين والدراسات السابقة لا يوجد مفهوم ثابت لضغوط العمل حيث لا توجد مهنة او وظيفة خالية من ضغوط لاختلاف طبيعة وظروف العمل من مكان الى اخر، فتعدد مفهوم ضغوط العمل عرفه (عقيلي: ٢٠٠٥: ٧) هي مجموعة الضغوط والمواقف التي يتعرض لها الموظف خلال عمله والتي تسبب له العديد من المشاكل ومنها النفسية والجسدية مثل التوتر والاكتئاب والتعب والارهاق فقد يكون مصدرها الشخص نفسه او مكان العمل الذي يعمل به. كذلك هي تلك التفاعلات التي تحصل ما بين العاملين وبيئة العمل وينتج عن ذلك ظهور حالة وجدانية في الاغلب سيئة منها القلق والتوتر (عبد الفتاح خليفات: ٢٠١٠: ٦٠٣)

ثالثاً: عناصر ضغوط العمل

تتمثل عناصر ضغوط العمل كما بينها (szilay, Wallace, 1991:188) بثلاث عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنظمة وكذلك هي تتضمن نظرية التفاعل وهي:

١. عنصر الاثارة (المثير): يتضمن هذا العنصر المصادر والمسببات للضغط والتي تؤدي الى توليد الضغط

النفسى ومن اهم اسباب ظهور هذا العنصر قد يكون

أ. البيئة

ب. المنظمة

ج. الفرد نفسه

٢. الاستجابة: يمثل هذا العنصر الى مدى استجابة الفرد لردود الانفعالات الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبديها

الفرد مقابل الضغوط ومنها القلق والتوتر والاحباط وغيرها.

٣. التفاعل: يمثل التفاعل ما بين العناصر المثيرة للضغط وعنصر الاستجابة له

(1976: 16 Seley)

اسباب ظهور ضغوط العمل

هنالك عدة اسباب وعوامل تؤدي الى ظهور ضغوط العمل في المنظمات نتيجة لتأثرها في عدة عوامل

(عيسى المعشر. ٢٠٠٩: ٢٢_٢٥) وهي:

١. العوامل الذاتية: وهي مصدر ضغوط العمل الناتجة عن العوامل الشخصية للموظف بصفاته الذاتية وتقسم

مصادر ضغوط العمل الى قسمين:

أ. الضغوط المتعلقة بظروف حياة العامل حيث تعتبر هذه الضغوط ذاتية خارجية تمثل المعاناة من المشاكل الاسرية التي تؤدي الى انفعال العامل في العمل.

ب. الضغوط الذاتية (الداخلية) الخاصة بالعامل: هي الضغوط التي تعتمد على طبيعة شخصية العامل وتوجهاته وطريقة تفكيره في تحقيق اهدافه.

٢. العوامل البيئية (الداخلية والخارجية): وهي العوامل التي تكون لها تاثير على توتر العاملين داخل المنظمة وتتضمن الاتي (Atkinson, 2009: 33)

أ. التغيرات الاجتماعية: وهي من المظاهر الجديدة التي ظهرت في المجتمعات والتي لا تتناسب مع القيم والتقاليد المتعارف عليها وينتج عنها بروز مشكلة في مجتمع معين يؤدي الى العاملين بالضغوط

ب. عدم استقرار الوضع الاقتصادي: قد تصاب البيئة الاقتصادية بزيادة الكساد او التضخم في بلد معين ويؤدي هذا الى تأثير سلبي على العاملين وربما يظهر هذا التأثير بالأسعار بشكل عام مما يؤثر على دخل الفرد بشكل مباشر ويجعلهم يشعرون بالقلق والتوتر.

ج. التكنولوجيا المتطورة: للتطور التكنولوجي تأثير في تقنيات الحاسوب على الاعمال المتنوعة مما يؤدي الى الشعور العاملين بالضغوط لعدم قدرتهم على استخدام هذه التقنية.

٣. العوامل التنظيمية: تعد هذه العوامل لها تأثير مباشر لما اهميتها في توليد الضغوط في العمل لذلك اهتمت بعض الدراسات والبحوث المتخصصة بالسلوك التنظيمي ولعدة اسباب منها السياسات المتبعة في تنظيم العمل

وحجم المنظمة والمناخ التنظيمي وهناك العديد من المصادر لهذا النوع من العوامل ومنها: (المريزيق, ٢٠٠٩: ٥)

أ. طبيعة العلاقات في بيئة العمل: وهي عملية التفاعل والتناغم ما بين الافراد العاملين في بيئة العمل حيث تؤدي هذه العلاقات الى توفير حاجاتهم الاجتماعية المختلفة ولكن قد تظهر ضغوط العمل اذا كانت العلاقات سيئة مما يؤدي الشعور بالاعزلة والاكئاب (Wagner, 1992: 107)

ب. متطلبات الوظيفة: يزداد ضغوط العمل مع تنوع متطلبات الوظيفة كما تختلف اسباب الضغط حسب لاختلاف الوظائف بالاعتماد على المسؤوليات وحجم الصلاحيات كل فرد في وظيفته.

ج. الهيكل التنظيمي للمنشأة: من اهم احد مصادر ضغوط العمل الرئيسة التي يتأثر بها العاملين وخاصة فيما يتعلق في عملية اتخاذ القرارات المركزية بدرجة مرتفعة يرافقها ضعف في الاتصال داخل المنشأة وقلة في الفرص

المتاحة للنمو. (Mcshanel, 2007: 155)

العلاقة بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل

تمثل عناصر وخصائص المناخ التنظيمي الخاصة في المنظمة من المصادر المباشرة لتوليد ضغوط العمل وذلك من خلال مجموعه من مفاهيم المناخ التنظيمي التي تشير الى انه يمثل جميع القيم السائدة في التنظيم وانعكاساته على سلوك الافراد العاملين سواء كانت من الناحية الادارية او من الناحية الشخصية والادراكية حول العناصر الرئيسية والحقيقية التنظيمية المتمثلة بمكونات المناخ التنظيمي وهي الهيكل التنظيمي والقيادة الادارية

والاتصالات والحوافز والمكافئات والمشاركة في صنع القرارات لابد من هذه العناصر ان تتمتع بثابت نسبي ليفهمها ويتفاعل معها الافراد والتي تنعكس على سلوكهم واتجاهاتهم الذي يمكن ان يؤدي الى زيادة الدافعية او تدني مستوى معادلات الاداء, ومن هنا يعد المناخ التنظيمي بمثابة متغير وسيط ما بين الوظيفة ومتطلباتها والفرد وحاجاته, وتتمثل حالة ظهور الضغط او تولده من خلال عدم التوافق ما بين الامكانيات والمتطلبات اي بمعنى قد تكون المتطلبات الوظيفية تفوق إمكانيات الفرد او حاجات الفرد لا تتناسب مع امكانيات العمل وهنا يتحقق حالة عدم التوافق ما بين المتطلبات وامكانيات العمل وحاجات الفرد ودوافعه وظروفه. لذلك فان عدم وضوح المناخ التنظيمي مما يولد ضغط في العمل بسبب صعوبة تأدية الاعمال او المهام من قبل الافراد, حيث من خلال التنظيم السائد والعاملين يجب الوصول الى خلق مناخ تنظيمي جيد بأبعاده وعناصره المختلفة.

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للبحث

يعرض هذا المبحث وصفاً تحليلياً للمتغيرات، وتفسيراً لطبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين هذه المتغيرات باعتماد مجموعة من البرامج الإحصائية المناسبة.

أولاً: التحليل الاحصائي الوصفي وتقييم مقياس البحث

قام الباحث بإجراء تقييم لمقاييس البحث ووصف متغيراته عن طريق حساب قيم (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الفا كرونباخ) وكما يلي:

الجدول (٢) وصف متغيرات البحث وتقييم مقاييسه

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفا كرونباخ
الهيكل الإداري	٣.٨٤٢	٠.٩٩٦	٠.٨٠
القيادة الإدارية	٤.١٢٩	٠.٩٤٦	٠.٧٨
الاتصالات	٣.٦٥٣	٠.٩٣٨	٠.٧٩
المشاركة في اتخاذ القرار	٣.٧٧٥	٠.٩٦١	٠.٧٧
الحوافز والمكافئات	٣.٨٩٨	٠.٩٢٦	٠.٧٩
المناخ التنظيمي ككل	٤.٢٦٧	١.٠٠٥	٠.٨٦
ضغوط العمل	٣.٩١٢	١.٠٦٥	٠.٧٦

من اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات الحاسبة الالكترونية

من خلال الجدول (٢) يتبين ان هنالك توافر لمتغيرات البحث لدى عينة المستجيبين اذ كانت قيم المتوسط الحسابي تتراوح بين (٣.٦٥٣-٤.٢٦٧) وهي اعلى من المتوسط الفرضي الذي قيمته (٣)، كما تراوحت قيم الانحراف المعياري (٠.٩٢٦-١.٠٦٥) وهي قيم منخفضة نسبياً مما يدل على وجود انحراف بسيط في إجابات عينة البحث، اما قيم الفا كرونباخ فقد دلت على ثبات عالي لإجابات عينة المستجيبين حيث كانت جميع قيم الفا كرونباخ اعلى من الحد الأدنى المقبول (٠.٧٠).

ثانياً / علاقات الارتباط

ومن اجل إعطاء إجابة دقيقة بشأن إثبات صحة الفرضية الرئيسية الاولى أو عدم صحتها، قام الباحثان باختبارها وكما يأتي:

من معطيات الجدول (٣) يتضح تحقق الفرضية الرئيسية وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات (المناخ التنظيمي وضغوطات العمل)، ويتضح من خلال المؤشرات التي تشير إلى وجود ارتباط موجب بينها على المستوى الكلي حيث بلغت قيمتها (٠.٧٤٧)، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط حيث كانت قيمة (t) المحسوبة اكبر من الجدولية. الجدول (٣)

نتائج علاقات الارتباط بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل

قيمة (t) الجدولية		ضغوط العمل	المتغيرات المعتمدة المتغير المستقل
%١	%٥	**٠.٧١٦	المناخ التنظيمي
٢.٤٢	١.٦٨	٧.٨٦٩	قيمة (t) المحسوبة
درجة الثقة		0.000	معنوية (t) P-Value

(* تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) (** تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

ثالثاً / علاقات التأثير

سيتم ضمن هذا المحور اختبار علاقة التأثير بين المتغيرات والتي عكستها القيم الواردة في الجدول (٤)

وكالاتي:

حقق متغير المناخ التنظيمي تأثيرات كبيرة ودالة معنوياً في (ضغوط العمل)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.01$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) (٠.٩٢٧)، في حين كانت قيم (β) (٠.٧٤٧)، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (١) في المناخ التنظيمي يحدث تغييراً مقداره (٠.٧٤٧) في ضغوط العمل. وان المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) يفسر (٠.٥١٢%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (ضغوط العمل) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.512$) وهذا يعني أن (48.8%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

الجدول (٤) أثر المناخ التنظيمي على ضغوط العمل

الدلالة	ضغوط العمل	المؤشرات	المناخ التنظيمي
دالة على مستوى 1%	61.920	F-Cal	عناصر المناخ التنظيمي
	7.08	F-table 0.01	
	1,59	D.F	
	0.000	P	
	0.512	R2	
	0.927	α	
	0.7٤٧	β	

المصدر: الجدول وفقاً لنتائج الحاسوب

وعلى ضوء المؤشرات التحليلية انفة الذكر يتضح أن المناخ التنظيمي كان لها أثرا معنويا جوهريا في ضغوط العمل وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا / الاستنتاجات

من خلال نتائج البحث تم التوصل الباحثان الى مجموعة من الاستنتاجات الآتية:

- (١) تساهم عناصر المناخ التنظيمي بشكل كبير في خلق بيئة تنظيمية فاعلة والتي تسهم في تقليل ضغوط العمل.
- (٢) من خلال النتائج ان هنالك مناخ تنظيمي سلبي في التعليم الاهلي، الا انه محدود.
- (٣) اظهرت نتائج التحليل الاحصائي في وصف متغيرات البحث والتي تركز اجابات المستجيبين من عينة البحث على ان متغير القيادة الادارية قد نال اعلى درجة نسبة الاتفاق من بين المتغيرات حيث على وسط حسابي (٤.١٢٩) وانحراف معياري (٠.٩٩٦) وهذا ناتج من الفعاليات القيادية في الكلية
- (٤) بينما حقق متغير الاتصالات ادنى معدل حيث بلغ الوسط الحسابي (٣.٦٥٣) والانحراف المعياري بمقدار (٠.٩٣٨) مما يدل على العاملين المستجيبين لعينة البحث ان الادارة العليا في الكلية ان تهتم بنظم وبرامجيات الاتصال داخل الكلية.

- (٥) من خلال التحليلات الإحصائية كشف عن وجود علاقات ارتباط وتأثيرات معنوية ذات دلالة معنوية احصائيا للمناخ التنظيمي وضغوط العمل، على المستوى الكلي وعلى مستوى العوامل الفرعية المكونة لها، وثبتت قوة العلاقة والتأثير بين المتغيرات التي اعتمدت في بناء مخطط الدراسة.
- (٦) بينت النتائج ان لصناع المعرفة من الكادر في الكلية اهمية كبيرة في نجاح المنظمات لذا على إدارات المنظمات توفير أجواء عمل ملاءمة لإنجاح عمل الكلية، حيث يتحقق ذلك من خلال تبني المبدعين، توفير المناخ المناسب، التشجيع على الابداع، استقطاب ذوي الخبرة والمهارة، تدريب الاساتذة.

ثانيا / التوصيات

في إطار استنتاجات البحث يقدمان الباحثان عدد من التوصيات والمقترحات الآتية:

- (١) ضرورة توسع الجامعة بدراسة أساليب تحسن مناخ العمل في الكلية.
- (٢) توفير وفتح افاق للأساتذة الجامعيين والكادر الوظيفي العاملين في الكلية، ودعم الرغبة الموجودة لديهم للتطوير، من خلال وضع برامج لحضور المؤتمرات واللقاءات العلمية وورش العمل والدورات التدريبية التخصصية، بهدف الاطلاع على المستجدات الفكرية لتعزيز المناخ التنظيمي الإيجابي وتطويره وبالتالي خفض مستويات ضغوط العمل.

- (٣) ضرورة توظيف استراتيجيات المناخ التنظيمي الايجابي، في الكلية بشكل أكثر فاعلية، من اجل تعزيز تأثيره الايجابي في تقليل اثار ضغوط العمل.

- ٤) رعاية الاساتذة ذوي الافكار الابداعية وتوفير الفرص لهم بشكل يضمن توفير بيئة ابداعية تشجعهم على مواصلة الابداع في مجال اختصاصاتهم وحياتهم بشكل عام.
- ٥) الاهتمام بالتعليم والبحث العلمي، وتوفير البنية التحتية الملائمة له وزيادة التخصيصات المالية بشكل يكفي للإيفاء بمتطلبات البحث والتطوير.
- ٦) قيام ادارة الكلية في دراسة مدى رضا العاملين عن المناخ التنظيمي ومعالجة المشاكل او القصور.

المصادر

المصادر العربية

١. القريوتي, محمد قاسم, "السلوك التنظيمي: دراسة السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية", الطبعة الثانية, عمان: مكتبة الشرق, ١٩٩٣.
٢. المغربي, كامل محمد, "السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم", الطبعة الثانية, عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع, ٢٠٠٥.
٣. الكبيسي, عامر خضير, (٢٠٠٥) ادارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية, القاهرة, المنظمة العربية للتنمية الادارية.
٤. عقيلي, عمر وصفي, (٢٠٠٥) ادارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية, القاهرة المنظمة العربية للتنمية.
٥. فيلة, فاروق عبده, وعبد المجيد, السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية, طبعة ٢, ٢٠٠٧, دار المسيرة, عمان, الاردن.
٦. البكري, سونيا محمد, نظم المعلومات الادارية, المكتبة العالمية الاسكندنافية, ٢٠٠٥.
٧. المرزوق, عماد, ٢٠٠٩, علاقة ابعاد المناخ التنظيمي بالعمل المؤسسي في الجامعات, مجلة علوم انسانية, السنة ٢٠٠٦, العدد (٤٠)
٨. عقيلي, عمر وصفي, ادارة الموارد البشرية المعاصرة, دار وائل للنشر ٢٠٠٥
٩. شقوبعة, داود, (انظمة اعداد المشرفين), بيروت / المركز العربي للتدريب المهني واعداد المدربين, ٢٠٠١.
١٠. جودة, محفوظ احمد, ادارة الموارد البشرية, جامعة العلوم التطبيقية, الاردن ٢٠٠٤.
١١. عيسى المعشر, ابراهيم, اثر ضغوط العامل على اداء العاملين, عمان, الاردن ٢٠٠٩, الطبعة الرابعة.
١٢. عبد الفتاح صالح خليفات, ضغوط العمل في المؤسسات الحكومية, جامعة مؤتة الاردن, ٢٠١٠
١٣. عبد الباقي, صلاح الدين محمد, ٢٠٠١, السلوك التنظيمي, الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع, القاهرة.
١٤. العباسي, عبد السلام مصطفى محمد, ٢٠٠٨, المناخ التنظيمي وانعكاساته في بناء المنظمة المتعلمة.
١٥. حمود, خضير كاظم, السلوك التنظيمي, دار الصفا للنشر والتوزيع, عمان الاردن, ٢٠٠٢.
١٦. القحطاني, محمد دليم, "ادارة الموارد البشرية" العبيكان للنشر والتوزيع, المملكة العربية السعودية, ٢٠٠١.
١٧. الغالبي طاهر, صالح العامري, " الادارة والاعمال " دار وائل للنشر والتوزيع, ٢٠١١, الاردن.

مصادر اللغة الانكليزية:

18. Huczynski, Andrzej & Buchanan,(2010), organizational Behaviour A Introductory.
19. Greenberg, J., and Baron, R.A., (2009), "Behavior in Organizations Upper Saddle River, N J: Pearson/ Prentice Hall.
20. szilay, Wallace, Health and Safety executive work related stress, First Published 1991.
21. Atkinson, Tom, and Frechette, Henry, "Creating a Positive Organizational Climate in a Negative Economic One" Journal of Organizational Behavior, Vol. 30, No.2, (2009).
22. Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R., Organization Behavior Englewood cliffs New Jersey, 1992. P.106.
23. Seley, H.(1976). The stress of life, New York: Mc Graw-Hill.
24. Mcshane.l. steven.g, marry annvon Glinow,Organizational behavior, Graw-hill, Irwin, New York, 2007.