

Organizational climate among employees at the Faculty of Physical Education at Tishreen University

Dr. Rasha Saqr*

(Received 18 / 9 / 2023. Accepted 23 / 10 / 2023)

□ ABSTRACT □

The research aimed to identify the level of organizational climate prevailing among employees in the Faculty of Physical Education at Tishreen University. It also aimed to identify differences in the level of dimensions of the organizational climate among employees in the Faculty of Physical Education according to the job title variable. The researcher used the descriptive analytical method, and the study sample consisted of 60 workers distributed among 30 educational staff members and 30 employees who were randomly selected from the research community. The researcher used a standardized questionnaire as a tool to collect her data, and she also used arithmetic averages and the T.Test as statistical methods. The results revealed that the level of organizational climate prevailing in the Faculty of Physical Education at Tishreen University is average, in addition to the absence of differences in the opinions of the sample members on the dimensions of the organizational climate.

Key words:Organizational climate, organizational structure, leadership style

Copyright



:Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

*Assistant Professor, Department of sports planning and management, Faculty of physical Education, Tishreen University, Lattakia, Syria.

المناخ التنظيمي لدى العاملين في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين

د. رشا صقر*

(تاريخ الإيداع 18 / 9 / 2023. قبل للنشر في 23 / 10 / 2023)

□ ملخص □

هدف البحث الى التعرف على مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى العاملين في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين، كما هدف الى التعرف على الفروق في مستوى أبعاد المناخ التنظيمي لدى العاملين في كلية التربية الرياضية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي . استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، كما تكونت عينة الدراسة من 60 عاملاً موزعين على 30 عضو هيئة تعليمية و30 موظف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث . استخدمت الباحثة استبيان مقنن كأداة لجمع بياناتها ، كما استخدمت المتوسطات الحسابية واختبار T.Test كأساليب احصائية . توصلت النتائج الى أن مستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين متوسط بالإضافة الى عدم وجود فروق في آراء أفراد العينة على أبعاد المناخ التنظيمي .

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الهيكل التنظيمي، نمط القيادة

حقوق النشر : مجلة جامعة تشرين- سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص



CC BY-NC-SA 04

* مدرس، قسم التخطيط والإدارة الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية

مقدمة

كلمة " مناخ " هي تعبير مجازي يتعلق عادة بالبيئة والطبيعة لموقع جغرافي يصف فصول السنة والتحويلات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع ، وقد طبق هذا الاصطلاح عللا مكان العمل باعتبار أن التنظيم كيان مؤسسي عضوي يتفاعل مع عوامل البيئة المحيطة به فيؤثر عليها ويتأثر بها من ناحية ، كما أنه كيان حركي تتفاعل عناصره البشرية وغير البشرية مع بعضها البعض فتتأثر وتتأثر على بعضها البعض ((Al-Amyan, 2005)

ويقاس نجاح التنظيم في تحقيق أهدافها المرسومة بمجموعة من المتغيرات والتي يعد المناخ التنظيمي أحدها ، ويعد المناخ التنظيمي أحد المحددات المهمة في السلوك التنظيمي لتأثيراتها الملموسة في مظاهر السلوك التنظيمي المتصلة بالأفراد داخل التنظيم ، وقد أكدت مختلف الدراسات القديمة منها والحديثة أن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة ينعكس على مدى فاعلية هذه المنظمة في تحقيق أهدافها . والواقع أن المناخ الذي يميز المؤسسة عن غيرها هو مجموعة الخصائص للبيئة الداخلية للمنظمة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي ، يفهمها العاملون ويدركونها مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم . (Al-Jassim,2011)

لهذا يمكن القول أن أهمية دراسة المناخ التنظيمي تعكس سمات المنظمة وخصائصها الداخلية والتي تؤثر على مدى فاعليتها وكفاءتها ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها وحلا لعديد من مشاكلها لأنه يعتبر واحدا من أهم الموضوعات ذات العلاقة بالمنظمة وارتباطها بالكثير من الأبعاد المتعلقة بالمؤسسة مثل : الأسلوب الإداري والقيادي والاتصالات واتخاذ القرار والإجراءات والسياسات وفرص التقدم والنمو المهني وحوافز العمل ويظهر تأثيرها إيجابيا وسلبيا على المنظمة بشكل مباشر وملحوظ (Abdeen,; Abu Samra,2000)

ومن هنا يعتبر الاهتمام بالمناخ التنظيمي والتعرف على مستوياته والعمل على تحسينه أمرا مهما في غاية الضرورة ويساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية إضافة إلى اهداف العاملين فيها وأهداف المجتمع بشكل عام . (Al-Sulam,2005) .

مشكلة البحث

العاملين في الكلية جزء أصيل مهم وركناً أساسياً من أركان الكلية ، والتعرف الى العوامل التي تؤثر في أدائهم بشكل ايجابي وسلبى يقع على عاتق المسؤولين فيها ، وإن إهمال التعرف اليها أو السعي لتحسين خصائص المؤسسة التي تميزها عن غيرها يعد أحد مسببات مشاكل الادارة ، وكنتيجة لقللة الدراسات حول هذا الموضوع في المجال الرياضي بالعموم وفي كليات التربية الرياضية خصوصاً ومن خلال عمل الباحثة في الكلية لاحظت عدم وجود رضا وظيفي عن العمل ، اضافة الى عدم وجود بيئة عمل محفزة ومريحة تساعد العاملين على العمل كفريق جماعي ورفع مهاراتهم الادارية والتعليمية والوظيفية لتحقيق أهداف الكلية . اضافة الى مشاركة قلة قليلة من العاملين في كلية التربية الرياضية بإبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرار هذا مادفع الباحثة الى إجراء هذا البحث بغير التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد في كليتها .

وتتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي :

ماهو مستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين؟

أهمية البحث وأهدافه

أهمية البحث

يقدم هذا البحث تقييماً واقعيّاً للبيئة العمل الداخلية للتيسود الكلية وذلك بغية لفت أنظار القائمين عليها لتهيئة مناخاً تنظيمياً إيجابياً يساعد على تحقيق رضا العاملين عن العمل وبالتالي تحقيق الانتماء الوظيفي الأمر الذي بدوره سينعكس إيجاباً على الأداء وتحقيق أهداف الكلية .

أهداف البحث

يهدف البحث الى التعرف على :

- 1- مستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين .
- 2- الفروق في مستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

فرضيات البحث

- 3- المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين جيد
- 4- يوجد اختلاف في مستوى أبعاد المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الرياضية بين العاملين وأعضاء الهيئة التعليمية ولصالح العاملين.

مصطلحات البحث

المناخ التنظيمي: عرفه و (2021) Al-Abri, بأنه مجموعة الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة والناجمة من تفاعل خصائص الأفراد مع السياسات والقوانين والأنظمة فيها. والتي تكون مدركة من قبل العاملين وتؤثر سلباً أو إيجاباً على سلوكياتهم ودوافعهم واتجاهاتهم نحو أداء مهامهم الوظيفية.

العاملين: هم من يتقاضون أجراً لقاء عمل والمكلفون بواجبات ومسؤوليات وظيفية ولديهم سلطات وصلاحيات معينة من أعضاء هيئة تعليمية (تدرسية - فنية) والعاملين المثبتين بمختلف فئاتهم الوظيفية. تعريف اجرائي

الدراسات السابقة

- قام أبو (2013) Abu Hajil & Al-Harabsheh بدراسة هدفت الى التعرف على أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين . تكونت عينة الدراسة من 674 معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، تكونت اداة الدراسة من استبيانين أحدهما لقياس أبعاد المناخ التنظيمي ، والاخرى لقياس الروح المعنوية ، اذ تكونت من 32 عبارة. أسفرت نتائج الدراسة الى أن أبعاد المناخ التنظيمي السائد جاء بدرجة مرتفعة وأن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين جاء مرتفع . كما أشارت النتائج الى وجود علاقة ايجابية بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية .

- دراسة (2013) Rababaa بعنوان درجة تقييم واقع المناخ التنظيمي السائد بجامعة البلقاء التطبيقية / كلية عجلون الجامعية في الاردن من وجهة نظر العاملين الاداريين فيها . قد طرحت الدراسة عدة تساؤلات منها ماأبعاد المناخ التنظيمي في المؤسسات الجامعية من منظور أدبيات الفكر الاداري التربوي ؟ وماهو واقع المناخ التنظيمي بكلية عجلون الجامعية ؟ بلغت عينة الدراسة 95 عاملاً ادارياً في الكلية . وطبق الباحث استبيان تكون من 24 عبارة كما استخدم المنهج الوصفي .وقد بينت نتائج الدراسة أن أهم أبعاد المناخ التنظيمي هي اتخاذ القرار ، العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي ، والبيئة التنظيمية.

- أجرت Al-Janabi (2015) دراسة هدفت الى معرفة مجالات المناخ التنظيمي ودوره في التأثير الايجابي في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية . تكونت عينة الدراسة من 66 تدريسي بنسبة 20% من مجتمع البحث ، كما تكونت أداة الدراسة من 40 عبارة للمناخ التنظيمي . وتوصلت الباحثة الى أن المناخ التنظيمي تحقق بدرجة متوسطة لمجال الحوافز ومجال تدريب التدريسيين بينما حصل مجال سعي الجامعة الى المشاركة ومجال الانتماء التنظيمي والالتزام الوظيفي على مستوى ضعيف .
- قام كل من Baghoul&Hammadouche (2019) بدراسة بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالتمكين الوظيفي وأثرهما على الاداء السياقي لدى موظفي الخلايا الجوارية للتضامن . هدفت الى الكشف عن مستويات كل من المناخ التنظيمي ، التمكين، والاداء السياقي . واختبار مدى وجود علاقة بينهما . استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي . تكونت عينة الدراسة من 62 فرداً من اخصائي اجتماعي ، نفسي، مساعد اجتماعي ، طبيب، واقتصادي. خلصت نتائج الدراسة الى أن مستوى المناخ التنظيمي كان متوسطاً أما التمكين والوظيفي والاداء السياقي كان مرتفعاً وأن المناخ التنظيمي وأبعاده على علاقة ارتباطية بالتمكين الوظيفي .
- دراسة Al-Abri (2021) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية ودور لرضا الوظيفي كمتغير وسيط. وبغية تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة وتوزيعها على عينة الصدفة تكونت من 217 موظف اداري ، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي . وأظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية هو ايجابي بجميع أبعاده ، كما أظهرت عدم وجود أثر لبعد المشاركة في اتخاذ القرار على أداء العاملين وبينت بأن نمط الاتصال يؤثر في العمل ايجابياً على أداء العاملين في الجامعة.
- أجرت Al-Andanusu (2019) دراسة هدفت الى معرفة درجة ممارسة المناخ التنظيمي في أبعاده الهيكل التنظيمي ، نمط القيادة ، نمط الاتصال ، المشاركة في اتخاذ القرار ، نظم واجراءات العمل ، والتكنولوجيا) ودرجة فعالية الاداء الوظيفي للموظفات الاداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى ، ومعرفة ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي بأبعاده ودرجة فاعلية الاداء الوظيفي . تكونت عينة الدراسة من 509 موظفة ادارية . واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي ، وتوصلت الدراسة الى أن المناخ التنظيمي جاء متوسطاً وفاعلية الاداء التنظيمي متوسطاً والى وجود علاقة ارتباطية بينهما.
- أجرى (Messina,1993) دراسة هدفت الى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في وحدة الجراحة في مستشفيات جنوب كونيكوت وصلابة الطاقم التمريضي فيه . استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود اختلاف في أبعاد مقياسي المناخ التنظيمي والطلابية ووالى وجود علاقة ايجابية قوية بين المناخ والصلابة مما أعطى دعماً لأهمية المؤسسات ذات المناخ المناسب في وحدات المرضى في المستشفيات.
- قام (Peter,2000) بدراسة هدفت الى معرفة مدى اختلاف المناخ التنظيمي في شركات تم تصنيف أدائها بأنه فوق المتوسط في مرحلة النمو وشركات تم تصنيفها بذات الأداء المنخفض عن المتوسط ، ومدى تأثيرها على العاملين ومعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء التنظيمي فيها . تكونت عينة البحث من 40 شركة وأظهرت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية بين المناخ و الأداء في الشركات وأن الشركات ذات الأداء العالي أظهرت قيم أعلى لأبعاد المناخ التنظيمي من الشركات ذات الأداء المنخفض .

الإطار النظري:

مفهوم المناخ التنظيمي

يعد موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات ذات الأهمية لما له من أثر كبير على ضغوط العمل والروح المعنوية للعاملين وأدائهم في المؤسسات ، فوجود مناخ مريح يسوده المودة والثقافة سيعمل على تحقيق أهداف المؤسسة والعكس صحيح . من أجل هذا تهتم المنظمات على اختلافها بإيجاد مناخ جيد للعاملين طمعاً بزيادة إنتاج المؤسسة وتحقيق غاياتها .

اذ حظي مفهوم المناخ التنظيمي باهتمام الباحثين والاختصاصيين فقد عرفه Al-Khair (2004) بأنه مجموعة الخصائص الداخلية لبيئة العمل والتي تميزه عن غيره والمتمثلة في البيئة الانسانية كالعلاقات الانسانية والالتزام الوظيفي السائد داخل النظام والتي بدورها تنعكس على قيم الموظفين ومبادئهم واتجاهاتهم وتدفعهم لتبني أنماط سلوكية معينة.

أهمية المناخ التنظيمي :

يوضح Al-Maghrabi (2009) أهميته من خلال النقاط التالية:

- 1- يعتبر من أهم المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة حيث يعبر عن جو العمل العام داخل المنظمة مما يساهم في مساعدة الافراد على تحسين مستوى أدائهم وتفسير النواحي المتعلقة بالعنصر البشري .
- 2- ان تحديد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في أية منظمة يساهم في التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي للافراد والجماعات ، وبالتالي تفسير السلوك والتحكم به .
- 3- توفير المناخ المؤسسي الملائم هو مفتاح النجاح للإدارة الفعالة ، والاهتمام المستمر بتوفير أبعاده يؤدي الى تطوير الأداء وتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.
- 4- تتوقف فعالية وكفاءة الأداء الفردي والجماعي والأداء الكلية للمنظمة على مدى تأثير المناخ في بيئة العمل الداخلية على كثير من القرارات المتخذة ومايتم من سلوك واتجاهات نحوها حيث يتأثر سلوك العامل داخل المنظمة بالبيئة المحيطة به وباتجاهه نحو تلك البيئة وادارته لها.

عناصر المناخ التنظيمي:

تتحدد عناصر المناخ التنظيمي فيما يلي :

أولاً: الهيكل التنظيمي: هو عبارة عن البناء أو الشكل الذي يحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة ، فهو يبين الوحدات الرئيسية والفرعية التي ترتبط بالاعمال والنشاطات التي تتطلبها تحقيق الأهداف. (kazim، 2002)

ثانياً: نمط القيادة :

يشير Al-Andanusi (2019) نقلاً عن Al Fahidi (2009) بأن نمط القيادة يعتبر من العوامل الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي ، وهناك عدة أساليب قيادية يستعملها القائد في التأثير في سلوك مرؤوسيه:

- 1- القيادة الاتوقراطية : يتميز القائد الاتوقراطي بعدة مزايا الا وهي بمركية السلطة وعدم اعطاء المرؤوسين فرصة المشاركة في القيادة ، إلا أنه نشيط ، ويعمل بجد بالرغم من مركزية السلطة لديه إلا أنه ليس متسلطاً على مرؤوسيه إنما هو فعال في إقناعهم بما يريد منهم أن يؤديه.
- 2- القيادة الديمقراطية: ينتم القائد الديمقراطي باستشارة مرؤوسيه وأشراكهم في اتخاذ القرار وتفويض الصلاحيات اليهم في انجاز المهام الموكلة لهم.

3- القيادة الفوضوية : تتميز هذه القيادة باعتماد أسلوب الحرية من خلال تنازل القائد عن دوره في سلطة اتخاذ القرار ، اذ يعطي كمل الحرية لكل فرد في أداء مهامه وتنظيم مجريات عمله دون أي تدخل منه. ثالثاً: المشاركة في اتخاذ القرار :

ان المشاركة في اتخاذ القرار تتيح للعاملين فرص ابداء الرأي ، والتي من شأنها أن تؤدي الى تحسين طرق العمل وتقليل الصراع وزيادة الروح المعنوية للعاملين . اذ أن القرار هو أساس العملية الادارية الوسيلة الأساسية لتحقيق الاهداف ويتميز مدخل المشاركة بلنه يؤدي الى تحسين المناخ التنظيمي ، حيث يساهم في جعل الافراد يشعرون بأهميتهم ، كذلك زيادة المامهم بالعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار الأمر الذي يساعد على تحقيق الكفاءة والفاعلية عند تنفيذ الاهداف التي يرمي لها القرار.(Al- kutbi، 2005)

أنواع المناخ التنظيمي :

للمناخ التنظيمي عدة أنواع كما جاء في Al-Taweel (2006) :

- 1- المناخ المفتوح: وفيه يتمتع العاملون بروح معنوية عالية وبمستوى جيد من التأزر فيما بينهم.
- 2- المناخ المستقل: وفيه يتمتع العاملون بدرجة جيدة من الشعور بالجدية في ممارسة متطلباتهم واشباع حاجاتهم.
- 3- المناخ المنضبط: يؤكد على الانتاج على حساب متطلبات البعد الاجتماعي ، حيث يعاني العاملون من الرقابة الزائدة ، وكثرة الاعباء الورقية ، وضعف في العلاقات ، وتحكم المسؤول.
- 4- المناخ العائلي : يسود المنظمة علاقات اجتماعية حميمية تنعكس على الاداء .
- 5- المناخ الأبوي: يظهر الاداري بالمظهر الدكتاتوري الذي يسعى الى المنفعة العامة ويهتم بالانتاجية أكثر من اهتمامه بالعاملين.
- 6- المناخ المنغلق: تعيش المنظمة حالة من الاهتزاز في جانبي الانتاج والرضا عن العمل ، والروح المعنوية تكون منخفضة جداً ، حيث يتسم الاداري بالمركزية في اتخاذه للقرار .

خصائص المناخ التنظيمي :

للمناخ التنظيمي خصائص عدة نذكر منها حسب ما ورد في Rahima(2016):

- 1- تتصف خصائص المناخ التنظيمي بالثبات .
- 2- تؤثر سلوك الأفراد العاملين.
- 3- تلعب الادارة دوراً رئيسياً في تشكيل المناخ التنظيمي من خلال ماتضعه من سياسات وخطط .
- 4- يخضع للتغيير عبر الزمن.
- 5- للمناخ التنظيمي نتائج سلوكيات قوية.
- 6- يقوم بتحديد السلوك.

منهج البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة

مجتمع البحث وعينته: تألف مجتمع البحث من 100 موظف، (37) منهم من أعضاء الهيئة التعليمية و(63) عامل من العاملين المعينين في كلية التربية الرياضية / جامعة تشرين، اذ تكونت عينة الدراسة من (60) عامل موزعة على (30) عضو من أعضاء الهيئة التعليمية (30) موظف من الموظفين في كلية التربية الرياضية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية حيث شكلت نسبة 60 % من المجتمع الأصلي .

أداة الدراسة

استعانت الباحثة بالاستبيان المقفّن المستخدم في دراسة Al-Andanusi (2019) كأداة لجمع بياناتها والمكون من 29 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي بعد الهيكل التنظيمي - بعد نمط القيادة - نمط المشاركة في اتخاذ القرار. حيث تراوحت قيم معامل صدق الاتساق الداخلي في دراسته ما بين 0.66 إلى 0.72 وبلغ معامل الفا كرونباخ للثبات 0.92

عرض ومناقشة النتائج:

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

للتأكد من صحة الفرضية الأولى التي تنص على " مستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين متوسط" تم حساب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة ومقارنتها بسلم ليكرت الثلاثي المبين في الجدول (1):

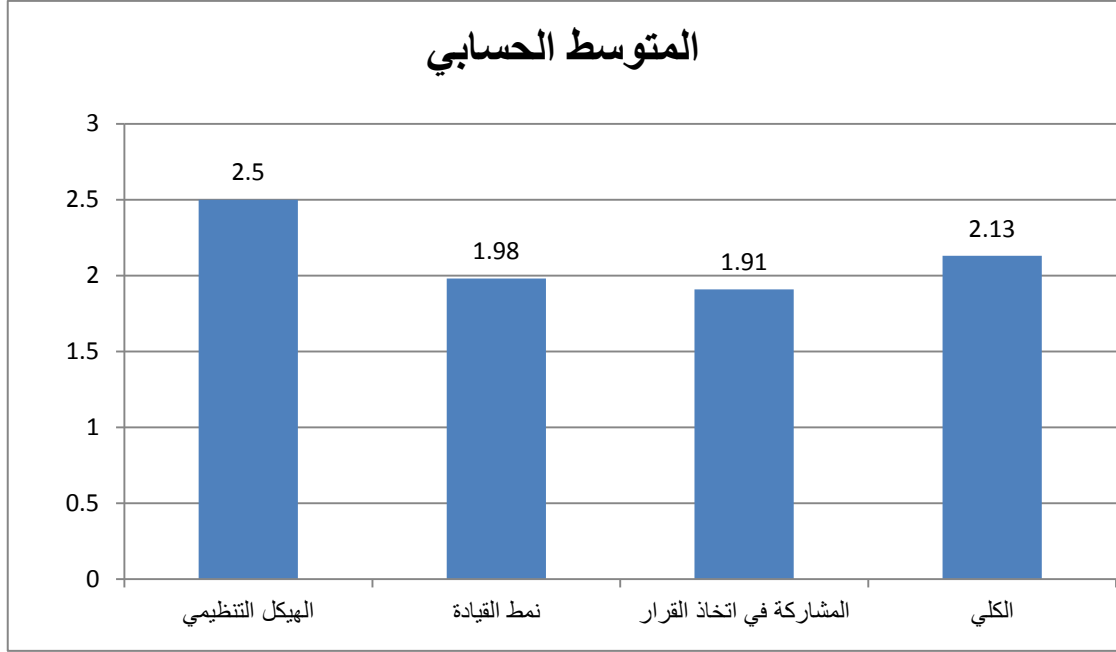
جدول (1) يبين المستوى حسب سلم ليكرت

المستوى	المتوسط الحسابي
منخفض	من 1 إلى 1.66
متوسط	من 1.67 إلى 2.33
مرتفع	من 2.34 إلى 3

بعد حساب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (2)

جدول (2) مستوى المناخ التنظيمي في كلية التربية الرياضية

المستوى	المتوسط الحسابي	محاور الاستبيان
مرتفع	2.5	الهيكل التنظيمي
متوسط	1.98	نمط القيادة
متوسط	1.91	المشاركة في اتخاذ القرار
متوسط	2.13	المجموع



شكل (1) مستوى المناخ التنظيمي في كلية التربية الرياضية

نلاحظ من خلال الجدول (2) والشكل (1) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين المتوسط والمرتفع، في حين كان المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على محاور الاستبيان ككل (2.13) أي أن مستوى المناخ التنظيمي في الكلية متوسط وبالتالي تكون الفرضية قد تحققت. حيث أنه بالنسبة لبعده الهيكل التنظيمي كأحد أبعاد المناخ التنظيمي قد حصل على درجة موافقة عالية يعود سبب ذلك إلى أن الهيكل التنظيمي للكلية يتوافق مع الأهداف العامة للجامعة وهناك توافق وتناسق للوظائف الإدارية مع طبيعة الهيكل التنظيمي بالإضافة إلى أنه يتمتع بتصميم رأسي جيد وبالمرونة الكافية التي تجعله يتلاءم مع كل التغيرات والظروف المحيطة، بالإضافة إلى الأدوار والأهمية التي يحتلها الهيكل التنظيمي في تحقيق أهداف الكلية وسرعة إنجاز الأعمال وعدم الإزدواجية والتداخل في الأعمال والوظائف، إضافة إلى تناسب مؤهلات العاملين بالكلية وتخصصاتهم مع طبيعة المهام الموكلة إليهم ووجود مستوى عالٍ من التعاون والاتصال بين أجزاء الهيكل التنظيمي.

بينما بالنسبة للبعد الثاني وهو نمط القيادة فقد جاءت درجة موافقة أفراد العينة له على درجة متوسطة ويرجع سبب ذلك إلى لا يوجد تشجيع من قبل القائمين على الكلية العاملين على إبداء وجهات نظرهم واقتراحاتهم والعمل على حل مشكلاتهم ومشكلات العمل بأنفسهم، بالإضافة إلى هناك ضعف في عملية المشاركة باتخاذ القرار وعدم وجود دعم وتحفيز جيد للعاملين وتشجيعهم على التغيير والابداع والابتكار.

أما فيما يتعلق بالبعد الثالث وهو بعد المشاركة في اتخاذ القرار حيث لوحظ ضعف في عملية المشاركة وإبداء الرأي بالإضافة إلى ضعف الصلاحيات القانونية الممنوحة للعاملين على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم وتحملهم للمسؤولية. وجود ضعف في العمل الجماعي المشترك لحل المشكلات المتعلقة بالعمل. فضلاً عن عدم إتاحة الفرص للعاملين في تطوير معايير الأداء المتعلقة بوظائفهم أو حتى في عملية تقييم أدائهم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع كل من Abdeen, Abu Samra (2001) ودراسة Rababaa (2013) حيث أشارت إلى أن المناخ التنظيمي السائد في الكلية كان متوسطاً أن هناك العديد من المقترحات لتطوير المناخ التنظيمي كعقد

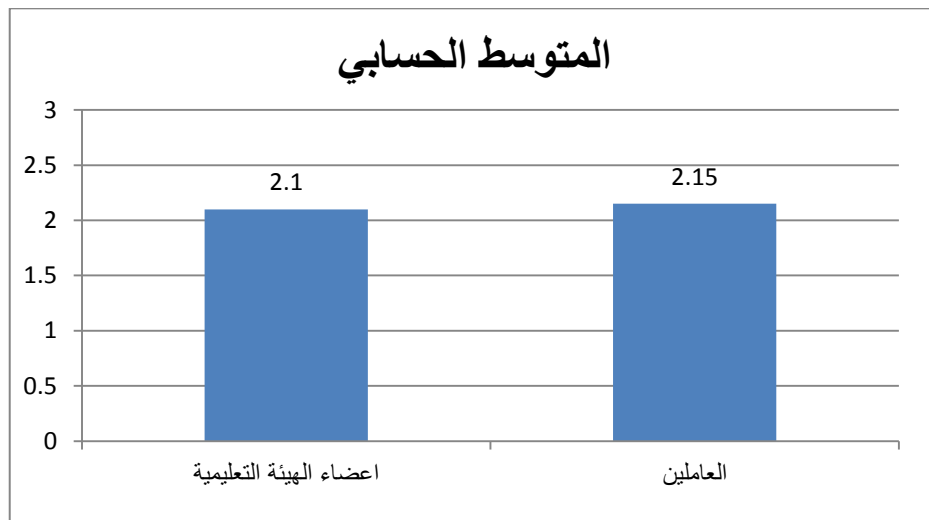
لقاءات مباشرة بين الادارة والعاملين للتعرف على مشكلاتهم والاستماع لأرائهم ومقترحاتهم . واختلفت مع نتائج دراسة Al-Harashseh (2013) حيث كان المناخ السائد في مدراس التربية والتعليم بمحافظة جرش مناخ عالي يسوده التعاون والعمل الجماعي والمشاركة في ابداء الرأي واتخاذ القرار .

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

للتحقق من نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على مايلي : " يوجد اختلاف في مستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الرياضية بين العاملين وأعضاء الهيئة التعليمية ولصالح العاملين تم استخدام اختبار T.Test لعينتين مستقلتين للتحقق من وجود فروق في مستوى المناخ التنظيمي السائد في الكلية بين العاملين وأعضاء الهيئة التعليمية وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3) نتائج اختبار T.Test لعينتين مستقلتين

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية sig
أعضاء الهيئة التعليمية	2.10	0.5	0.24	0.62
العاملين	2.15	0.46		



شكل (2) مستوى المناخ التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التعليمية والعاملين

نلاحظ من الجدول (3) أنه لا يوجد فروق ذو دلالة احصائية في مستوى المناخ التنظيمي بين العاملين وأعضاء الهيئة التعليمية حيث بلغ المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئة التعليمية (2.10) والعاملين بلغ (2.15) وأن قيمة اختبار T بلغت 0.24 ، كما بلغت قيمة الدلالة 0.62 وهي غير دالة احصائياً بالتالي الفرضية الثانية غير محققة ونعزو سبب ذلك الى أنهم ينتمون الى مؤسسة واحدة يخضعون لذات القوانين والأنظمة ويخضعون الى نمط قيادي مشترك واشراكهم في عملية اتخاذ القرارات هي لقلة قليلة منهم لاتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Abdeen, Abu Samra (2001)

iysa (2004) والتي أكدت على وجود فروق حول درجة تأثير أبعاد المناخ التنظيمي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي وتتفق مع دراسة Al-Muhtaseb (2017) في عدم وجود فروق دالة احصائياً بين اتجاهات الإداريين نحو عناصر المناخ التنظيمي المسمى الوظيفي).

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

بناءً على نتائج الدراسة توصلنا إلى الاستنتاجات التالية:

- 1- المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين جيد.
- 2- عدم مشاركة العاملين في كلية التربية الرياضية في جامعة تشرين بعملية اتخاذ القرار.
- 3- لا يوجد اختلاف في آراء أفراد العينة على أبعاد المناخ التنظيمي السائد في كليتهم.

التوصيات:

نوصي بناءً على نتائج الدراسة مايلي:

- 1- العمل على تغيير النمط القيادي المستخدم في الكلية من خلال إعادة تقييم السياسات والاجراءات الادارية وتحديد النقاط التي يمكن تحسينها لجعل العمل أكثر فاعالية.
- 2- اشراك العاملين في كلية التربية الرياضية بجميع مستوياتهم الادارية في اتخاذ القرارات ، وتوفير بيئة ومناخ تنظيمي صحي يساعد ذلك على تحسين الاداء وبالتالي تحقيق أهداف الكلية .
- 3- تنظيم واقامة دورات تدريبية وورشات عمل بغية تدريب الكادر الاداري في الكلية على تطوير مهاراتهم القيادية والادارية بالشكل الذي يحقق أهداف وغايات الكلية.

References:

- Abdeen, Muhammad Abdel Qader; Abu Samra, Mahmoud Ahmed (2000). Theorganizational climate at Al-Quds Open University as viewed by its faculty members: a case study. An-Najah University Journal of Research. Volume 15
- Al-Abri, Ali bin Saeed bin Rashid. (2021). The impact of the organizational climate on the job performance of employees at the University of Technology and Applied Sciences and its role in job satisfaction as a mediating variable. Master Thesis . Eastern University. College of Business Administration .
- Al-Amyan, Mahmoud Suleiman (2005). Organizational behavior in business organizations. Amman: Dar Wael for publication and distribution
- Abu Hajila, Bakr Ali and Al-Harashsheh, Muhammad Abboud. (2013). Dimensions of the prevailing organizational climate among school principals in Jerash Governorate and its relationship to morale among teachers. Published research. Journal of Studies for Educational Sciences. Volume 40, Supplement 4
- Al-Andanusi, Farida Muhammad Ghazali Salem (2019). Organizational climate and its relationship to the effectiveness of job performance among female administrative employees at Umm Al-Qura University. Published research. Journal of Scientific Research in Education. Number (20). Part (14)

- Al Fahidi, Abdullah Abdo. (2009). Patterns of leadership behavior prevailing among directors of education departments in Taiz Governorate in the Yemeni Republic and their relationship to the organizational climate from the point of view of the heads of departments working with them. Master's thesis, Middle East University, Jordan.
- Al-Jassimi, Basem Abbas (2011). Differences in the attitudes of faculty members regarding the reality of the organizational climate in the College of Administration and Economics - Al-Qadisiyah University. Iraqi Journal of Administrative Sciences, 2011, Volume 7 Issue 30, pp. 167-179. University of Karbala
- Al-Khair, Tariq (2004). Principles of Management and Its Functions, 1st edition, Damascus University Publications. Economics Library. Damascus . Syrian
- Al-Maghrabi, Abdel Hamid Abdel Fattah. (2009). Behavioral and organizational skills for human resources development. Egypt: Modern Library.
- Al-Muhtaseb, LinaHossam El-Din. (2017). The reality of the organizational climate in Palestinian universities in Hebron Governorate from the point of view of administrators. Published research. Al-Quds Open University Magazine. Volume (2). Issue (7)
- Al-Janabi, Ahlam Hamid Nehme (2015). Areas of the organizational climate at the university and its impact on society from the point of view of a teaching staff at Al-Qadisiyah University. Published research. Journal of the College of Basic
- Al-Sulami, Fahd Najim (2005): Creative leadership and its relationship to the organizational climate in public schools Intermediate School in Jeddah, an unpublished master's thesis, Taiz University, Yemen.
- Al-Taweel, Hani (2006). Educational administration concepts and prospects, 3rd edition. Amman: Dar Wael for Printing and Publishing
- Peter , K,(2000) Organization Climate and corporate performance and empirical investigation Management Decision , V38.N8.PP531-540
- Hammadouche, Abdel Salam and Baghou, Zuhair. (2019). Organizational climate and its relationship to job empowerment and their impact on the contextual performance of employees of neighborhood solidarity cells. Doctoral dissertation. Mohamed LamineDebaghin University - Setif 2. College of Humanities and Social Sciences. Algeria
- Jahlan, Nour Al-Salem (1997). The impact of the organizational climate on employee creativity - a field study on government organizations in Jeddah. Unpublished master's thesis, King Abdulaziz University, Saudi Arabia.
- Messenia ,R. (1993).The relationship between organization climate and personality hardiness of staff nurses on medical surgical units in southern Connecticut hospitals dissertation abstract international 54(5)
- Rababaa, Omar Abdel Rahim (2013). The degree of assessing the reality of the prevailing organizational climate at Al-Balqa Applied University / Ajloun University College in Jordan from the point of view of administrative workers. Published research. Journal of Educational and Psychological Studies, Sultan Qaboos University, Volume (7), Issue (3). 422-432

الملاحق

ملحق (1) أداة البحث

ت	الهيكل التنظيمي	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	يتوافق الهيكل التنظيمي للجامعة مع أهدافها العامة			
2	تتوافق وتتناسق الوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي			
3	يتميز الهيكل التنظيمي للدائرة (العمادة) التي أعمل فيها بالتصميم الجيد			
4	يتميز الهيكل التنظيمي في الجامعة بالمرونة			
5	لا يوجد تداخل وزدواجية في الأعمال والوظائف داخل الجامعة			
6	يساعد تقسيم العمل في الهيكل التنظيمي للجامعة على تحقيق أهدافها			
7	الهيكل التنظيمي بالجامعة يؤدي إلى سرعة في إنجاز العمل			
8	تتناسب مؤهلات العاملين بالجامعة وتخصصاتهم مع طبيعة مهام وظائفهم وواجباتهم			
9	هناك مستوى عال من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي			
ت	نمط القيادة (الإدارية)	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	يساعد أسلوب القيادة في الجامعة على تقدمها والرقى بها			
2	تتميز قرارات مديري بالوضوح			
3	يشجع مسؤولي التغيير المدروس			
4	يتيح مسؤولي المباشر المجال للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بعملهم			
5	يعمل مسؤولي المباشر على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على التغيير والإبداع والابتكار			
6	توفر الإدارة لي الدعم اللازم للقيام بعملهم والواجبات المطلوبة مني			
7	هناك ثقة وتعاون بين المسؤول المباشر والمرؤوسين			
8	يشجع المسؤول المباشر مرؤوسيه لإبداء وجهة النظر والاقتراحات			
9	يبدي مسؤولي المباشر على حل مشكلات العمل بنفسه			
10	يشجعني مسؤولي المباشر على حل مشكلات العمل بنفسه			
ت	المشاركة في اتخاذ القرار	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	يشارك العاملون في وضع أهداف الدوائر والأقسام			
2	يلجأ متخذو القرارات إلى المشاورات قبل اتخاذ القرارات لمعرفة نتائجها وأثارها			
3	يمتلك العاملون القدرة والصلاحيات القانونية على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم وتحمل مسؤولياتها			

			تتيح الفلسفة الإدارية للعاملين الفرصة لحل مشاكلهم بأنفسهم	4
			تحرص الإدارة على إشراك المرؤوسين في صنع القرارات	5
			يتم حل المشكلات التي تواجه الدوائر والأقسام العمل بشكل جماعي	6
			يتم تقييم البدائل المختلفة والمتاحة قبل اتخاذ القرارات	7
			مستوى التعاون بين الزملاء مناسب	8
			يشارك العاملون في تطوير معايير الأداء المتعلقة بوظائفهم	9
			يشارك العاملون في عملية تقييم أدائهم	10