



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية

Journal homepage:

<http://journals.sustech.edu/>



اثر ابعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل في المؤسسات الجامعية

"دراسة حالة كلية الدراسات الهندسية- كلية الدراسات التجارية- كلية الفنون والحاسوب بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا"

الطاهر احمد محمد علي

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- كلية الدراسات التجارية

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين متغيرات ابعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، طبيعة العمل، نمط القيادة، نمط الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات، التكنولوجيا، والتحفيز) من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى بكليات الدراسات التجارية، الهندسية، علوم الحاسوب، والفنون التطبيقية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وذلك باستخدام عينة عشوائية مكونة من 79 أستاذاً. تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال تحديد ابعاد المناخ التنظيمي التي تؤثر على ضغوط العمل عند اعضاء هيئة التدريس والذي يسمح بالتعرف على أهم العوامل المؤثرة على ضغوط العمل، ومن ثم وضع الاستراتيجيات الملائمة وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب لاطفاء هيئة التدريس لمساعدتهم على التغلب على ضغوط العمل لديهم، الشيء الذي يساهم في تعميق شعور اعضاء هيئة التدريس بالكلية وبالانتماء لها، مما يؤدي إلى شعور الاساتذة بالرضا عن العمل وبالتالي زيادة كفاءتهم الإنتاجية. وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين متغيرات ابعاد المناخ التنظيمي وضغوط العمل. كما توصلت الدراسة إلى وجود توجه ايجابي لبعض ابعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي وطبيعة العمل)، وكذلك وجود توجه سلبي لابعاد المناخ التنظيمي (نمط القيادة، نمط الاتصال، التكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرارات، التحفيز).

ABSTRACT:

This study aimed at testing the relationship between organizational climate dimensions (the organizational structure, the nature of work, leadership style, communication style, participation in decision-making, technology, and stimulation) on the one hand and the pressures of work on the other hand, at the Faculties of Business Studies, Engineering, Computer Science, and the Applied Arts at Sudan University of Science and Technology, using a random sample of 79 professors. The importance of this study stems from determining the dimensions of organizational climate and its impact on the pressures of work at the faculties members, which allows the identification of the most important factors affecting the pressures of work and then developing an appropriate strategies and creating an organizational climate appropriate for faculties members to help them overcome the pressures of work, which contributes to a deeper sense of belongings among these faculties members

leading to a feeling of job satisfaction, and thus increasing their productive efficiency. The study results showed the existence of an inverse relationship between the dimensions of organizational climate and the pressure of work variables; in addition to the existence of a positive trend for some organizational climate dimensions (organizational structure and the nature of work); as well as the existence of a negative trend for some organizational climate dimensions (leadership style, communication style, technology, participation in decision-making, and motivation).

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي ، ضغوط العمل ، المؤسسات الجامعية .

المقدمة:

يعرف المناخ التنظيمي " بأنه انعكاس لخصائص البيئة الداخلية للتنظيم في ذهن العاملين فيها مما يدفع الفرد لبناء تصور معين حول التنظيم بثبات نسبي ويحدد إلى درجة كبيرة سلوكه التنظيمي" (القيروتي، 2005، ص303). ان خصائص المناخ التنظيمي هي نفسها خصائص البيئة الداخلية للمؤسسة (المادية وغير المادية)، بما في ذلك طبيعة الهيكل التنظيمي والاتصالات ونمط القيادة الإدارية و الحوافز والمكافآت والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات وطبيعة العمل والتكنولوجيا وغيرها (المغربي، 2006، ص309). يعتبر المناخ التنظيمي من اهم المتغيرات التي تلازم نجاح المؤسسات لما له من اثر واضح في تحقيق الاهداف بكفاءة وفاعلية، مما يؤكد اهمية في التعرف على طبيعة وماهية المناخ التنظيمي السائد بعناصره وابعاده المختلفة في اي منظمة، وكما هو معروف ان المناخ التنظيمي يمثل مجموعة من الخصائص التي تصف المنظمة وتميزها من حيث بيئة العمل وتأثيره في سلوك الافراد والجماعات (العباسي، 2008). ويعكس المناخ التنظيمي شخصية المنظمة ، ويشير إلى كل العوامل الداخلية والخارجية التي تحيط بالعاملين، والتي تؤثر في سلوكهم وتشكل اتجاهاتهم نحو عملهم ونحو المنظمة نفسها ، كذلك يحدد مستوى رضاهم وأدائهم ، فالموارد البشرية هي محور التحول والاهتمام في وقتنا الحالي (زاهر، 2012م). وقد عرف المناخ التنظيمي (ابو شيحة، 2005) بأنه مجموعة الخصائص البنائية والوظيفية والعملية التي يمكن ادراكها في منظمة ما في مرحلة ما، والتي لها تأثير على اداء العاملين ودرجة رضاهم. وكذلك يعرف (الخالدي، 2005) المناخ التنظيمي بأنه سمة تتصف بها المنظمة التي تتمتع بالاستقرار النسبي وتوفر ظروفًا تنظيمية واجتماعية ونفسية ملائمة للافراد وتسمح لهم بتبادل العلاقات مع المنظمة وتساهم في تشكيل قيم الافراد ومعتقداتهم واتجاهاتهم. وايضا يعرف المناخ التنظيمي بأنه مجموعة من التصورات الفردية للسمات المختلفة لبيئة العمل الفعلية والاسلوب الذي يؤثر على العاملين، وكذلك بعض المتغيرات كغموض الدور وتقييم الوظيفة والتدريب والرضا الوظيفي وتأثيرهم على سلوك العاملين. (Chenat, 2007)، وكذلك يعرف على انه تصورات الافراد عن اي مدى تنفذ وتحقق المنظمة توقعاتهم الحالية، وهي الاجواء الداخلية للمنظمة من ثقافة وعمليات تعمل على تسهيل انجاز السلوك المطلوب. (Hafer & Greshman, 2008). قد يؤثر المناخ التنظيمي على العاملين في المؤسسة سلبا أو إيجابا لأنه وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد وليس بأية حال هو الرضا الوظيفي، لأن هذا الأخير هو جزء من المناخ التنظيمي، والذي يمكن أن يتخذ أشكالاً مختلفة، حيث أن يكون له أثر إيجابي أو سلبي على أداء العمال (حبتور، 2007، ص192).

مشكلة الدراسة:

باعتبار الجامعة مؤسسة اجتماعية وجدت لتحقيق أهداف معينة انطلاقاً من مجموعة من الأفراد (من بينهم هيئة التدريس) الذين يعملون بها، لذلك فقد يتعرض هؤلاء الأفراد إلى مجموعة من الضغوط قد تؤثر في تحقيق الأهداف من خلال تأثير ابعاد المناخ التنظيمي في الضغوط. فكثيراً ما يتعرض اعضاء هيئة التدريس لحالات من القلق والغضب، مما يؤثر على حالتهم الصحية و ينعكس بدوره على مستويات أدائهم. وتأتي معظم الضغوط من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته.

نجد ان كثير من الباحثين يرون أن المناخ التنظيمي هو المحرك الرئيسي لكثير من المشكلات الوظيفية وخاصة ضغوط العمل والتي يتمثل في انخفاض الرضا والاداء ودوران العمل والتغيب والتسرب الوظيفي، وتعود أكثر مشكلات المنظمات الى وجود مناخ وظيفي غير مناسب يؤدي الى تكوين أنواع من الضغوط على العاملين بالمنظمة يؤثر سلباً على أداء العاملين.

ونظراً لأن أهداف الجامعة تنصب على تحقيق رضا العاملين و اعضاء الهيئة التدريسية وتحقيق رضا الطلاب والمجتمع وتحقيق عوائد اقتصادية مناسبة تسمح بالتطوير المستمر من خلال تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة العاملين وتحسين دخولهم واستخدام التكنولوجيا المتقدمة واختيار نمط قيادي مناسب وتقديم مجموعة من الحوافز والاجور التنافسية التي تشبع احتياجات الهيئة التدريسية المتغيرة والمستمرة والمشاركة في التنمية على المستوى الوطني. مما سبق يتبين أن المناخ التنظيمي يؤثر على الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي من خلال ما يسببه من ضغوط. بناء على كل ما سبق تحاول هذه الدراسة طرح السؤال الآتي:

ما مدى تأثير ابعاد المناخ التنظيمي على مستوى ضغوط العمل ؟

أهداف الدراسة:

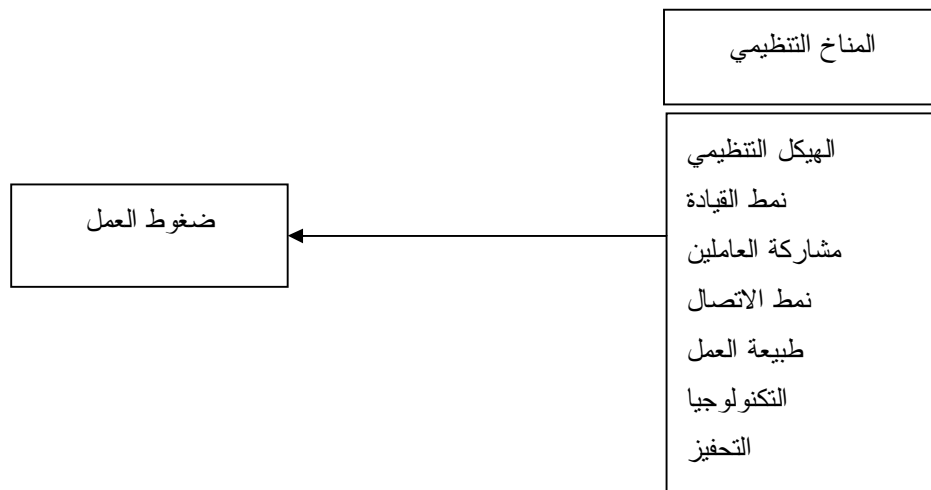
1. توضيح عناصر وابعاد المناخ التنظيمي. وتوضيح أهم العناصر المؤثرة في ضغوط العمل لدى عينة الدراسة.
2. تحليل العلاقة التي تربط بين ابعاد المناخ التنظيمي التي سيتم دراستها ومستوى ضغوط العمل.
3. تقديم اقتراحات وتوصيات تساعد الإدارات في المجال الجامعي على تحسين ورفع الروح المعنوية للعاملين.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أنها قد تساعد صناع القرار في إدارة الجامعة في معرفة العلاقة التي تربط ابعاد المناخ التنظيمي السائد في الجامعة ومستوى ضغوط العمل، وكذلك الاسهام في زيادة معرفته النظرية والتطبيقية وإثراء المعلومات في هذا المجال.

نموذج الدراسة:

استناداً للادبيات النظرية ذات العلاقة ونظرية TAM والدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث فيما يخص موضوع الدراسة الحالية قام الباحث باعداد نموذج الدراسة التالي الذي يشمل المتغيران المستقل والتابع.



شكل رقم(1) (نموذج الدراسة)

متغيرات الدراسة:

تم اعتماد سبعة متغيرات تمثل مفردات المناخ التنظيمي بحيث تشمل جميع ابعاد المناخ التنظيمي، وتكون بمثابة المتغيرات المستقلة للدراسة

المتغير المستقل: "متغير المناخ التنظيمي" وتشمل:

- 1- الهيكل التنظيمي
- 2- نمط القيادة
- 3- مشاركة العاملين
- 4- نمط الاتصال
- 5- طبيعة العمل
- 6- التكنولوجيا
- 7- التحفيز

المتغير التابع: ضغوط العمل: ويشمل مجموعة من المفردات التي تمثل ضغوط العمل
فرضيات الدراسة: تتمثل فرضية هذه الدراسة في:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ابعاد المناخ التنظيمي وضغوط العمل. ويتفرع منها الفرضيات التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي للجامعة وضغوط العمل.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة وضغوط العمل .
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى مشاركة العاملين وضغوط العمل .
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصال المتبع في الجامعة وضغوط العمل .
- 5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل وضغوط العمل .
- 6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا المستخدمة وضغوط العمل.

7- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز وضغوط العمل.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج والوصف التحليلي الذي يعمل على وصف وتفسير الوضع القائم، والوصول إلى النتائج ومن ثم توصيات تساهم في حل مشكلة البحث.

الدراسات السابقة:

دراسة : العزاوي،(2005م):

هدفت الدراسة الى الكشف عن واقع المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على الفروق بين أعضاء هيئة التدريس وفق متغير التخصص (علمي، أنساني) ومتغير الجنس (ذكور - إناث) . أهم النتائج هي أن المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية تسوده علاقات ايجابية ويعكس إدراكا وتصوراً مرضياً لدى أعضاء الهيئة التدريسية وأن الأقسام الإنسانية تتفوق على الأقسام العلمية في نظرهم للمناخ التنظيمي في مجال (القيادة الإدارية، وتقويم الأداء). كما أنه ليس لمتغير الجنس أثر في وصف واقع للمناخ التنظيمي السائد.

دراسة : الربيعي،(2006م):

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد في جامعة ديالى من وجهة نظر التدريسيين، والتعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والعمل الإبداعي في الأقسام العلمية، والفروق الإحصائية بحسب متغيرات (مدة الخدمة من 15 سنة فأكثر)، والجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي . واستنتج الباحث ان أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة ديالى في الأقسام العلمية كانت مرتفعة وتتمتع بمناخ تنظيمي مفتوح، أما علاقة المناخ التنظيمي بالعمل الإبداعي فمن خلال مناخ تنظيمي عالٍ ومفتوح ساعد على بلورة أفكار معرفية تنمي القدرات المعرفية عند التدريسيين، ومعرفتهم بالمشكلات التي تحدث بينهم تجعلهم يساهمون في حلها، وإعادة التنظيم للكثير من الأعمال وتحويلها إلى تصميم جديد مما ساعدهم على الإسهام في أعمال أبداعية تنمي وتطور كليات الجامعة.

دراسة : الطيب ، (2008م):

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي في شركة الاتصالات الفلسطينية على الرضا الوظيفي للعاملين بها، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي "الهيكل التنظيمي"، "نمط القيادة"، "مدى مشاركة العاملين"، "نمط الاتصال"، "طبيعة العمل"، "التكنولوجيا المستخدمة"، كما هدفت الدراسة أيضاً التعرف إلى مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي تعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة. وتم الوصول إلى النتائج التالية: أظهرت الدراسة توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي بشركة الاتصالات الفلسطينية. وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين بشركة الاتصالات الفلسطينية. أظهرت الدراسة أن هناك مستوى جيد من الرضا الوظيفي بين العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية. ومن التوصيات: ضرورة أن تولي الإدارة العليا المناخ التنظيمي بجميع مكوناته وعناصره الاهتمام اللازم كونه متغير هام يساهم في التأثير على الرضا الوظيفي للعاملين، مما يساعد في تحقيق الشركة لأهدافها. وضرورة تفعيل مشاركة العاملين في البرامج الجديدة المقررة وخاصة ما يتعلق منها

بمعايير الأداء والاعتراف بقدراتهم في وضع الأهداف المرحلية التي تساهم في تحقيق أهداف وغايات الشركة. والعمل على رفع مستوى رضا العاملين من خلال إعادة النظر في نظام ساعات العمل وتحسين البيئة المادية للعمل.

دراسة: الشنطي، (2006م) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية على أداء الموارد البشرية، وتقييم المناخ التنظيمي بهذه الوزارات وكذلك التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية، وقد توصلت الدراسة إلى أن: توجهات العينة كانت إيجابية نحو المناخ التنظيمي السائد. وكذلك وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء. كما أظهرت الدراسة وجود خلل في الهيكل التنظيمي للوزارات وأساليب وطرق اتخاذ القرار.

دراسة: البدر ، (2006م):

"المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل: دراسة ميدانية على ضباط مديرية الدفاع المدني بمنطقة الرياض". هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى المناخ التنظيمي السائد في مديرية الدفاع المدني بالرياض وكذلك مستوى ضغوط العمل لديهم، وكذلك طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل، بالإضافة إلى التعرف على الاختلافات في اتجاهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي وضغوط العمل باختلاف المتغيرات (العمر، الرتبة، المؤهل العلمي، مسمى الوظيفة الحالية، الحالة الاجتماعية). وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أظهرت الدراسة توجهاً نحو الموافقة على توافر المناخ التنظيمي الإيجابي بمديرية الدفاع المدني بمنطقة الرياض والإدارات والمراكز التابعة. بالإضافة إلى وجود علاقة عكسية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين توافر مناخ تنظيمي ومستوى ضغوط العمل لدى ضباط مديرية الدفاع المدني. كما أظهرت عدم وجود فرق دال إحصائياً بين نتائج عينات الفئات العمرية وفئات الرتب تجاه واقع المناخ التنظيمي وضغوط العمل عند مستوى (0.05).

دراسة: الحيدر، (2006م):

هدفت الدراسة إلى تقصي أبعاد المناخ التنظيمي وعناصره في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالرياض وعلاقته باختلاف خصائص العاملين الشخصية والوظيفية، باستقصاء آراء عينة تضمنت 530 موظف، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي "الهيكل التنظيمي"، "المسؤولية"، "نظام المكافآت"، "الدعم"، "الصراع" و"التماسك". وأظهرت النتائج انقسام العينة حول جميع عناصر المناخ التنظيمي، بالرغم من أن المتوسط الحسابي يشير إلى الحياد (3) فهناك نسبة كبيرة من معارضين ومؤيدين لجميع أبعاد المناخ التنظيمي، كما أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية للمبحوثين (العمر - الخدمة الوظيفية - الحالة الاجتماعية) وجميع محاور المناخ التنظيمي قيد الدراسة، وأظهرت أن الاتجاه نحو الهيكل التنظيمي كأحد محاور المناخ التنظيمي لا يختلف باختلاف جنس المبحوثين أو جنسيتهم أو المستوى التعليمي أو طبيعة العمل. وأوصت الدراسة بضرورة دراسة طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المستشفى وتحسين مستوى المكافآت للفئات الفنية والممرضين حيث تبين أن معظمهم غير راضين عنها وزيادة تدريب المسؤولين على إدارة الصراع داخل التنظيم لتحويله لصالح المستشفى.

دراسة : السكران، (2004م) :

هدفت الدراسة التعرف إلى توجهات ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة نحو المناخ التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم، بالإضافة إلى التعرف على أثر المتغيرات الديمغرافية (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الرتبة) على توجهات الضباط نحو أبعاد المناخ التنظيمي قيد الدراسة وهي (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، نظم وإجراءات العمل، طرق اتخاذ القرار، الحوافز، تنمية الموارد البشرية)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود توجهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو كل من المحاور التالية (الاتصالات، إجراءات العمل، الهيكل التنظيمي) ووجود توجهات محايدة نحو المحاور (الحوافز، طرق اتخاذ القرار، تنمية الموارد البشرية)، وبشكل عام كانت التوجهات محايدة لدى أفراد العينة نحو الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي، بينما كانت التوجهات إيجابية مرتفعة نحو الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي لأفراد العينة. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين القدرات والخصائص الفردية للموظف وإدراك الموظف لدوره الوظيفي والدرجة الكلية للأداء الوظيفي وبين محاور المناخ التنظيمي قيد الدراسة. كما أظهرت النتائج عدم وجود تأثير دال إحصائياً على توجهات أفراد العينة نحو محور الاتصالات والحوافز وعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لسنوات الخدمة الحالية والرتبة نحو محاور المناخ التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعناصر المناخ التنظيمي وضرورة الوقوف على العوامل التي تخلق توجهات سلبية نحو المناخ السائد.

دراسة: خالد عباس متولي قطب (2012م):

أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي ،دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للبريد، تدور مشكلة الدراسة حول تعرض المديرين بالهيئة القومية للبريد لقدر كبير من ضغوط العمل تؤثر على الرضا الوظيفي وكان الهدف من الدراسة التعرف على أنواع الضغوط التي يتعرض لها المديرين بالهيئة وتأثير ذلك على الرضا الوظيفي لهم وقد كانت الفروض التي تم اختيارها على النحو التالي :- لا يوجد علاقة جوهرية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها المديرين بالهيئة والرضا الوظيفي . لا يوجد علاقة جوهرية بين العوامل الديموجرافية من حيث (النوع - السن - المستوى التعليمي - نوع الوظيفة - مدة الخبرة - الحالة الاجتماعية) والرضا الوظيفي . لا توجد أختلافات جوهرية بين المديرين بالهيئة من حيث ضغوط العمل الناجمة عن خصائص الدور (صراع الدور - غموض الدور - عبء الدور الزائد) ولا يوجد تأثير جوهرى للعوامل الديموجرافية من حيث (السن - النوع - الحالة الاجتماعية - المؤهل الدراسي - نوع الوظيفة - سنوات الخبرة) على ضغوط العمل التي يتعرض لها المديرين بالهيئة القومية للبريد، لا يوجد تأثير جوهرى لأختلاف المناطق البريدية التي يعمل بها المديرين على ضغوط العمل لديهم وقد اعتمد منهج البحث الأطار النظرى من خلال الكتب والبحوث العلمية والدوريات والدراسات السابقة والدراسات السابقة وعلى الأطار الميدانى من خلال الأستبيان الذى تم توزيعه على عينه الدراسة . وكانت أبرز نتائج الدراسة على النحو التالى :- أرتفاع الخصائص الشخصية للمديرين بالهيئة من حيث السن المناسبة ومستوى التعليم ودور المرأة فى الوظائف الإشرافية والخبره سواء فى مدة الخدمة أو الخبره فى الوظائف الإشرافية . وحاجة المديرين الى التدريب والتمكين وتفويض السلطة وتوفير المعلومات والمشاركة فى اتخاذ القرار . وكذلك لا توجد علاقته جوهرية بين عناصر ضغوط العمل (صراع الدور - زيادة عبء

الدور) التي يتعرض لها المديرون بالهيئة القومية للبريد والرضا عن العمل ، في حين أن عناصر (غموض الدور - التطور الوظيفي - المسؤولية تجاه الأجرين) فتوجد علاقة جوهرية بينهم بين الرضا عن العمل. وايضا توجد خلافات جوهرية بين المديرين بالهيئة من حيث زيادة ضغوط العمل الناجمة عن خصائص الدور (صراع الدور - زيادة عبء الدور - غموض الدور) . ولاتوجد علاقة جوهرية بين العوامل الديموجرافية من حيث (النوع - السن - المستوى التعليمي - نوع الوظيفة - مدة الخبرة - الحالة الاجتماعية) والرضا عن العمل أو ضغوط العمل . واخيرا لا يوجد تأثير جوهري لأختلاف المناطق البريدية التي يعمل بها المديرين على ضغوط العمل لديهم .

دراسة: أحمد (2004م):

هدفت الى التعرف على الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مستشفيات جامعة عين شمس بالقاهرة علاقة الضغوط الوظيفية بالانتماء التنظيمي . ومعرفة مدى وجود علاقة ارتباطية عكسية جوهرية عند مستوى معنوية 0.01 بين الضغوط الوظيفية والانتماء التنظيمي . وكذلك مستوى الضغوط الوظيفية لدى أفراد العينة يقع حول الدرجة المتوسط ، وهل توجد أختلافات جوهرية في الأهمية النسبية لمصادر الضغوط الوظيفية ، وهل توجد أختلافات جوهرية في الأهمية النسبية لمصادر الضغوط الوظيفية بأختلاف الخصائص الشخصية للعاملين في المستشفيات ما عدا النوع والمستوى التعليمي والمستوى الإداري .

دراسة : ماك جيلتون ، (2007م) :

هدفت هذه الدراسة في التحقق من تفهم تأثيرات الدعم الأشرافي المسجل لدى الممرضين في كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل بين الممرضين المسعفين العاملين في الرعاية طويلة الأمد، والضغوط المصاحبة للعمل من أحد أهم المشاكل التي تواجه عمل الممرضين المسعفين في الرعاية طويلة الأمد، والتي تعد السبب الأساسي للرضا الوظيفي المنخفض، ولا توجد دراسات نظرية أستخدمت موضوع هذه الدراسة للبحث في العلاقة الطبيعية بين الأشراف المباشر للمساعدات التمريضية وبين ضغوط العمل والرضا .

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي وضغوط العمل من اجل إثراء الإطار النظري للدراسة والاستفادة منها في التعرف على الابعاد المستخدمة في تقييم خصائص المناخ التنظيمي وضغوط العمل، وقد تم الاستفادة منها في بناء أداة الدراسة اللازمة لجمع البيانات والتعرف على الأساليب الإحصائية وتفسير النتائج. وقد تناولت بعض الدراسات موضوع المناخ التنظيمي وضغوط العمل بشكل منفصل، فمنها ما تناول محور المناخ التنظيمي كأحد متغيرات الدراسة، بهدف معرفة أبعاده وعناصره وتأثيره على بعض المتغيرات الإدارية الأخرى أو مدى تأثره بها، مثل دراسة (الطيب، 2008)، ودراسة (الحيدر، 2006) ودراسة (الشنطي، 2006)، (الربيعي، 2006) ودراسة (السكران، 2004) ودراسة (العزاوي، 2006) ومنها ما تناول محور ضغوط العمل كأحد متغيرات الدراسة مثل دراسة (Mc Gilton، 2007) ودراسة (قطب، 2012) ودراسة (احمد عيسى، 2004)، وبالرغم من أهمية الموضوع، فقد لاحظ الباحث أن الدراسات التي تناولت بصورة مباشرة أثر المناخ التنظيمي على ضغوط

العمل كانت محدودة، باستثناء دراسات مثل دراسة {البدر، 2006م} ولكنها اعتمدت على العلاقة بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تعتبر من اوائل الدراسات في البيئة السودانية على حد علم الباحث التي تناولت أثر المناخ التنظيمي على ضغوط العمل، في أحد المؤسسات التعليمية باعتبار أنه لا توجد دراسة سابقة لنفس الموضوع.
- تميزت عن الدراسات السابقة في عناصر المناخ التنظيمي التي تم اعتمادها للدراسة وهي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، مشاركة العاملين، والتحفيز، التكنولوجيا المستخدمة) حيث يرى الباحث أنها تساهم في تكوين صورة أكثر وضوحاً عن طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الجامعة، وتشابهت مع بعض الدراسات من حيث ابعاد المناخ التنظيمي التي اعتمدت للدراسة.

ابعاد المناخ التنظيمي:

يجب الإشارة إلى صعوبة تحديد أبعاد المناخ التنظيمي، حيث قسمها ابو شيحة إلى ستة ابعاد وتشمل (نمط الاتصال، اتخاذ القرار، الاهتمام بالعاملين، مدى تأثير العاملين على مجريات الأمور في المنظمة، استخدام التكنولوجيا، الحوافز (ابو شيحة، 2005). وتمثل القيادة محورا مهما في العملية والممارسة الإدارية، حيث تشكل مع التنظيم والتخطيط والرقابة ممارسة متكاملة، تعطي للمنظمة النجاح إذا ما أتقنت بكافة أبعادها. والقيادة في إطار الممارسة الإدارية هي عمليات إيماء أو إلهام أو تأثير في الآخرين لجعلهم يعملون بالتزام عالي ومثابرة لانجاز وتأدية المهام المطلوبة منهم (العامري، 2007، ص424).

بينما حدّد بحر يوسف عبده عناصر وأبعاد المناخ التنظيمي بما يلي (بحر 2005، ص 9):

1. **متطلبات الأداء الوظيفي للعمل:** بحيث تكون قادرة على خلق الإبداع والابتكار في الأداء أي أن تكون بعيدة عن الروتين والملل والرقابة التي تعمل على قتل المبادرة والإبداع لدى العاملين داخل المنظمة.
2. **التدريب:** حيث أنه يلعب دوراً أساسياً وجوهرياً في تنمية المهارات البشرية التي تعتمد المنظمة عليها في تحقيق أهدافها ولهذا يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من أهم الاستثمارات التي تعتمدها المنظمة التي تسعى إلى تحقيق الأهداف في الأجل الطويل. (ماهر، 2005)
3. **أسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين:** بحيث يكون هذا الأسلوب معتمداً على المشاركة في اتخاذ القرارات وتشجيعهم على الإخلاص والصدق في العمل وهذا كله بدوره يؤدي إلى زيادة الانتماء والولاء للمنظمة (العباسي، 2008).
4. **أنماط السلطة الإدارية:** أي ما هو النمط المتبع في المنظمة للتعامل مع العاملين، هل تتبع المركزية؟ أم اللامركزية، فإتباع المركزية قد يؤدي إلى الملل ووجود التسلسل من قبل الإدارة هذا على عكس إتباع الإدارة اللامركزية. أو القيادة الادارية: بمعنى التأثير في سلوك الافراد والجماعات لانجاز الهدف المحدد. (السيد، 2005)
5. **المرونة في التنظيم وقدرته على التأقلم مع المتغيرات البيئية الخارجية:** بحيث يكون هناك توازن وتكيف تستطيع من خلاله الإدارة أن تصل إلى تحقيق الأهداف المنشودة. **والهيكل التنظيمي:** يعرف بأنه مجموعة الطرق التي تقسم بها المنظمة افرادها في مهمات متميزة، ثم التنسيق بينهما، ويمكن ان يصور

الهيكل التنظيمي على شكل خارطة تنظيمية، وهذه الخارطة تصف كيفية توزيع المهام والمسؤوليات بين الهرمية في الهيكل، وتجميع الافراد سوية في تقسيمات رسمة.(حمدي،2009)

6. أساليب التحفيز: أي لابد للأدارة من استخدام أساليب تحفيزية مختلفة حيث أن العامل عندما يحصل على مكافأة نتيجة أداءه عمل ما، فإنه سيحاول تكرار هذا السلوك في المرات القادمة ومن ثم زيادة الانتماء والولاء للمنظمة، ويجب أن تعتمد الإدارة استخدام عدة طرق في عملية التحفيز منها ما هو مادي ومنها ما هو معنوي ويجب أن تكون الحوافز شاملة لكل العاملين داخل المنظمة(العباسي،2008).

7. الاستقرار والأمن الوظيفي: وتتمثل بمختلف أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي والمنافع الوظيفية حيث أن هذه الأمور من شأنها أن تخلق استقراراً نفسياً وتساهم برفع الروح المعنوية للأفراد وتؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

ضغوط العمل:

تستخدم عبارة الضغوط للدلالة على حالتين مختلفتين، ففي الأول تشير إلى الظروف البيئية التي تحيط بالفرد والتي تسبب له نوعاً من الضيق والتوتر وضمن هذا الإطار فإنها تشير إلى وجود مسببات مختلفة أو مصادر خارجية للضغوط. وفي الحالة الثانية تشير إلى ردود الفعل الداخلية والتي تحدث بسبب هذه المصادر أو الشعور غير السار الذي يعطي تسمية الضغوط. وقد اتفق معظم المهتمين لهذا الموضوع على أن عدم التوافق بين متطلبات الحياة و بين الموارد و الإمكانيات المتاحة للفرد تمثل ضغوطاً بالنسبة له (ماهر، 2005، ص 10). ويشير البعض إلى أن للضغوط مفاهيم جاءت من الفيزياء وهي بهذا المفهوم الفيزيائي تعني المضاعفات التي تؤثر في حركة الدم في الجسم. أما في علم النفس فإن الضغوط تعني المطالب التي تجعل الكائن الحي أو الفرد يتكيف و يتعاون لكي يتلاءم مع ما حوله (حجازي، 2005، ص 212). يعرف ضغط العمل: "بأنه نمط معقد من حالة عاطفية ووجدانية و ردود فعل فسيولوجية استجابة لمجموعة من الضغوط الخارجية" (جيرالد، 2004، ص 257). ويرى الصباغ بأن ضغط العمل "يشير إلى الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل وشخصية الإداري على حالته النفسية و البدنية التي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي" (الصباغ، 1982، ص 16). و يرى "مشيل باتن" بأن ضغوط العمل هي: "كل ما يؤدي إلى خلل في قدرة الفرد على التكيف أو الحفاظ على توازنه الطبيعي" (باتن، 1987، ص 50). ويعرف "العديلي" الضغوط بأنها: "ردود فعل الإنسان إزاء المؤثرات المادية والمؤثرات النفسية (العديلي، 1995، ص 17). وتتمثل ردود فعل الإنسان إزاء هذه المؤثرات بالخوف والاضطراب والارتجاج وزيادة ضغط الدم والارتباك والشحوب والسرحان أو غياب الذاكرة ويغير ذلك من ردود الفعل الجسدية والنفسية التي توحى بأن الفرد غير مرتاح للموقف" (ابو قحف، 2001، ص 208).

تشير الكثير من الدراسات إلى وجود مصادر متنوعة للضغط داخل العمل، و قد تناولت تلك الدراسات بيئة العمل الداخلية والخارجية والفرد نفسه باعتبارهما من المسببات الرئيسية للضغوط. منها غموض وصراع الدور ومشاكل الخضوع للسلطة وصعوبة العمل والتنافس على الموارد وظروف العمل المادية واختلاف العلاقات داخل التنظيم وعدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم (عبد المقصود، 2007، ص 121).

التعريفات الاجرائية:

المناخ التنظيمي: يعرف المناخ التنظيمي بأنه " الانطباع العام أو الصورة الذهنية لدى أعضاء المنظمة عن منظماتهم وعن السلوك القيادي للمديرين فيها ، تلك الصورة التي تؤثر في سلوكياتهم لأنهم اكتسبوها من خلال تجاربهم الخاصة ، وهو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على نوافعهم وسلوكهم {السيد، 2005}.

ضغوط العمل: رد فعل نفسي للمتطلبات التي تفرضها ظروف العمل والتي تجعل الفرد يشعر بالقلق أو التوتر. (جاد الله 2000)

تلك المصادر السلبية لبيئة العمل والتي تضغط على الفرد وتحول دون ادائه لعمله بفاعلية وكفاءة وتجعله غير راضي عن عمله (العتيبي، جابر، 2011).

العلاقة بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل:

يعتبر خصائص وابعاد المناخ التنظيمي الخاص بالمنظمة من المصادر المباشرة لضغط العمل وذلك من خلال مفهومه الذي يشير الى انه جميع القيم السائدة في التنظيم وانعكاساتها على سلوك الافراد إدارياً من ناحية وعلى المفاهيم الادارية والشخصية لهم من ناحية اخرى وذلك حول الحقائق التنظيمية المتمثلة بالهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نوع العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، نمط الاتصالات هذه الحقائق يفترض ان تتمتع بنوع من الثبات النسبي ليفهمها ويتفاعل معها الافراد وتتعكس على اتجاهاتهم وسلوكهم الذي اما ان يؤدي إلى إثارة الدافعية أو تقليل معدلات الأداء، اذن المناخ التنظيمي يعد بمثابة متغير وسيط بين المتطلبات الوظيفية وحاجات الفرد، وهنا تتجسد حالة تولد الضغط من خلال ظهور نوع من عدم التوافق أو التعارض بين الامكانيات والمتطلبات ففي بعض الاحيان تفوق المتطلبات الوظيفية امكانيات الفرد او ان امكانيات العمل لا تتناسب مع حاجات الفرد ودوافعه أي تحقيق نوعاً من عدم التوافق (نظرية فرنش) اما بين امكانيات الفرد ومتطلبات العمل او احتياجات الفرد وطبيعة العمل وظروفه.

ان عدم وضوح او عدم صحة المناخ التنظيمي يكونان ساحة مولدة لضغط العمل بسبب صعوبة كيفية تأدية الأعمال من قبل الأفراد. ومهما كانت طبيعة التنظيم والافراد العاملين فيه فان الفرضية هي إن كلا الطرفين يسعى للوصول الى بيئة عمل يسودها مناخ تنظيمي جيد، بإبعاده وعناصره المختلفة.

لان في ذلك مصلحة مشتركة تتمثل بالاداء الجيد في العمل وبرضى الفرد عن الوظيفة وتمثل القيادة او النمط القيادي السائد العنصر الرئيس المحدد لطبيعة المناخ التنظيمي ، فاذا كان النمط القيادي تسلطياً ومركزياً فان ذلك سيؤدي الى مناخ تنظيمي غير صحي للأفراد إذ يحدد من مبادراتهم وكذلك مشاركتهم في التعامل مع المشكلات الادارية لانهم يعرفون ان قراراتهم او ادائهم لا قيمة لها، والامر الذي يتعكس في حال كون القائد في المنظمة ديمقراطياً يستمع للاخرين ويشجعهم على تقديم افكارهم فان ذلك سيخلق مناخاً تنظيمياً صحياً اغلب الاحيان ويزيد من ثقة الافراد بانفسهم ويزيد من انتمائهم للمنظمة وارتفاع معدلات الأداء فيها.

ومن ناحية فسخ المجال امام الأفراد للمشاركة في اتخاذ القرارات فان ذلك يعد مصدراً من مصادر الدعم المعنوي لهم اذ يحسون بإنسانيتهم وقيمتهم ويجعلهم مجتهدين بطرح الأفكار التي تساهم في تحسين اساليب العمل مثلاً الامر الذي يزيل كل بوادر التأزم أو الضغط في مجال العمل بشكل غير مباشر ويؤمن مزيد من الانسجام في جو العمل. ذلك لان مصدر بعض ضغوط العمل هو عدم رضى الافراد العاملين. اما عن نوعية

العمل فيقصد بها إن العمل غير روتيني وفيه مجال للابتكار، ذلك ان العمل الروتيني غير المتجدد الساكن سيفقد الفرد الاحساس بأهمية الدور وعدم وجود حافز لتحسين الاداء مع كل التقدير للعاملين أعمالا روتينية. (رشيدوجاسم، 2010).

وعلى مستوى التعامل والعلاقات في العمل، فشيوع أسلوب الصراحة والصدق بين الأفراد أنفسهم من جهة وبينهم وبين الإدارة من جهة أخرى، وعدم التكتم على المعلومات يساهم في زيادة رضا العاملين عن العمل ويرفع روحهم المعنوية بما يقلل بشكل غير مباشر من حالات التغيب والتمارض التي تعد احد مظاهر ضغط العمل الذي يعاني منه الأفراد ومن ثم زيادة مستويات الأداء. (صالح، سالم، 2009).

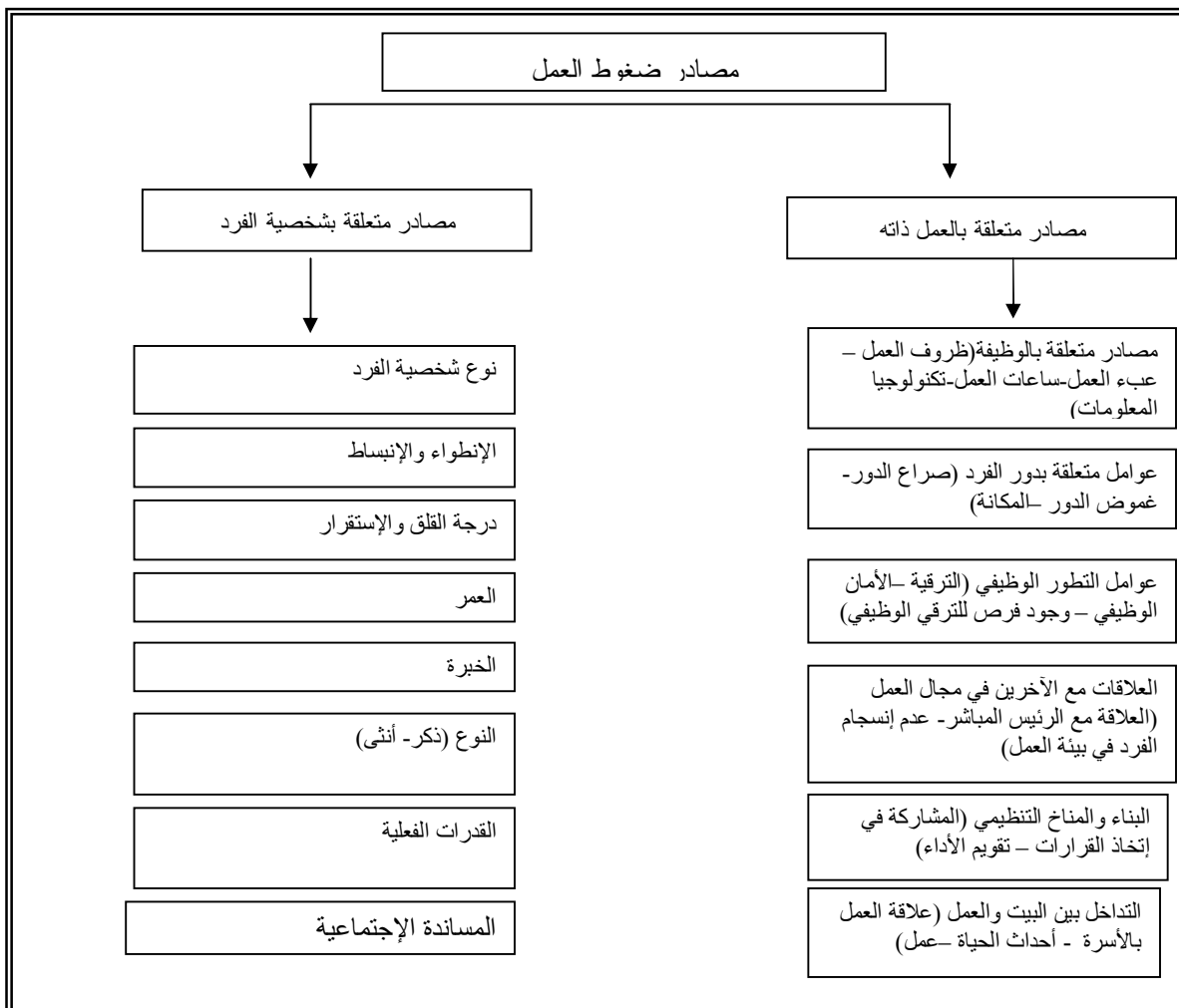
وتعود أكثر مشكلات المنظمات الى وجود مناخ وظيفي غير مناسب يؤدي الى تكوين أنواع من الضغوط على العاملين بالمنظمة يؤثر سلباً على أداء العاملين (قطب، 2012).

مصادر ومسببات ضغوط العمل :

تنشأ ضغوط العمل من مسببات كثيرة ، حيث يمكن أن يمكن القول بأن أي شئ داخل العمل قد يكون مصدراً أو سبباً من مسببات ضغوط العمل. تتمثل الخطوة الأولى في الإدارة الجيدة للضغوط في التعرف على مسببات الضغوط ولا يوجد إفاق بين الباحثون في تصنيفاتهم لمسببات ومصادر الضغوط فمنها من

صنفها في مجموعتين (مصادر متعلقة بالعمل ومصادر متعلقة بالفرد) كما في الشكل التالي

شكل رقم (2) النموذج الثنائي لتصنيف ضغوط العمل حسب كان وكوبر



تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

مصادر جمع البيانات:

تعتمد الدراسة على نوعيين أساسيين من البيانات: وهي البيانات الأولية: وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة مفردات البحث وتجميع المعلومات الخاصة بموضوع البحث، وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لنتائج تدعم موضوع الدراسة. وكذلك البيانات الثانوية: تم الاعتماد على الكتب والدوريات والمنشورات ذات العلاقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق بأثر المناخ التنظيمي على ضغوط العمل بالمؤسسات الجامعية.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من اعضاء هيئة التدريس في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وقد تم التركيز على اساتذة اربع كليات وهي: (كلية الدراسات التجارية، الهندسة، علوم الحاسوب، كلية الفنون)، والبالغ عددهم 160 عضو هيئة تدريس، شئون العاملين (2015).

عينة الدراسة:

تم اختيار أفراد العينة وتوزيع الاستبانة على عدد 90 عضو هيئة تدريس بطريقة عشوائية، وقد تم استبعاد 13 استبانة لعدم اكتمالها، ليصبح صافي ما تم جمعه حوالي 79 استبانة صالحة للتحليل.

أداة الدراسة

أن الأداة الأكثر مناسبة لتحقيق أهداف البحث هي "الاستبانة"، حيث قام الباحث بتصميم استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات، وتم عرضها على مجموعة من المحكمين، حتى خرجت الاستبانة بصورتها النهائية، والتي تم توزيعها على جميع أفراد العينة.

ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى إلى محورين كما يلي:

- المحور الأول : المتغير المستقل المناخ التنظيمي، وتكون من 42 فقرة
- * المحور الثاني: المتغير التابع ضغوط العمل، ويتكون من 10 فقرات.

وقد تبنى الباحث في إعداد الاستبانة الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي حدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال. وقد تم استخدام مقياس ليكارت المتدرج ذي النقاط الخمسة لقياس العبارات وهو كالتالي:

جدول رقم (1) مقياس الإجابة على الفقرات

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
الدرجة	5	4	3	2	1

صدق وثبات الأداة: تم تقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدق وثبات فقراتها كالتالي:

* صدق فقرات الأداة : تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين.

- 1- صدق المحكمين: تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (3) من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الدراسات التجارية، متخصصين في الإدارة والإحصاء وقد استجاب الباحثن لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم.
- 2- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha: تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة وقد بين جدول رقم (2) أن معاملات الثبات مرتفعة

جدول رقم (2) معامل الثبات طريقة ألفا كرونباخ

المحور	المجال	عنوان المحور الفرعي	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: المناخ التنظيمي	المجال الأول	الهيكل التنظيمي	8	0.823
	المجال الثاني	القيادة	10	0.833
	المجال الثالث	مدى مشاركة العاملين	7	0.930
	المجال الرابع	نمط الاتصال	7	0.898
	المجال الخامس	طبيعة العمل	7	0.870
	المجال السادس	التكنولوجيا	6	0.787
	المجال السابع	التحفيز	5	0.8745
المحور الثاني		ضغوط العمل	10	0.776
	جميع الفقرات		60	0.874

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قد تأكد لنا صدق وثبات الاستبانة مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج.

تحليل فقرات الدراسة

جدول رقم (3) تحليل محاور الدراسة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الدلالة
الأول	الهيكل التنظيمي	3.43	0.509	69.67	0.016
	القيادة	1.24	0.807	32.59	0.081
	مدى مشاركة العاملين	2.14	0.673	45.61	0.122
	نمط الاتصال	1.75	0.588	38.40	0.157
	طبيعة العمل	3.30	0.521	66.87	0.019
	التكنولوجيا	1.59	0.55	29.87	0.125
	التحفيز	1.73	0.504	34.27	0.090
	جميع فقرات المحور	2.04	0.483	42.51	0.088

				الأول(المناخ التنظيمي)	
0.000	80.73	0.417	4.04	ضغوط العمل	الثاني
0.042	61.23	0.444	2.68	جميع المحاور	

نلاحظ من الجدول رقم (3) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في محاور الدراسة المتعلقة بأثر المناخ التنظيمي على ضغوط العمل مرتبة كما يلي: بلغ المتوسط العام للمناخ التنظيمي (2.04) بمستوى ضعيف. ومن خلال التحليل اتضح لنا ان محور الهيكل التنظيمي احتل المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (3.33)، يليه محور طبيعة العمل بمتوسط حسابي بلغ (2.80)، ويليه محور مدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (2.14)، ويليه محور نمط الاتصال بمتوسط (1.63)، ويليه محور التكنولوجيا بمتوسط (1.59)، ويليه محور التحفيز بمتوسط (1.58) واخيرا محور القيادة بمتوسط (1.24)، تصورات افراد العينة تجاه المحاور كانت سلبية ما عدا محوري الهيكل التنظيمي وطبيعة العمل كانت متوسطة تم تحليل فقرات كل محور من محاور ابعاد المناخ التنظيمي كما يلي في الجدول ادناه:

جدول رقم (4) المتوسط الحسابي والاوزان النسبية لتصورات اعضاء هيئة التدريس لكل ابعاد المناخ

التنظيمي مرتبة تنازليا

م	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	مستوى الدلالة
1	4	هناك توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي	3.59	71.89	0.000
2	6	يتوافق الهيكل التنظيمي للجامعة مع طبيعة ومهام الجامعة	3.27	70.44	0.000
3	5	يتميز الهيكل التنظيمي في الجامعة بالمرونة	3.36	71.11	0.000
4	1	يساعد تقسيم العمل في الجامعة على تحقيق أهدافها	4.26	84.11	0.000
5	2	هناك مستوى عالي من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي	3.99	78.78	0.000
6	8	تتناسب مؤهلات وتخصصات العاملين بالجامعة مع طبيعة مهام وواجبات ووظائفهم	2.28	44.43	0.061
7	3	الهيكل التنظيمي بالجامعة يؤدي إلى سرعة في إنجاز العمل	3.75	74.89	0.000
8	7	توجد درجة كبيرة من الوضوح في طبيعة العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين بالجامعة	2.11	40.11	150.0
		الهيكل التنظيمي	3.33	66.67	160.0
1	3	ساعات العمل ومواعيد الدوام	3.85	89.47	0.000

			مناسبة		
0.072	37.25	1.88	تصاميم المكاتب توفر الراحة النفسية والبدنية (التهوية، الإضاءة، الحركة)	7	2
0.065	41.02	2.00	توفر الإدارة مقومات الأمن والسلامة	5	3
0.000	75.11	3.76	يتلاءم حجم العمل مع قدراتي الشخصية مؤهلاتي العلمية	2	4
0.067	39.54	1.98	أشعر بالظلم حيال الواجبات والمهام الملقاة على عاتقي في العمل	6	5
0.000	28.88	1.44	وظيفتي تمنحني تقدير واحترام الآخرين في المجتمع	1	6
0.059	42.23	2.02	يتمتع العاملون في الجامعة بالإجازات التي يستحقونها وفقاً للنظام	4	7
170.0	66.87	3.30	طبيعة العمل		
0.097	47.44	2.27	يشارك العاملون في وضع أهداف وحدات العمل وصنع القرارات التي تتعلق بوحدات العمل.	2	1
0.146	41.14	1.82	يلجأ متخذي القرارات إلى المشاورات قبل اتخاذ القرارات لمعرفة نتائجها وأثارها	5	2
0.000	74.44	3.47	مستوى التعاون بين الزملاء مناسب	1	3
0.120	45.33	2.21	يتم تقييم البدائل المختلفة والمتاحة قبل اتخاذ القرارات	3	4
0.175	37.51	1.65	تحرص الإدارة على إشراك المرؤوسين في صنع القرارات	6	5
0.125	44.20	2.20	يتم حل المشكلات التي تواجه وحدات العمل بشكل جماعي	4	6
0.192	29.18	1.36	يتم اتخاذ القرارات من قبل المسؤولين في الوقت المناسب	7	7
0.122	45.61	2.14	مشاركة العاملين		
0.089	46.78	2.09	يساهم نظام الاتصال بالجامعة على تحقيق أهداف الجامعة		1
0.099	47.22	2.16	تنجز الاتصالات بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة		2

0.120	43.89	2.04	تتميز الاتصالات الإدارية بالسهولة والمرونة	3
0.178	40.44	1.97	تبذل الإدارة جهداً للتغلب على المعوقات التي تعيق الاتصالات	4
0.157	35	1.95	تستخدم الجامعة وسائل حديثة ومتطورة في الاتصالات	5
0.230	24.22	1.36	يمكن الاتصال بالمستويات الإدارية العليا بدون عوائق	6
0.199	36.24	1.84	يساهم نظام الاتصال بالجامعة على توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات	7
0.157	34.11	1.63	نمط الاتصال	
0.055	42.67	2.28	التكنولوجيا المستخدمة في الجامعة ساهمت في رفع مستوى أداء العاملين	1
0.123	25.56	1.44	تحرص الجامعة على مواكبة النظورات التكنولوجية وتعمل باستمرار على تطوير التكنولوجيا المستخدمة بالجامعة	2
0.127	28.67	1.43	التكنولوجيا المستخدمة بالجامعة أدت إلى سرعة في إنجاز العمل وتحسين مستوى جودة الخدمات.	3
0.157	27.48	1.34	تنسجم التكنولوجيا المستخدمة بالجامعة مع متطلبات العمل	4
0.131	28.22	1.41	ساهمت التكنولوجيا المستخدمة بالجامعة بتوفير الجهد	5
0.154	26.59	1.33	تنجز الجامعة أغلب أعمالها باستخدام التكنولوجيا	6
0.125	29.87	1.59	التكنولوجيا	
0.060	40.67	2.08	يقدم المدير حوافز تشجيعية للعاملين المتميزين	1
0.067	37.67	1.83	يعتمد أجرى على مقدار إنجازي في العمل	2
0.071	32.00	1.64	يقوم المدير برفع الروح المعنوية	3

			للعاملين		
0.065	39.56	1.99	أجرى عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي		4
0.188	22.44	1.00	يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب		5
0.090	31.89	1.58	التحفيز		
0.098	41.56	1.88	يساعد أسلوب القيادة في الجامعة على تقدمها الرقي بها		1
0.079	34.18	1.66	يتميز مسؤولي المباشر برؤيته الواضحة		2
0.121	31.89	1.64	يتيح المسئول المباشر المجال للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار		3
0.095	42.22	1.91	يعمل المسئول المباشر على تحفيز الأفراد وتشجيعهم على التغيير والإبداع والابتكار		4
0.085	29.33	1.47	توفر الإدارة الدعم اللازم للقيام بالعمل والواجبات المطلوبة		5
0.063	45.89	2.04	هناك ثقة وتعاون بين المسئول المباشر والمرؤوسين		6
0.069	42.78	1.99	يشجع المدير مرؤوسيه لإبداء وجهة النظر والاقتراحات		7
0.064	44.44	2.02	يقوم المسئول المباشر بتشجيعي على حل مشكلات العمل بنفسه		8
0.069	42.67	1.98	يبدى المسئول المباشر اهتماماً كبيراً برغبات المرؤوسين		9
0.071	40.89	1.94	تتم معاملتي بالعدل والمساواة مع الآخرين		1 0

			دون أي تمييز	
0.081	32.59	1.24	القيادة	

نلاحظ من الجدول رقم (4) ان جميع فقرات الهيكل التنظيمي مرتفعة نسبيا ما عدا الفقرة السادسة والثامنة كانت متوسطة حسب تصورات افراد العينة، اما محور طبيعة العمل فكانت الفقرة رقم 1، 4، 6 مرتفعة اما الفقرة فقد تراوحت بين المتوسط والضعيف. اما محور مشاركة العاملين فكانت الفقرة رقم 3 مرتفعة نسبيا اما بقية الفقرات كانت سلبية حسب تصورات افراد العينة، اما بقية المحاور كانت كلها سلبية حسب تصورات افراد العينة

عموما يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (الهيكل التنظيمي) تساوي 3.43، والوزن النسبي يساوي 69.66% ومستوى الدلالة تساوي 0.016 مما يدل على أن الهيكل التنظيمي بالجامعة جيد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. اما محور (القيادة) فالمتوسط الحسابي لجميع فقراته تساوي 1.31، و الوزن النسبي يساوي 34.62% وبمستوى دلالة 0.081 مما يدل على أن أسلوب القيادة لايساعد على تقدم الجامعة، كما لا يوجد ثقة وتعاون بين القيادة واعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وأيضاً لا توجد بالجامعة قيادة تشجع المرؤوسين على إبداء الآراء وتقديم المقترحات، وكان هناك توجهها سلبيا لأفراد العينة نحو نمط القيادة. اما محور (مدى مشاركة العاملين) فقد بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقراته 2.14، والوزن النسبي يساوي 45.61% ومستوى الدلالة تساوي 0.122 مما يدل على وجود توجه سلبيا لأفراد العينة حول محور مشاركة العاملين ولكن نجد في الفقرة (مستوى مناسب من التعاون بين الزملاء) كانت بصورة مرتفعة حسب تصور افراد العينة اما بقية المفردات فكانت ضعيفة، بمعنى أن افراد العينة لا يشاركون في وضع أهداف وحدات العمل وصنع القرارات التي تتعلق بوحدات العمل، اي ان هناك توجه سلبيا من أفراد العينة عن مدى مشاركتهم في اتخاذ القرارات، اما محور نمط الاتصال يبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقراته تساوي 1.75، و الوزن النسبي يساوي 38.40%، ومستوى الدلالة تساوي 0.157 مما يدل على أن نظام الاتصال بالجامعة لا يساعد في تحقيق الأهداف بالجامعة، ونجد ان الجامعة لا تستخدم وسائل تساعد في سهولة الاتصالات بين فروع الجامعة، وأظهرت هذه الدراسة أن نمط الاتصالات بالجامعة غير ملائم. اما محور طبيعة العمل فالمتوسط الحسابي لجميع فقراته تساوي 3.30، والوزن النسبي يساوي 66.87% ومستوى الدلالة تساوي 0.017 مما يدل على طبيعة العمل في الجامعة يمنح العاملين بها الاحترام والتقدير في المجتمع ومناسبة ساعات الدوام، وبشكل عام فإن طبيعة العمل في الجامعة مناسبة وملائمة.

اما محور التكنولوجيا فالمتوسط الحسابي لجميع فقراته تساوي 1.59، و الوزن النسبي يساوي 29.87%، ومستوى الدلالة تساوي 0.125 يدل على أن الجامعة لا تحرص على مواكبة التطورات التكنولوجية وان التكنولوجيا المستخدمة بالجامعة لا تؤدي إلى سرعة في إنجاز العمل ولا الى تحسين جودة الخدمات بالمستوى المطلوب. وأظهرت هذه الدراسة توجهاً سلبيا حول التكنولوجيا المستخدمة حسب تصورات افراد العينة.

اما محور التحفيز فجميع فقراته تساوي 1.73، و الوزن النسبي يساوي 34.27%، ومستوى الدلالة تساوي 0.090 مما يدل على أن الجامعة غير حريصة على التحفيز حيث أظهرت هذه الدراسة توجهاً سلبيا نحو التحفيز بالجامعة .

ثانيا : ضغوط العمل:

الجدول رقم (5) يوضح المتوسطات الحسابية والوزن النسبي حسب تصورات افراد عينة الدراسة وهي مرتبة تنازليا

جدول رقم (5) تحليل فقرات المحور الثاني: (ضغوط العمل)

م	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	مستوى الدلالة
1	2	يضايقتني ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع الإدارة.	4.55	91.00	0.000
2	4	ينقل بعض الرؤساء كل كبيرة وصغيرة عن العمل للمدير	4.19	83.89	0.000
3	8	لا يوجد تنافس شريف بين الزملاء بالجامعة التي اعمل بها	4.09	81.89	0.000
4	9	المدير يتمسك برأيه رغم خطاه	4.06	81.22	0.000
5	7	غياب الشفافية داخل الجامعة في طريقة منح المكافآت	4.10	83.02	0.000
6	3	لا يهتم المدير بشجيع العاملين	4.44	89.82	0.000
7	5	عدم الشعور بأمان للمستقبل الوظيفي بالجامعة	4.15	83.00	0.000
8	1	لا يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	4.64	97.90	0.000
9	6	اشعر بفقدان القدوة داخل الكلية	4.11	82.11	0.000
10	10	يجب علي ان اسكت واصمت عن الاخطاء التي تمارسها الادارة	3.92	78.44	0.000
		جميع الفقرات	4.04	80.73	0.000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة "0.05" و درجة حرية "179" تساوي 1.97

النتائج المبينة في جدول رقم (5) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات محور ضغوط العمل مرتبة تنازليا حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

1. في الفقرة رقم "8" بلغ الوزن النسبي "97.90%" ومستوى الدلالة "0.000" مما يدل على أن " لا يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ".
2. في الفقرة رقم "1" بلغ الوزن النسبي "91%" ومستوى الدلالة "0.000" مما يدل على أن هناك " صعوبات في التعامل مع الإدارة "، وهذه النتيجة تؤدي إلى احباط الروح المعنوية للعاملين وبالتالي تؤثر على أدائهم.
3. في الفقرة رقم "6" بلغ الوزن النسبي "89.82%" ومستوى الدلالة "0.000" مما يدل على أن " عدم وجود القدوة داخل الكلية "، وهذه النتيجة تبين أن لدى أفراد العينة توجه سلبي نحو محتوى هذه الفقرة.
4. في الفقرة رقم "9" بلغ الوزن النسبي "81.22%" ومستوى الدلالة "0.000" مما يدل على أن " المدير يتمسك برأيه رغم خطاه ".

عموماً أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني: (ضغوط العمل) تساوي 4.04، والوزن النسبي يساوي 80.73%، ومستوى الدلالة تساوي 0.000 مما يدل على أن ضغوط العمل مرتفعة نتيجة إلى عدم توفر مناخ تنظيمي ملائم ومناسب بالجامعة.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

تتطلب هذه الدراسة من فرضيتين أساسيتين وينبثق من الفرضية الأساسية الأولى عدة فرضيات وهي كالتالي:
الفرضية الأساسية الأولى:

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين المناخ التنظيمي السائد في الجامعة وضغوط العمل. وينفرد منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الهيكل التنظيمي ومستوى ضغوط العمل.

جدول رقم (6) معامل الارتباط بين الهيكل التنظيمي وضغوط العمل

المحور	الإحصاءات	مستوى ضغوط العمل
الهيكل التنظيمي للجامعة	معامل الارتباط	90.60
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "178" ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.147

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين الهيكل التنظيمي ومستوى ضغوط العمل عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج مبينة في جدول رقم (6) والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.609 وهي أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.147، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين الهيكل التنظيمي وضغوط العمل، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة الهيكل التنظيمي للجامعة الذي يساعد على تحقيق أهداف الجامعة، وأظهرت هذه النتيجة توجهاً إيجابياً نحو الهيكل التنظيمي بالجامعة.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين نمط القيادة ومستوى ضغوط العمل.

جدول رقم (7) معامل الارتباط بين نمط القيادة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين فيها

المحور	الإحصاءات	مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين فيها
نمط القيادة	معامل الارتباط	1420.
	مستوى الدلالة	0650.
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "178" ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.147

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين نمط القيادة ومستوى ضغوط العمل عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج مبينة في جدول رقم (7) والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.065 وهي أكبر من 0.05، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.142 وهي أقل من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.147،

مما يدل على وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين نمط القيادة ومستوى ضغوط العمل، وهذا يؤكد على ان نمط القيادة بالجامعة لا يساعد في تحقيق اهداف الجامعة.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين مدى مشاركة العاملين وضغوط العمل.

جدول رقم (8) معامل الارتباط بين مدى مشاركة العاملين ومستوى ضغوط العمل

المحور	الإحصاءات	مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين فيها
مدى مشاركة العاملين	معامل الارتباط	1340.
	مستوى الدلالة	730.0
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية " 178 " ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.147

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين مدى مشاركة العاملين ومستوى ضغوط العمل عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج مبينة في جدول رقم (8) والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.073 وهي اكبر من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.134 وهي اقل من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.147، مما يدل على وجود علاقة سلبية بين مدى مشاركة العاملين ومستوى ضغوط العمل. وهذا يؤكد ان إدارة الجامعة لا تعطي العاملين الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف، ولا تشجعهم على إبداء الرأي والاقتراحات، هذه النتيجة أظهرت توجهات سلبية نحو الدور الذي يلعبه العاملين في اتخاذ القرارات والمشاركة في وضع الأهداف.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين نمط الاتصال المتبع في الجامعة

ضغوط العمل

جدول رقم (9) معامل الارتباط بين نمط الاتصال المتبع في الجامعة ومستوى ضغوط العمل

المحور	الإحصاءات	مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين فيها
نمط الاتصال المتبع في الجامعة	معامل الارتباط	4410.
	مستوى الدلالة	590.0
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية " 178 " ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.147

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين نمط الاتصال المتبع في الجامعة ومستوى ضغوط العمل عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج مبينة في جدول رقم (9) والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.059 وهي اكبر من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.144 وهي اقل من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.147، مما يدل على وجود علاقة سلبية بين نمط الاتصال المتبع في الجامعة ومستوى ضغوط العمل. وتؤكد هذه النتيجة على ان الاتصالات داخل الجامعة لا يساعد على تحقيق الأهداف، كما ان الاتصالات له أثر كبير على زيادة ضغوط العمل بالجامعة. وأظهرت هذه النتائج اتجاه سلبي مرتفع نحو وسائل الاتصال.

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين طبيعة العمل وضغوط العمل.

جدول رقم (10) معامل الارتباط بين طبيعة العمل ومستوى ضغوط العمل

المحور	الإحصاءات	مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين فيها
طبيعة العمل	معامل الارتباط	100.6
	مستوى الدلالة	110.0
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية " 178 " ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.147

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين طبيعة العمل ومستوى ضغوط العمل عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج كما في الجدول رقم (10) والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.011 وهي أقل من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.601 وهي أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.147، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين طبيعة العمل ومستوى ضغوط العمل، وهذا يدل أن تهيئة الظروف المناسبة للعمل وتوفير المناخ الملائم من حيث عدد ساعات العمل وتصميم المكاتب وتوفير الراحة ومقومات الأمن والسلامة، وملائمة قدرات ومؤهلاتهم ومهارات أفراد العينة مع طبيعة العمل ، وأظهرت هذه النتيجة توجهاً إيجابياً نحو بيئة العمل.

6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين التكنولوجيا المستخدمة والأداء

مستوى ضغوط العمل.

جدول رقم (11) معامل الارتباط بين التكنولوجيا المستخدمة ومستوى ضغوط العمل

المحور	الإحصاءات	مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين فيها
التكنولوجيا المستخدمة	معامل الارتباط	3140.
	مستوى الدلالة	600.0
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية " 178 " ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.147

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين التكنولوجيا المستخدمة ومستوى ضغوط العمل فيها عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج مبينة في جدول رقم (11) والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.060 وهي أكبر من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.143 وهي أقل من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.147، مما يدل على وجود علاقة سلبية بين التكنولوجيا المستخدمة ومستوى ض

النتائج:

1. غياب الأمان الوظيفي خاصة من جانب الترقية والمرتبب أساسا بالشهادة التي يحملها الأستاذ، بالإضافة إلى غياب نظام المكافآت وهذا راجع إلى غياب مؤشرات تقييم الأداء وبالتالي فإن الحافز الرئيسي للأستاذ هو الراتب الشهري.
2. أظهرت نتائج الدراسة ان افراد العينة لا يوافقون على ان القرارات يتم من قبل المسؤولين في الوقت المناسب.

3. اظهرت نتائج الدراسة بان بيئة العمل لا توفر لهم الراحة النفسية والبدنية. كما ان العمل لا يتيح لهم فرص للتجديد والابتكار.
4. هناك توجه سلبي نحو نمط القيادة ونمط الاتصالات والتحفيز والتكنولوجيا من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.
5. أثبتت الدراسة النظرية أن " غموض الدور" و" صراع الدور" من أهم المصادر المكونة للضغط في بيئة العمل. لكن الدراسة الميدانية نفت ذلك على مستوى كلية الدراسات الهندسية وهذا راجع إلى وضوح الهيكل التنظيمي للمؤسسة وبالتالي وضوح المهام والمسؤوليات.
6. تراجع مستوى ميول الأساتذة للمبادرات والمساهمات في ميدان العمل.
7. هناك ثقة وتعاون بين المسئول المباشر والمرؤوس، ويشجع العاملين لابداء وجهة النظر والاقتراحات.
8. عدم وجود المشاركة في تحديد الأهداف والتخطيط.
9. عدم رضا الأفراد عن السياسة التي تتبعها الإدارة في تطبيق القوانين واتخاذ القرارات.

التوصيات:

1. وجود نظام للقيادة متعارف عليها في المؤسسات الجامعية تخدم اهداف الجامعة.
2. توضيح السياسات الإدارية المنتهجة للأساتذة الجدد وإشراك الأساتذة في المصادقة عليها.
3. ينبغي على وزارة التعليم العالي وضع نظام حوافز واضح منفصل عن الراتب الشهري، بمعنى وجود معايير أخرى التي على أساسها يبني نظام تحفيز عادل.
4. تحسين وضع الاساتذ الجامعي بمنحه اعلى الرواتب على مستوى الدولة.
5. اشراك العاملين في صنع القرارات وتشجيعهم على الابداع والابتكار.
6. رفع الروح المعنوية للاستاذ الجامعي حتى لا يتأثر بمن حوله ويترك المهنة.
7. تحسين البيئة المادية للعمل بحيث توفر الراحة النفسية والبدنية.

المراجع:

1. القريوتي، محمد قاسم (2005م)، تقييم المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية، مؤنة للبحوث والدراسات، العدد5، ص303.
2. المغربي، كامل محمد(2006م)، السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، ص309.
3. العباسي، علاء عبد السلام مصطفى محمد (2008م)، المناخ التنظيمي وانعكاساته في بناء المنظمة المتعلمة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل.
4. زاهر تيسير،(2012م)، اثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين (دراسة ميدانية على الفنادق ذات التصنيف الخمس نجوم في محافظة دمشق وريفها، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، كلية الاقتصاد قسم ادارة الاعمال، دمشق.

5. أبو شيخة، نادر(2005م)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية: دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام والخاص الأردنيين، الاقتصاد والإدارة، مجلة الملك عبد العزيز، المجلد 19، العدد3، ص13.
6. الخالدي، خليل ابراهيم عيسى (2005م)، المناخ التنظيمي واثره في عملية الابداع، دراسة ميدانية لعينة من شركات ومديريات عامة لقطاعي الصناعة والكهرباء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البصرة.
7. حبتور، عبد العزيز صالح (2007م)، الإدارة الإستراتيجية إدارة جديدة في عالم متغير، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان- الأردن، ص 192.
8. العامري، صلاح مهدي محسن، والغالي، طاهر محسن منصور (2007م)، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، عمان- الأردن، ص424.
9. بحر، يوسف عبد(2005 م) ، مشكلات السلوك التنظيمي - دراسة مقارنة بين الفكر الإداري الحديث والفكر الإسلامي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، السودان، ص9.
10. ماهر، أحمد (2005م)، كيفية التعامل مع وإدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 10.
11. السيد ، عبد المجيد (2005م) " السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية " ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ص292 .
12. حمدي، اسراء وعبد الله قاسم (2009م)، المناخ التنظيمي واثره في امكانية تطبيق حلقات الجودة، دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عدد من المنظمات الصناعية في محافظة نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل.
13. حجازي، محمد حافظ(2005م)، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ص212.
14. جيرالد جرينبرج و روبرت بارون(2004م)، تعريب ومراجعة رفاعي محمد رفاعي و إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص257.
15. الصباغ، زهير واخرون (1982م)، المناخ التنظيمي في دوائر مدينة اربد واثره على اتجاهات العاملين بالاردن، مجلة معهد الادارة، الرياض، ص 16.
16. مثل، باتن بان (1987م)، المناخ التنظيمي وعلاقته بضغوط العمل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية+ البدر، إبراهيم بن حمد (2007م)، المناخ التنظيمي وعلاقته بضغوط العمل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية، ص50.
17. العديلي، ناصر محمد (1995م)، السلوك الانساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، معهد الادارة، الرياض، ص 17.
18. أبو قحف، عبد السلام(2001م)، محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص208.
19. محمد، عبد المقصود محمد(2007م)، القيادة الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ص121.

20. صالح، عادل حرحوش، السالم،(2009م) ، مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن.
21. عروبة خالد رشيد وباسم عبدالحسن جاسم ، (2010م) ، ضغط العمل والاداء المنظمي، العلاقة والاثر، مجلة كلية الاداب، العدد 95، معهد الادارة، الرصافة، بغداد.
22. خالد عباس متولي قطب أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي ، (2012م) ، دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للبريد /بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه المهنيه فى إدارة الأعمال، جامعة عين شمس، كلية التجارة، القاهرة.
23. أحمد عيسى سلمان، (2004م) ، تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس . مكتبة كلية التجارة ، جامعة عين شمس (رسالة ماجستير غير منشورة) .
24. فاطمة على جاد الرب (2000م)، دراسة تحليلية لضغوط العمل لدى المرأة المصرية بالتطبيق على ديوان عام هيئة كهرباء مصر، مؤتمر الابداع والتجديد في الادارة العربية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، من 6 - 8 نوفمبر، القاهرة.
25. منصور نايف العتيبي، اسامة حسن جابر، علاقة الضغوط الوظيفية بالتوجه الشخصي لدى عينة من الاداريين بجامعة نجران، جامعة نجران، كلية التربية، قسم التربية وعلم النفس، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس، (ASEP) العدد 21، السعودية
26. Chenat, David,2007, "Organizational culture and retention in public child welfare services organizations" Dissertation submitted in partial full filament of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in social welfare
27. Hafer, john J Gresham, George G 2008, organization climate, Antecedents to the market orientation of Cross_ Functional New product Development Team, Institute of Behavioral and Applied Management.
28. Mc Gilton, Wodchis . " Supervisory Support , Job Stress, and Job Satisfaction Among Long – term Care Nursing Staff ". (2007)