

أثر المناخ التنظيمي على التحصيل الدراسي خلال جائحة كورونا (2020-2021) دراسة استطلاعية لآراء الهيئة التدريسية لطلبة جامعة أم البواقي

The impact of the organizational climate on the academic results of university students during the Corona pandemic (2020-2021) A case study on the faculty teaching staff at Oum El Bouaghi University

فراح خالدي^{1*} ، أمال مهاوة²

¹ جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي (الجزائر)، farah.khaldi@univ-oeb.dz

² جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، mehaoua.amel@univ-ouargla.dz

تاريخ الإستلام: 2021 / 08 / 24 تاريخ القبول: 2021 / 12 / 08 تاريخ النشر: 2021 / 12 / 30

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر المناخ التنظيمي بأبعاده (نمط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات، نظام إجراءات العمل، التكنولوجيا) على التحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021)، وقد اعتمدنا على الاستبيان الذي وزع على (200) أستاذ في الجامعة المعنية، وحلل بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS ومقاييس إحصائية متنوّعة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي قوي لـ: (نمط القيادة، نمط الاتصال) على التحصيل الدراسي لدى الطلبة، وأثر إيجابي متوسط لـ: (المشاركة في اتخاذ القرار، نظام إجراءات العمل، التكنولوجيا) على التحصيل الدراسي لدى الطلبة في الجامعة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، التحصيل الدراسي، جائحة كورونا، نمط القيادة، نمط الاتصال.

Abstract:

The study aims to analyze the impact of the organizational climate with its dimensions (leadership style, communication style, participation in decision-making, work procedures system, technology) on the academic results of Oum El Bouaghi University students during the Corona pandemic (2021-2020). We rely on the questionnaire tool that was distributed to (200) professors at the concerned university, and analyzed by the SPSS statistical program and various statistical measures. The study found a strong positive impact of (leadership style, communication style) on students' academic results, and a medium positive effect of (participation in decision-making, work procedures system, technology) on students' academic results at the university under study.

Keywords: *organizational climate, academic results, corona pandemic, leadership style, communication style.*

1. مقدمة

يعبر المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات الجامعية عن تفاعل الإدارة، والقيادة في الإشراف والتوجيه والأساتذة ونوع تخصصهم الأكاديمي والمهني، وأساليبهم المنهجية في التدريس والتقويم، والطلبة ومستوياتهم وقدراتهم واستعداداتهم، والجامعة من حيث موقعها الجغرافي، لكن هذا المناخ واجه عدة صعوبات خلال جائحة كورونا (2020-2021) ومحاربة انتشار فيروس (COVID-19) حيث خضعت لبروتوكولات صحية من طرف الوزارة الصحية بهدف الحفاظ على صحة الأسرة الجامعية، وتحصيل دراسي جيد للطلبة محاولين تحسيس الأساتذة بأن البيئة داعمة لهم وتسودها الطمأنينة وتأخذ بأيديهم نحو التقدم للأفضل، وقد انعكس ذلك على أدائهم بصورة إيجابية، وزاد من إنمائهم لجامعاتهم، ونفس الحال بالنسبة للطلبة فالأجواء الهادئة والمريحة وتنظيمهم بشكل دفعات جعلهم أكثر تقبلا للتعليم عن البعد و أكثر ابتكارا وإبداعا، وأكثر دافعية للتعلم والانجاز.

أن خلق مناخ تنظيمي إيجابي في المؤسسة التعليمية خلال أزمة كورونا ليس بالأمر السهل، فقد احتاج إلى الكثير من العمل وظافر جهود (الأساتذة، الإدارة، الطلبة)، وقد كان ناجحا وحقق هدفين رئيسيين تمثل الأول في المستوى الأكاديمي المقبول للطلبة كماً و كیفًا، وقد تحقق خلال هذه المرحلة بفضل البيئة التعليمية المناسبة ونجاح التعليم عن بعد ونظام الدفعات والإجراءات انتقال الطلبة.. الخ، أما الثاني تمثل في توفيره للرضا والقناعة لكل الأطقم الإدارية في الجامعة، والذي انعكس على تحقيق الالتزام لدى الأساتذة.

إن هذه الإجراءات الاستثنائية ساهمت في توفير مناخ إيجابي رغم بعض العراقيل وانعكس إيجابًا على رفع روح المعنوية وحماس الأساتذة اتجاه مهنتهم واتجاه الطلبة، هذا الأخير الذي أثر في رفع التحصيل الدراسي وتحقيق الجامعة لاتجاهاتها وأهدافها وأهداف الأستاذ في حد ذاته، لذا جاءت هذه الدراسة عن المناخ التنظيمي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) وتبلورت إشكالية الدراسة كما يلي:

ما أثر المناخ التنظيمي لجامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) على التحصيل الدراسي للطلبة؟ وتفرعت للسؤالآت التالية:

- هل أثر نمط القيادة في جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) على التحصيل الدراسي للطلبة؟

- هل أثر نمط الاتصال في جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) على التحصيل الدراسي للطلبة؟

- هل شاركوا الأساتذة والطلبة في اتخاذ قرارات المتعلقة بالتحصيل الدراسي للطلبة في جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) ؟

- هل أثرت إجراءات العمل في جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) على التحصيل الدراسي للطلبة؟

- هل أثرت التكنولوجيا المستخدمة في جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) على التحصيل الدراسي للطلبة؟

فرضيات الدراسة: تتجلى في:

الفرضية الرئيسية: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ ". وتتفرع إلى الفرضيات التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$."
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصال والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$."
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$."
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم إجراءات العمل والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$."
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021) عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$."
- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:
- تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لدى الطلبة في جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا؛
 - تحديد طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي في جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا؛

- تبيان أثر الإجراءات الاستثنائية التي اتخذتها الوزارة الوصية خلال جائحة كورونا على المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لدى الطلبة في جامعة أم البواقي من وجهة نظر الأساتذة:

منهج الدراسة: لتحقيق غاية هذه الدراسة، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره ملائم لوصف واستعراض المفاهيم الأساسية للمناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي من خلال جمع مختلف المعلومات وتحليلها بغرض الإلمام بالجوانب النظرية للدراسة، أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على الاستبيان للحصول على آراء ووجهات نظر أساتذة الجامعة محل الدراسة لمعالجتها وتحليل واستخلاص جملة من النتائج.

أولاً: المناخ التنظيمي

إن نجاح المؤسسات بإيضا مناخ الملائم للعاملين من شأنه أن يخلق أجواء عمل هادفة تتميز بالثبات والاستقرار والتنظيم على حد السواء.

1. مفهوم المناخ التنظيمي: إن توافر المناخ التنظيمي هو مفتاح النجاح للإدارة الفعالة، كما أن الاهتمام المستمر لتوفير أبعاد المناخ التنظيمي الإيجابي لأي منظمة يساهم في تطوير أدائها وتحقيق أهدافها نتيجة لعملية تفاعل الجهد البشري فيها وما يتوافر لديها من موارد متاحة، فالمناخ التنظيمي يعدُّ أحد المفاهيم التي تبلورت في إطار الفكر الإداري، ويعدُّ "Cornel" هو أول من استخدم مصطلح المناخ التنظيمي (المؤسسي) سنة 1955 في دراسة عن مناخ المؤسسات التعليمية (المومني، 2006، ص25)، فالمناخ التنظيمي اصطلاحاً يعبر عن مجموعة الظروف التي يعيش الفرد بداخلها أو البيئة الداخلية المادية وغير المادية التي يعمل الفرد في إطارها، ويعرف على أنه: "البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموع العاملين" (العميان، 2004، ص35)، " فهو تلك الشخصية التي تتميز بها المؤسسة من حيث نوعية العلاقة السائدة داخلها وطرق اتخاذ القرار فيها، حيث أن تلك الشخصية تتمثل في مجموعة الخصائص لبيتي تتميز إحداها عن غيرها، والتي تؤثر سلوك الأفراد بها (إبراهيم أحمد، 2000، ص171). في حين "Payen.R" عرفه بأنه: "الاتجاهات البارزة والقيم والمعايير التي يمتلكها الأفراد المنظمة التي يعملون فيها، والتي يمكن أن تقاس من

خلال إدراك أعضاء التنظيم لها أما "Richard.M" فقد عرفه بأنه: "نوعية البيئة الداخلي لمنظمة معينة يتوصل لمعرفتها العاملون، من الصفات والخصائص التنظيمية، وبهذا فإن المناخ التنظيمي هو شخصية المنظمة كما يراها أفراد العاملين" (غزالي، 2019، ص8).

يعتبر المناخ التنظيمي من الموضوعات الحديثة التي انتشرت في الدراسات الإدارية لاسيما السلوكية منها وتناوله في أغلب المؤلفات والدراسات التنظيمية فإنه لا يزال موضوع خلاف وجدل حيث لا يوجد اتفاق تام حول تحديد المقصود بالمناخ التنظيمي. فالمنظمات بشكل خاص تمتلك سمات مميزة، وفريد، فلكل منها ثقافتها وتقاليدها وطرقها الخاصة في تحقيق أهدافها الأمر الذي بمجموعه مناخها الخاص عند من يتعامل معها، ولعل من قرب وجهات نظر الباحثين لمفهوم المناخ التنظيمي هو تعريف القاموس الدولي للإدارة؛ إذ يرى بأن المناخ التنظيمي هو الجو الذي يخلق في المنظمة نتيجة لأسلوب الإدارة السائد والطريقة التي يتعامل بها المديرين والموظفون داخل المنظمة (العميان، 2004، ص123).

من خلال ما سبق ذكره نستنتج أن المناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن الطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد، فهو يمثل شخصية المنظمة الناجحة فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم، ويجعلون العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة.

2. أبعاد المناخ التنظيمي: تعددت واختلفت عناصر أو أبعاد المناخ التنظيمي، وفقا لتعدد التصورات والنماذج الخاصة بها، فهناك من حددها على أنها: درجة المركزية في اتخاذ القرارات، درجة الرسمية في إجراءات العمل، درجة التداخل بين الأنظمة الفرعية، نمط القيادة نظم المكافآت، نظم مواجهة الصراعات وهناك من حددها على أنها: نمط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات، طبيعة العمل، تكنولوجيا العمل (المغربي، 2007، ص303)، وهناك من يضيف عناصر أخرى لها، وفي دراستنا هذه، سنركز على الأبعاد التالية:

1.1. نمط القيادة: تعتبر أنماط القيادة والإشراف العوامل الرئيسية الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، وهناك أكثر من أسلوب لقيادة مرؤوسهم تتجلى في: (الفهيدى، 2006، ص65)

2.1. القيادة الأوتوقراطية: يتميز القائد الأوتوقراطي بمركزية السلطة وعدم فتح المجال أمام المرؤوسين في الماركة بعملية القيادة، لكن يمكن وصفه نشيط وفعال، ويعمل بجدي بالرغم من مركزية السلطة لديه، إلا أنه ليس متسلطا على مرؤوسيه وإنما هو فعّال في إقناعهم بما يريد منهم أو يفعلوه.

2.2. القيادة الديمقراطية: القائد الديمقراطي يتسم باستشارة مرؤوسيه وأخذ آرائهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات لهم في انجاز المهام المعطاة لهم.

2.2. القيادة الفوضوية: إن هذه القيادة تتميز باعتماد أسلوب الحرية من خلال تنازل القائد على دوره في سلطة اتخاذ القرارات، ويصبح دوره بحكم المشار إذ تعطى الحرية المطلقة للأفراد في أداء مهماته وتنظيم مجريات عمله دون أي تدخل من القائد.

2.2. نمط الاتصال: الاتصال يمثل الشريان الذي يعزي المنظمة بالمعلومات من حيث تبادل الآراء والأفكار والمعلومات والأوامر والخطط والسياسات والقرارات، وغيرها من أجزاء المنظمة المختلفة، ولا تستطيع أي منظمة أن تعمل بدونها، كما أن أنماط الاتصالات السائدة من شأنها التأثير في خلق مناخ تنظيمي الملائم للإبداع والابتكار والمساهمة في اتخاذ القرارات، حيث أنه وسيلة جماعية يتم من خلالها التفاهم بين الأفراد وخلق حركية اثمانية حركية ديناميكية للجماعة والتفاعل المستمر بين الفرد والجماعة من خلال نقل

المعلومات والبيانات والآراء والأفكار لغرض تحقيق أهداف المنظمة. كما أنّ كفاءة الاتصال تعتمد على العديد من العوامل التي تتعلق عادة بطبيعة العمل والمناخ السائد (المفرطي، 2013، ص80).

3.2. المشاركة في اتخاذ القرارات: إن اتخاذ القرار السليم يتطلب الأخذ بمجموعة من المعايير التي تساعد القائد الإداري على اتخاذ القرار السليم في التوقيت المناسب، وأهمها معرفة المراحل الصحيحة التي يجب أن يمر بها، وتجميع البدائل المختلفة من جهات متعددة، وإجراء العديد من المشاورات لمعرفة أثره ، وتحديد مدى تحقيقه للصالح العام للمنظمة، والمفاضلة بين اختيارات عدة قبل اتخاذ القرار النهائي والاستعداد للتراجع عنه أو تعديله إذا ثبت فشله في تحقيق أهدافه التي اتخذ من أجلها، كما أنه يجب أن يهدف في الأساس إلى تحقيق مصالح المنظمة والذي يبني على أسس وأهداف تعسفية أو شخصية، كما أن الإهمال في مراعاة المعايير والمراحل الخاصة بصنع القرار يؤدي إلى إيجاد مناخ سلبي داخل المنظمة وخارجها بشكل عام خاصة في تضارب القرارات مما يؤثر سلبا على مكونات المناخ التنظيمي، خاصة فيما يتعلق بالاتصالات والعلاقات الداخلية والحوافز وتكوين الجماعات غير رسمية (النهبانية، 2015، ص44) .

4.2. نظم وإجراءات العمل: إن نظم العمل وإجراءاته تبيّن كيفية لتسليم المعاملات وكيفية مراجعتها وبحثها وإنهاؤها، كما تبيّن التسلسل الوظيفي وكيفية انتقال المعاملات بين أقسام المنظمة وإداراتها المختلفة وتبين بدء الدوام وانتهائه، والإجازات الأسبوعية وشؤون الموظفين والعاملين، والتعامل مع المراجعين . كما تبيّن السلسلة أو الحلقات أو المراحل التي تمر بها المعاملات وكيفية مراجعة المنظمة من قبل الجمهور، وغير ذلك من الإجراءات والأنظمة التي تبيّن كيفية سير العمل بصورة تساعد المنظمة على تنفيذ مهامه (الهندي، 2015، ص33) .

5.2. التكنولوجيا: إن التطورات التكنولوجية الحديثة تعتبر من أكثر العوامل توفيرا لمناخ تنظيمي يتلاءم مع الأفراد في المنظمة على حد السواء، فهي تؤدي إلى تغيير في حياة الأفراد وكذلك حياة التنظيمات الإدارية من حيث البقاء، والاستمرارية ومواكبة المستجدات في البيئات المحيطة. فالتطور التكنولوجي يساهم بصورة ملحوظة في رفع كفاءة العمليات الاتصالية في المنظمات، وذلك من حيث الدقة والسرعة وجودة الاتصال، حيث تعمل على تحسين مضمون وشكل الرسالة الاتصالية بصفة عامة، وقد أدى التقدم التكنولوجي إلى تحسين قدرة المنظمة على اتخاذ القرارات، وذلك من خلال الاستعانة بالحواسيب وبرامج نظم المعلومات، مما ساهم في رفع كفاءة وفاعلية المنظمات على نحو يؤدي إلى تحسين مركزها التنافسي (غزالي، 2019، ص ص 8-9).

تميزت هذه الدراسة بالكشف عن درجة علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات، نظم إجراءات العمل، الحوافز، التكنولوجيا) وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للهيئة الادارية في جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا (2020-2021)، حيث شملت جميع العاملين فيها، كما كشفت الجهود المبذولة في مكافحة الوباء في ظل مناخ تنظيمي مستقر يضمن الصحة والأداء جيد.

ثانيا: التحصيل الدراسي

1. مفهوم التحصيل الدراسي: يحتل التحصيل الدراسي في حياة الفرد وأسرته، فهو ليس فقط تجاوز مراحل دراسية متتالية بنجاح، والحصول على الدرجات التي تؤهله لذلك، بل له جوانب هامة جداً في حياته باعتباره الطريق الاجباري لاختيار نوع الدراسة والمهنة، وبالتالي تحديد الدور الاجتماعي الذي سيقوم به الفرد، والمكانة الاجتماعية التي ستحققها ونظرتة لذاته، وشعوره بالنجاح ومستوى طموحه (الحمودي، 2010، ص176).

ويرى "Robert lafam-1973" بأن التحصيل الدراسي هو المعرفة التي يحصل عليها الفرد الطالب من خلال برنامج تعليمي قصد تكييفه مع الوسط والعمل الذاتي " (قنيش، 2012، ص9) ، أما "Howes&fahows

1982" يريان فيه: "إنجاز والأداء الناجح والتميز في مواضع وميادين ودراسات خاصة، والنتائج عادة عن المهارة والعمل الجاد المصحوبين بالاهتمام، وهو الذي كثيراً ما يختصر في شكل علامات، ونقط ودرجات أو ملاحظات وصفية" (مولاي، 2004، ص326)؛ أي أنه: "كل أداء يقوم به الطالب في الموضوعات التعليمية المختلفة، والذي يمكن إخضاعه للقياس عن طريق درجات الاختبار أو تقديرات المدرسين أو كليهما، فهو يعبر عن: "مدى استعاب الطلبة لما تعلموه من خبرات معينة من مادة تعليمية مقررّة فيقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في مادة تعليمية معينة في نهاية السنة الدراسية" (قنيش، 2012، ص12).

من خلال ما سبق ذكره نستنتج أن التحصيل الدراسي هو المعرفة المكتسبة والأداء الذي يقاس باختبارات مقننة حسب ما قدم للطلبة من معلومات ورسائل تربوية، ويكون هذا حوالي نهاية كل سداسيين وكل نلتسمه من خلال كشف النقاط.

2. العوامل المؤثرة على التحصيل الدراسي: تنقسم العوامل المؤثر في التحصيل أو المنتجة له إلى

قسمين: (قنيش، 2012، ص12)

1.2. العوامل الداخلية: تتجلى في: (حمدان، 2000، ص17)

- الذكاء: يوجد ارتباط قوي بين الذكاء والتحصيل الدراسي حسب "Rutter & Madge" ففي نظرهما الذكاء يتصل اتصالاً وثيقاً بالقدرة على التعلم والإنجاز الدراسي العالي.

1.1.2 الإدراك: يعرف بأنه: "التعلّمة التي تشير إلى استخلاص وتنظيم وتفسير البيانات التي تصدر من البيئة عن طريق الحواس وهو يتطلب سلامتها (المعاينة، 1996، ص119) ، فلا يكفي أن يتوفر للطالب دماغ بل يجب أن يتميز بالثابرة وقادر به على التركيز والانتباه على المواضيع الذي يطلب منه تعلمها، فالتركيز هو تصويب الدماغ على إدراك مادة التعلم، لا يتسرب الطالب جانباً أو يسرح في أشياء وحوادث هامشية خارجها (حمدان، 2000، ص17).

2.1.2 الذاكرة والتذكر: يعرف التذكر بأنه: "عملية تخزين مواد التعلم خلال فترة زمنية معينة تعرف بفترة الاحتفاظ واسترجاعها؛ أي استدعاء المعلومات المخزنة في الذاكرة، فالذاكرة من الأجزاء الأساسية والضرورية في عملية التعلم، حيث أنها الجزء الذي يحتفظ فيه الفرد بالمعلومات والخبرات التي يكتسبها من خلال تفاعله مع البيئة المحيطة كي يوظفها في حياته اليومية في كافة مراحل التعليم، وكي تتفاعل مع الخبرات السابقة التي تم تخزينها مع الخبرات الحالية التي نرغب في تعلمها.

3.1.2 التحفيز: إن الشخص المحفز هو بصفة عامة، ذلك الشخص الذي تحركه حاجته وأهدافه في اتجاه القيام بسلوك معين وتميئته وتنشيطه على العمل، فالقوة الموجهة للسلوك التحصيلي لطالب العلم والمعرفة أسماها بعض الباحثين بدافع الإنجاز، ولقد أرجعت "Susan Harter" أصل هذا الدافع إلى رغبة من يرغب في إشباع حاجته إلى الكفاءة أو السيطرة أو التفوق أحياناً، وإلى الحرص على الحصول على مكتسبات إضافية كالدرجات والحوافز أو التقبل أحياناً أخرى (قنيش، 2012، ص58).

2.2. العوامل الخارجية: تتمثل في:

1.2.2 الأسرة والأهل: حسب دراسات "Anastas-1956" و "Douglas-1964" و "Daviel-1972" فإن

الطلبة المنتمين إلى الأسر ذوات الحجم الكبير غالباً ما يكون إنجازهم أقل مستوى من إنجاز نظائريهم المنحدرين من الأسر المحدودة العدد، فحسب الباحثون إن طلبة الأسر كبيرة الحجم كثيراً ما يضطروا لمغادرة مقاعد الدراسة قبل غيرهم (مولاي، 2004، ص377)، وذلك لتدني المستوى الاقتصادي والبنية الشكلية الأسرية ومشغل الأسر اليومية (حمدان، 2000، ص18).

2.2.2 المجتمع والشارع: إن البيئة الاجتماعية التي يبدأ تأثيرها على الفرد منذ لحظة الولادة، ويقصد بها البيئة الطبيعية كالطقس والموقع الجغرافي وازدحام السكان والأمراض والتلوث وكذلك خبرات التعلم والتحصيل والثقافة السائدة في المجتمع والعلاقات الشخصية كالتعاون والقبول والرفض (المعايطة، 1996، ص40)، وهي تقع خارج بيئة المؤسسة التعليمية في المجتمع حيث وسائل الإعلام والمؤسسات الاجتماعية المتنوعة بدءًا عن الطريق الذي يفصل الجامعة الذي قد يكون سببًا رئيسيًا في رسوب التحصيل دون التعلم.

3.2.2 المؤسسة التعليمية: هناك اهتمامات ملحوظة ومتزايدة من قبل الباحثين لموضوع التأثيرات التي يمكن أن يلحقها التعلم بعملية التحصيل الدراسي، حيث أنّ الخصائص التعليمية المختلفة تؤدي إل نتائج تحصيلية مختلفة (مولاي، 2004، ص384) ، ففهم الاساتذة لقوى المحيط وعلاقته بالطلبة أساسي جدًا، وذلك بأنّ الأستاذ هو عامل المحيط الأهم داخل الفصل في حياة الطالب التعليمية، كما أنّ نجاح الأستاذ في أداء مهمته تتوقف على فهمه للقوى الكامنة في تفوق طلبته وفهم إمكانياتهم وحدودهم.

4.2.2 المنهج والبرامج الدراسية: المنهج عبارة عن: " مجموعة من الأنشطة المخططة من أجل تكوين المعلم ويتضمن الأهداف والأدوات والاستعدادات المتعلقة بالتكوين الملائم للطلبة " (الحسن، 1998، ص28) ولكي تحقق المناهج التعليمية والبرامج وظائفها يراعي أن تنمو نمو يقابل قدرات ورغبات التلاميذ مع احتياجات المجتمع كلما حقق التعلم وظائف اجتماعية.

5.2.2 المعلم وطريقة التدريس: يكون لشخصية الأستاذ التدريسية أثرًا كبيرًا على القدرات الذهنية للطلاب ونشاطه داخل المؤسسة التعليمية (ناجح، 2000، ص98) ، لأن تأثير شخصيته على الطالب يكون لها أقوى وأكثر تأثير من الكتب الدراسية المقررة (صالح وعبد العزيز، 2010، ص59) ، فوظيفة المعلم لم تعد مقصورة على التعلم؛ أي توصيل العلم إلى المتعلم كما يظن بعض الناس، لكن وظيفته تعدت هذه الدائرة إلى دائرة التربية، فالأستاذ مربي قبل كل شيء، والتعلم بمعناه المحدود جزء من عملية التربية.

II. الطرق والأدوات

تضم جامعة أم البواقي أربع نيابات: مديرية الجامعة، سبع كليات، وثلاث معاهد، تتوزع على خمسة أقطاب جامعية ثلاثة قطب في عاصمة الولاية أم البواقي، وقطب بعين البيضاء (كلية العلوم والعلوم التطبيقية) وقطب بعين مليلة (معهد التكنولوجيا)، هذا ما سمح لها أن تكون من المؤسسات التعليمية الرائدة المؤهلة لتطبيق مفاهيم جديدة، وتحسين مناخها التنظيمي وقت الأزمات كي تحافظ على استقرارها وولائها الوظيفي وكذا التحصيل الدراسي للطلبة، وكان ذلك واضحًا في مواجهتها لازمة انتشار فيروس كورونا (COVID-19).

1. مجتمع وعينة الدراسة:

1.1 مجتمع الدراسة: هو المجموعة التي يهتم بها الباحث، والتي يريد أن يعيّن عليها النتائج التي يصل إليها من العينة، أي جميع أعضاء الهيئة التدريسية في ثلاثة أقطاب (أم البواقي، عين البيضاء، عين مليلة).

2.1 عينة الدراسة: العينة عبارة عن مجموعة مفردات أو العناصر التي يتم سحبها من المجتمع الذي نريد بحثه، أو بتعبير آخر هي جزء من الكل، ففي الدراسة الحالية تم اختيار عينة طبقية نسبية متكونة من 200 أستاذ، وقد تم الحرص على أن تكون نسبة عينة هذه الدراسة 50,00%؛ أي ما يعادل 100 أستاذ، بالنسبة للمجتمع الأصلي المتمثل في أكثر من 400 أستاذ، وذلك من أجل الوصول إلى أدق النتائج لذا تم اختيار العينة بطريقة منتظمة.

2. أداة الدراسة: لقد اعتمدنا على الاستبيان كأداة هامة للحصول على المعلومات والبيانات من أفراد عينة الدراسة وانطلاقًا من ذلك تم تصميم استبيان الذي وُزِعَ على العينة المقصودة، حيث تم توزيع 200 استبانة بما يوافق مجتمع الدراسة ، حيث تم استرجاع (150) استبانة، ولم يسترجع 50 استبانة وذلك بسبب غياب بعض الأساتذة الذين أصابهم الوباء (محجورين)، وتم استبعاد 50 استبانة غير صالحة للتحليل،

لتبقى 100 استبانة صالحة للتحليل؛ أي بنسبة 40,00 % وهي نسبة معقولة يمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي.

وقد أجريت الدراسة في جامعة أم البواقي خلال الفترة (10 جويلية إلى غاية 15 جويلية 2021) حيث اشتملت دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي واقتصرت الدراسة على جميع الأساتذة الذين يدرسون وهم في حالة نشاط دائم ويعملون على ضمان التحصيل الدراسي الجيد للطلبة في الجامعة محل الدراسة.

وقد قسّم الاستبيان إلى ثلاثة حيث تضمّن المحور الأول البيانات الشخصية لعينة الدراسة والمحور الثاني: تضمن المناخ التنظيمي (متغير مستقل) والمشكل من (25) عبارة موزعة على خمسة أبعاد هي: نمط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات، نظم إجراءات العمل، التكنولوجيا، المحور الثالث: تناول التحصيل الدراسي (المتغير التابع) والمشكل من (14) عبارة، وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي (likertscale) ، وقد تم مراعاة التدرج في المقياس المستخدم:

الجدول 1: مقياس ليكارت المستخدم.

الدرجة	قيمة المتوسط الحسابي لأوزان المقياس likert	الاتجاه (التفسير)	مستوى القبول
1	من 1 إلى 1.80	لا أوافق بشدة	ضعيف جدا
2	من 1,81 إلى 2,60	لا أوافق	ضعيف
3	من 2,61 إلى 3,40	أوافق بدرجة متوسطة	متوسط
4	من 3,41 إلى 4,20	أوافق	مرتفع
5	من 4,21 إلى 5	أوافق بشدة	مرتفع جدا

3. قياس صدق وثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات أداة الدراسة الاتساق في نتائج الأداة وإمكانية الحصول على نفس النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية معينة، ويتم التحقق من ثبات استبانة الدراسة بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، ومن أجل معرفة ثبات وصدق البيانات الواردة بالاستمارة تم استخدام اختبار كرونباخ، وهذا الأخير يقيس درجة ثبات وصدق أداة الدراسة عن طريق معامل α كرونباخ والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار كما يلي:

الجدول 3: اختبار صدق وثبات الإستبيان

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ	معامل الاتساق الداخلي
المتغير المستقل: المناخ التنظيمي	25	0,899	0,856
البعد الثاني (01): نمط القيادة	05	0,927	0,837
البعد الأول (02): نمط الاتصال	05	0,906	0,862
البعد الأول (03): الهيكل التنظيمي	05	0,910	0,853
البعد الأول (04): المشاركة في اتخاذ القرارات	05	0,811	0,885
البعد الأول (05): نظم إجراءات العمل	05	0,945	0,843
المتغير المستقل: التحصيل الدراسي	14	0,901	0,845
الاستبيان ككل	39	0,900	0,850

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الثبات ألفا 90.0% وهي نسبة جيدة مقارنة بالنسبة المقبولة إحصائياً وبالبالغة 60% أما معامل الصدق فقد بلغ 85% وهذا ما يشير إلى وجود علاقة اتساق وترابط جيد بين فقرات الاستبيان.

III. نتائج الدراسة

1. خصائص العينة المبحوثة: يوضح الجدول الموالي خصائص أفراد عينة الدراسة.

الجدول 2: توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الشخصية والتنظيمية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	45	45%
	أنثى	55	55%
	من 29 إلى 39 سنة	60	60%
	من 40 إلى 49	30	30%
	50 فأكثر	10	10%
المؤهل العلمي	ماجستير	40	40%
	دكتوراه علوم	60	60%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	10	10%
	من 5 إلى 9 سنوات	50	50%
	من 10 إلى 20 سنة	35	35%
	20 سنة فأكثر	05	05%
المنصب الوظيفي	أستاذ مساعد	20	20%
	أستاذ محاضر ب	40	40%
	أستاذ محاضر أ	36	36%
	أستاذ التعليم العالي	04	04%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور والمقدرة بـ 55%، وهذا ما يدل على أن أغلب أساتذة الجامعة محل الدراسة هم إناث مما يفسر ميول المرأة للتعليم، كما أن أغلبهم بين (29-39) سنة، وذلك بنسبة 60% وهو السن المناسب لمهمة التعليم ومتابعة الطلبة، ويملكون خبرة أكثر من 5 سنوات إلى 9 سنوات وذلك بنسبة 50% ومعظمهم يملكون دكتوراه علوم في تخصصات مختلفة بنسبة 60%.

2. تحليل آراء المبحوثين: يعدُّ الوسط الحسابي والانحراف المعياري من أهم مقاييس النزعة المركزية التي تبين اتجاه آراء العينة المبحوثة واتجاهاتها، كذلك نفس الأهمية يكتسبها الإحصاء الاستدلالي في اختبار الفرضيات ودراسة معنوية النموذج المقترح.

1.2. تحليل اتجاه آراء المبحوثين حول أبعاد المناخ التنظيمي: يمثل الجدول الموالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المتغير.

الجدول 4: الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المناخ التنظيمي خلال جائحة كورونا

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
	نمط القيادة	4,25	0,599	مرتفع
10	تميزت علاقتي مع رئيسي خلال جائحة كورونا بالثقة والاحترام والمتبادل.	4,00	0,631	مرتفع
20	شجعني رئيسي خلال جائحة كورونا على التعاون والعمل بروح الفريق الواحد.	4,27	0,404	مرتفع
30	عاملني رئيسي خلال جائحة كورونا بعدالة ومواساة.	4,53	0,681	مرتفع جدا
40	حرص رئيسي خلال جائحة كورونا على توضيح مهام العمل والمسؤوليات ومناقشتها.	4,23	0,612	مرتفع
05	فوض لي رئيسي خلال جائحة كورونا بعض صلاحيات الموظفين المصابين بهدف إنجاز المهام وسيرها بسهولة.	4,20	0,671	مرتفع جدا
	نمط الاتصال	3,23	0,841	متوسط
06	ساهم نظام الاتصال بين إدارتي وإدارة الجامعة خلال جائحة كورونا في توفير المعلومات والبيانات المطلوبة لاتخاذ القرارات.	4,04	0,887	مرتفع
07	استخدمت إدارة الجامعة خلال جائحة كورونا وسائل اتصال حديثة وفعالة بين الإدارات المختلفة في الكلية.	3,10	1,125	متوسط
08	تميز نظام الاتصال بالسرعة والمرونة بين إدارتي والإدارات الأخرى بالكلية خلال جائحة كورونا.	2,82	1,072	متوسط
09	نظام الاتصال في إدارتي خلال جائحة كورونا يسمح بالتواصل مع مسؤولي الإدارات الأخرى بالمستويات كافة في الكلية.	3,00	1,103	متوسط
10	عملت إدارة الجامعة وإدارتي خلال جائحة كورونا الجامعة بإزالة العوائق التي تعيق	3,20	1,021	متوسط

الاتصال بين الإدارات المختلفة.			
المشاركة في اتخاذ القرارات			
متوسط	1,145	2,72	
مرتفع	1,086	3,43	حرصت إدارتي خلال جائحة كورونا على مشاركة جميع الأساتذة بهدف تحسين جودة العمل وتطويره.
متوسط	1,177	2,62	شارك جميع الأساتذة في إدارتي خلال جائحة كورونا في تخطيط وتنفيذ مهام العمل وأنشطته.
متوسط	1,258	2,83	شارك جميع الأساتذة في إدارتي خلال جائحة كورونا في دراسة وحل جميع مشكلات العمل.
متوسط	1,118	2,10	ناقشت إدارتي خلال جائحة كورونا الموضوعات الخاصة بالعمل مع جميع الموظفين لاتخاذ القرار الأفضل.
متوسط	1,084	2,60	أعطت إدارتي خلال جائحة كورونا الأساتذة صلاحيات كافية لاتخاذ القرارات الخاصة بعملهم.
نظم إجراءات العمل			
متوسط	1,043	2,98	
مرتفع	0,565	4,00	ساعات العمل وأوقات الدوام مناسبة خلال جائحة كورونا
متوسط	1,178	2,53	أتاحت إجراءات العمل لجميع الأساتذة خلال جائحة كورونا الحصول على إجازات ومزايا وظيفية.
متوسط	1,104	3,10	بيئة العمل المادية من مكاتب وإضاءة وتهوية... الخ خلال جائحة كورونا كانت مناسبة.
متوسط	1,213	2,85	توفرت خلال جائحة كورونا إجراءات الامن وسلامة والصحة الملائمة
متوسط	1,154	2,40	وفرت الجامعة خلال جائحة كورونا بيئة العمل المناسبة للموظفين وأشعرتهم بالأمن والاستقرار الوظيفي.
التكنولوجيا			
متوسط	1,205	2,75	
متوسط	1,712	2,80	ساعدت التكنولوجيا المستخدمة بإدارات الجامعة خلال جائحة كورونا في تحسين جودة أداء العمل.
متوسط	0,730	2,75	ساهمت التكنولوجيا المستخدمة بإدارات الجامعة خلال جائحة كورونا في سهولة وسرعة انجاز الاعمال.
متوسط	1,190	2,66	تم انجاز الاعمال كافة بإدارات الجامعة خلال جائحة كورونا باستخدام التكنولوجيا.
متوسط	1,181	2,56	انسجمت التكنولوجيا المستخدمة خلال جائحة كورونا بإدارات الجامعة مع متطلبات العمل وتطوراته.
متوسط	1,212	3,00	تم تدريب الموظفين خلال جائحة كورونا بالإدارات الجامعية على كيفية التأقلم واستخدام سائل التكنولوجيا.
مرتفع	0,966	3,18	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بينت نتائج الجدول أن نمط القيادة جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4,25)، وانحراف معياري (0,599) ، وفي المرتبة الثانية جاء نمط الاتصال بمتوسط حسابي (3,23)، وانحراف معياري (0,841)، وفي المرتبة الثالثة جاء نظم وإجراءات العمل بمتوسط حسابي (2,98)، وانحراف معياري (1,043)، أما المرتبة الرابعة فكانت لبعدها التكنولوجيا بمتوسط حسابي (2,75)، وانحراف معياري (1,205)، والمرتبة الأخيرة للمشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (2,72) وانحراف معياري (1,145).

وهذا ما يفسر أن المناخ التنظيمي ذا مستوى مرتفع خلال جائحة كورونا في جامعة أم البواقي من وجهة نظر الهيئة الادارية بمتوسط حسابي (3,18) وانحراف معياري (0,966)، كذلك يوضح الجدول أنه لا يوجد تشتت كبير بين آراء أفراد العينة المبحوثة، مما يعكس تقارب وجهات النظر الهيئة التدريسية في جامعة أم البواقي.

2.2. تحليل اتجاه آراء المبحوثين حول التحصيل الدراسي : يمثل الجدول الموالي الوسط الحسابي

والانحراف المعياري لهذا المتغير.

الجدول 5: الوسط الحسابي والانحراف المعياري للتحصيل الدراسي

الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
-------	--------	---------------	-------------------	--------------

26	تتابع إدارة الجامعة المستوى الدراسي للطلبة الدارسين فيها.	3,44	1,097	مرتفع
27	تحدد الجامعة معايير عالية للأداء خلال جائحة كورونا.	3,72	1,266	مرتفع
28	يحترم الطلبة زملائهم الذين يحصلون على درجات عالية.	3,83	1,299	مرتفع
29	يعتقد الأساتذة أن طلبتهم لديهم القدرة على التحصيل الدراسي في الجامعة.	2,24	1,219	متوسط
30	يمتلك الطلبة مهارات تؤهلهم لتحقيق الأهداف التي وضعت لأجلهم.	2,86	1,073	متوسط
31	يجتهد الطلبة لتحصيل مقاييسهم المؤجلة	2,89	1,064	متوسط
32	يساند الأولياء أمور الجامعة للحفاظ على معايير عالية لتحقيق جودة التعلم	3,64	1,087	مرتفع
33	يسعى الطلبة للحصول على واجبات وأعمال إضافية للحصول على درجات عالية.	3,00	1,088	متوسط
34	تعالج الاجتماعات البيداغوجية أمور الطلبة بطريقة ديمقراطية.	3,75	1,896	مرتفع
35	تواجه إدارة الجامعة ضغوطات خارجية.	2,75	1,052	متوسط
36	يستجيب مدير الجامعة لمتطلبات الطلبة	3,85	1,096	مرتفع
37	يمكن أن تغير مشاكل الطلبة سياسة إدارة الجامعة	3,78	1,078	مرتفع
38	تنظم إدارة الجامعة لقاءات منتظمة مع ممثلي الطلبة وفق خطة مدروسة	3,98	1,576	مرتفع
39	تتعامل إدارة الجامعة مع مشاكل الطلبة بشفافية.	3,88	1,567	مرتفع
	المتوسط العام	3,40	1,175	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بينت نتائج الجدول أن التحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا مرتفع بمتوسط حسابي (3,40) وانحراف معياري (1,175)، كما اتضح أيضاً أن معدل التشتت منخفض وهناك تقارب بين وجهات نظر الباحثين.

3. اختبار الفرضيات: سنعتمد في ذلك على مقاييس إحصائية متنوعة لتحقيق ذلك.

1.3 اختبار الفرضية الرئيسية:

الفرضية العدمية H_0 : " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$."

الفرضية العدمية H_0 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$."

سنستعمل اختبار فيشر F الذي يختبر المعنوية للنموذج، وجدول ANOVA التالي يبين تحليل الانحدار

للمتغيرين:

جدول 6: تحليل تباين الانحدار ANOVA

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) الحسابية	القيمة المعنوية
بين المجموعات	8811.	1	8811.	/	.86151	0.002
داخل المجموعات	783.9	98	060.1			
التباين الكلي	5.583	89	/			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بعد إجراء تباين الانحدار (ANOVA) التي يبينها الجدول أعلاه فإن قيمة F الجدولية (D) والتي تقدر بـ 15.861 عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (1 و 98)، وبما أن $\text{sig} = 0.000$ أقل من مستوى المعنوية 0.05 المعتمد في الدراسة فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$. ونقبل الفرضية البديلة القائلة أنها يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ ، ومنه النموذج الكلي المقدر معنوي ومنه الفرضية مرفوضة.

أما جودة الارتباط فتتضح من خلال معامل التحديد (R^2) الذي يعبر عن مؤشر يقيس القوة التفسيرية لنموذج الانحدار أي نسبة التباين في المتغير التابع من قبل المتغيرات أو المتغير المستقل، والجدول التالي يوضح شدة العلاقة بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي.

الجدول 7: معاملات الارتباط

القرار	B	معامل الارتباط R ²	معامل التحديد R	F المعنوية (Sig)	F المحسوبة
الفرضية مرفوضة	0.587	0.345	0.587	0.002	15,861

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول يتضح أن قيمة (R=0.587) قريبة من الواحد وبالتالي نقول أن هناك علاقة بين المتغيرين: المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا في جامعة أم البواقي، كما أن معامل التحديد (R²) بلغ 0.345، مما يعني أن 34.5% من المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع (التحصيل الدراسي) يرجع إلى التغير الحاصل في المتغير المستقل (المناخ التنظيمي). وهذا كافي لتأكيد وتفسير العلاقة بين المتغير المستقل والتابع.

من خلال هذه الاختبارات ثبت أن هناك انحدار خطي بسيط معنوي وارتباط خطي وأن هناك علاقة تفسيرية بين المتغير التابع والمستقل قدرت بمعامل التحديد المعدل (34.5%)، مما يجب رفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وقبول الفرضية البديلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

كما يتضح ارتباط أبعاد المناخ التنظيمي بمستوى التحصيل الدراسي للطلبة في الجدول الموالي:

الجدول 8: معاملات الانحدار المتعدد ومستويات المعنوية للمناخ التنظيمي.

Sig**	قيمة F	ميل خط الانحدار (B)	معامل التفسير (R ²)	معامل الارتباط (R)	المناخ التنظيمي
		0.587			الحد الثابت
0,002	12,647	0,568	0,322	0,568	نمط القيادة
0,001	10,876	0,667	0,445	0,667	نمط الاتصال
0,000	11,927	0,345	0,119	0,345	المشاركة في اتخاذ القرارات
0,000	14,229	0,325	0,105	0,325	نظم إجراءات العمل
0,000	12,329	0,338	0,114	0,338	التكنولوجيا
0,001	12,001	0,517	0,290	0,517	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

يمكن إدراج أو التعبير عن العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي بصفته متغير مستقل والتحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة أم البواقي باعتبارها متغير تابع في المعادلة التالية:

$$Y=0,587+0,568x_1+0,667x_2+0,345x_3+0,325x_4+0,338x_5$$

2.3. اختبار الفرضيات الفرعية :

من خلال نتائج الجدول رقم (07) والجدول رقم (08) نلاحظ أن هناك علاقة ارتباط متوسطة أو أخرى قوية لأبعاد المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا ، وهذا ما يدل على التأثير لأبعاد المناخ التنظيمي:

- بالنسبة لنمط القيادة قدرت F المحسوبة بـ 12,647 عند مستوى معنوية 0.05، وأن (Sig=0.02) وهي أقل من مستوى معنوية 0,05 المعتمد في الدراسة، إذن تقبل الفرضية البديلة القائلة أنه توجد علاقة بين نمط القيادة والتحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة أم البواقي عن مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

- بالنسبة لنمط الاتصال قدرت F المحسوبة بـ 10,876 عند مستوى معنوية 0,05، وأن ($Sig=0.07$) وهي أقل من مستوى معنوية 0,05 المعتمد في الدراسة، إذن تقبل الفرضية البديلة القائلة أنه توجد علاقة بين نمط الاتصال والتحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة أم البواقي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

- بالنسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات F المحسوبة بـ 11، 927 عند مستوى معنوية 0,05، وأن ($Sig=0.000$) وهي أقل من مستوى معنوية 0,05 المعتمد في الدراسة، إذن تقبل الفرضية البديلة القائلة أنه توجد علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والتحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة أم البواقي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

- بالنسبة لنظم إجراءات العمل قدرت F المحسوبة بـ 14,229 عند مستوى معنوية 0,05، وأن ($Sig=0.000$) وهي أقل من مستوى معنوية 0,05 المعتمد في الدراسة، إذن تقبل الفرضية البديلة القائلة أنه توجد علاقة بين نظم إجراءات العمل والتحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة أم البواقي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

- بالنسبة للتكنولوجيا قدرت F المحسوبة بـ 12,329 عند مستوى معنوية 0,05، وأن ($Sig=0.000$) وهي أقل من مستوى معنوية 0,05 المعتمد في الدراسة، إذن تقبل الفرضية البديلة القائلة أنه توجد علاقة التكنولوجيا والتحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة أم البواقي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

4. النتائج ومناقشتها : توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أثبتت الدراسة الميدانية أن العينة المبحوثة موافقين أن المناخ التنظيمي الذي كان سائدا خلال جائحة كورونا لم يكن ملائم تماما للعمل والتحصيل الدراسي بمتوسط حسابي (3,18) وانحراف معياري (0,966) هذا ما غير من سلوكيات الأساتذة قليلا نتيجة خوفهم من المرض وانتقال العدوى، إلا أن العينة المبحوثة أكدت أن الشخصية القوية للأساتذة استطاعت أن تكسب قلوب الطلبة وجعلتهم أكثر تجاوبا واستعدادا لتقبل التعليم الهجين (التعليم عن بعد والتعليم الحضوري)، وخلقت لهم دافعية للدراسة وتحقيق تحصيل دراسي جيد؛

- أثبتت الدراسة الميدانية أن التحصيل الدراسي للطلبة كان مرتفعا خلال جائحة كورونا بمتوسط حسابي (3,40) وانحراف معياري (1,175) مما يفسر الالتزام الأساتذة بأوقات العمل الرسمية وأخلاقيات العمل، إلا أنهم أشاروا إلى خوف الطلبة من الوباء والإصابة بالمرض وتأثير بعضهم بإصابات ذويهم قلل من حماسهم ورغبتهم في تحقيق نتائج جيدة رغم جهود الإدارة في توفير فضاء ملائم للتدريس والتقسيم الجيد للأفواج، كما أشارت العينة المبحوثة أن أساليب الأساتذة في نقل المعلومات بكل إثارة وتشويق والشرح والفهم الجيد والإشراك الإيجابي للطلبة في المناقشة سهل في تحصيل المادة والاستفادة منها؛

- أكد العينة المبحوثة أن نمط القيادة خلال جائحة كورونا كان مبنيا على الثقة والتعاون بين القادة والموظفين والأساتذة، وكان ذلك واضحا من خلال العدالة والمساواة في المعاملة، كما أكدوا أن القيادة العليا كانت داعمة للأسرة الجامعية هذا ما شجعهم وحفزهم على الإبداع والابتكار لمواجهة الأزمة، فأغلب الطلبة كانوا مرتاحين من الدروس الحضورية المبرمجة، وأن أسلوب الاتصال الذي اعتمده الأساتذة مع الطلبة خلق حالة نفسية متوازنة نوعا ما بالتالي كان التحصيل الدراسي مقبول؛

- أكدت العينة المبحوثة أن نمط الاتصال خلال جائحة كورونا كان ملائم بين الإدارة والأساتذة والأساتذ والطلاب والإدارة والطلاب خاصة بين الأستاذ والطلاب وأكدوا الأساتذة أنهم بذلوا جهدا في إتقان الاتصال بهدف قبول وتسهيل فهمها من قبل الطلبة وزيادة ثقتهم، وذلك بالإلقاء الدروس دون توتر وعصبية وخلق جو من التفاهم بفضل لغات الاتصال المختلفة؛

- أكدت العينة المبحوثة أن المشاركة في اتخاذ القرارات خلال جائحة كورونا لم تكن ملائمة بسبب اعتماد الجامعة على مركزية اتخاذ القرار، إلا أن العينة المبحوثة أكدوا أن الإدارة أخذت بعين الاعتبار ظروف الطلبة الاجتماعية والنفسية في برمجة الحصص الحضورية والامتحانات السداسية، وحثت الأساتذة على انجاز الملخصات وإعداد الفيديوهات القصيرة لشرح الدروس بهدف ضمان تحصيل دراسي جيد؛
- أكدت العينة المبحوثة أن نظم إجراءات العمل في الجامعة محل الدراسة خلال جائحة كورونا غير ملائمة مع أن أوقات العمل كانت مناسبة إلا أن بيئة العمل لم تتميز بالأمن والاستقرار الوظيفي ولم توفر لهم إجراءات السلامة بشكل ملائم يساهم في فاعلية أدائهم كما أنهم تعرضوا لمضايقات من بعض الطلبة أثناء قيامهم بمهامهم البيداغوجية ؛
- أكدت العينة المبحوثة أن التكنولوجيا المستخدمة خلال جائحة كورونا في الجامعة محل الدراسة كانت دون المستوى المطلوب من حيث فعاليتها وسهولة وسرعة انجاز الأعمال، وتحسين جودة التعليم كون منطقة أم البواقي بيئة نشأتها جديدة ومعظم قراها لا تتوفر على شبكة الانترنت مما صعّب على الطلبة تحميل الدروس من مودل والتواصل مع الأساتذة ورغم هذه الظروف الصعبة كان تحصيلهم مقبولاً؛
- IV. خاتمة:

إن وجود مناخ تنظيمي مناسب يؤدي إلى شعور الأسرة الجامعية (أساتذة، طلاب، إدارة) بانتمائهم للجامعة، ويرفع من روحهم المعنوية، وبالتالي يؤثر بالإيجاب في فعالية أدائهم وكفاءتهم واستعدادهم لبذل أقصى جهد ممكن لصالح الطلبة ويزيد من رغبة الأساتذة الشديدة في البقاء فيها وارتباطه بها وضمان تحصيل دراسي مقبول يؤهل الطلبة لخوض مسابقات التوظيف في المؤسسات والالتحاق بالتكوين في دكتوراه LMD لكن هذه الأمور صادفت عدة صعوبات خلال جائحة كورونا وقللت من فرص التحصيل الدراسي بسبب الخوف من الوباء والإصابة به، وموت بعض أعضاء الهيئة التدريسية وبعض أفراد أسر الطلبة المتأثرين به فمن خلال استعراض أهم جوانب موضوع المناخ التنظيمي والتحصيل الدراسي فمن خلال دراسة الميدانية توصلت إلى النتائج التالية:

- جاءت علاقة ارتباط المناخ التنظيمي بأبعاده (نمط القيادة، نمط الاتصال) بالتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي إيجابية وقوية، وهذا ما فسّر مرونة الإدارة خلال الأزمة الصحية وتنظيمها للعمل وفق بروتوكول صحي مناسب للأسرة الجامعية واعتمادهم نظام الدفعات وتوقيت العمل المناسب ونجاح نمط الاتصال بين الطلبة والأساتذ نظرات للحرص الحضورى، واستخدام شبكة الانترنت وعدم اقتناع مقبول للطلبة بالتعليم عن بعد ومجهودان الأساتذة في انجاز الفيديوهات التوضيحية للدروس ولوجههم لموديل وفق تقنيات سهلة واستعمالهم نظام ZOOM.. الخ، وبالتالي كان تحصيلهم مقبولاً رغم التعب النفسي للحاسرة الجامعية من كثرة الإصابات؛

- جاءت علاقة ارتباط المناخ التنظيمي بأبعاده (المشاركة في اتخاذ القرارات، نظم إجراءات العمل، التكنولوجيا) والتحصيل الدراسي لطلبة جامعة أم البواقي خلال جائحة كورونا موجبة ومتوسطة، وذلك بسبب عدم مشاركة الأساتذة في جميع القرارات المتخذة التي تضمن السير الحسن للمسار الدراسي، رغم توقيت المناسب للعمل وعدم تغيير إجراءات الترقية، الأجور، ... والإجازات. الخ وبالتالي عدم تحفيز الأساتذ وتحفيز الطلبة على التقنيات الجديدة للتعليم، كما أن التكنولوجيا المستخدمة لتطبيق التعليم عن بعد بحذافيره لم تكن كافية والمتطورة بالشكل الكافي الذي يضمن تحصيل دراسي ممتاز للطلبة هذا الأخير الذي أضعف تشابك الإدارات ومعرفة كل إدارة بهامها ، وقلل من فاعلية الاتصال الداخلي، وعمل الأساتذة بروح الجماعة، وبالرغم من ذلك أكدت العينة المبحوثة أن التقييم النهائي للطلبة كان مشتركاً.

وأوصت الدراسة بـ:

- على إدارة الجامعة الاستمرار رغم الأزمة الصحية بتطوير الأساتذة تدريبيهم وتنمية مهاراتهم في تقنيات التعليم عن بعد فهو عامل أساسي لنجاحها ، وبالتالي ارتفاع معنوياتهم وزيادة ولائهم وانتمائهم خدمة للطلبة وزيادة تحصيلهم الدراسي خدمة لسوق العمل؛

- على إدارة الجامعة الاستمرار في تعديل الهياكل التنظيمية بكافة العمادات والإدارات مما يرفع من مستوى فاعلية أداء الأسرة الجامعية وتسهيل الإجراءات ومنع التداخل والازدواجية وتحقيق تحصيل دراسي مناسب؛

- اتخاذ مبدأ الصلاحيات والحد من المركزية خلال الجائحة لتوفير بيئة عمل تسمح بالشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي لدى الأساتذة؛

- على القيادات الإدارية بالجامعة العمل على زيادة مشاركة الأساتذة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط وتنفيذ مهام العمل لاتخاذ القرار الأفضل خلال الجائحة وتوجيه الطلبة وتحقيق التحصيل الدراسي المناسب؛

الإحالات والمراجع:

- إبراهيم أحمد المحاسنة، إدارة تقييم الاداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر، عمان- الاردن والتوزيع، 2013، ص171.
- السعيد قنيس، الاتصال التربوي وعلاقته بمستوى التحصيل الدراسي: دراسة لدى عينة من تلاميذ السنة الثانية ثانوي، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2012، الصفحات 9، 12، 55، 58.
- العميان أحمد سلمان، مبادئ الإدارة، دار اترك للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2004، ص35.
- خلود زيا الهندي، المناخ التنظيمي السائد لدى مدارس الثانوية للبنات وعلاقته لمستويات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمحافظة جدة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، المملكة العربية السعودية ، جامعة أم القرى، 2015، ص 33 .
- خليل المعاينة، علم النفس التربوي، دار الفكر لطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1996، ص 119 .
- شيخة سالم النبهانية، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي في المديرية العامة للتربية والتعليم فلسطينية عمان. مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة نروى، عمان، 2015، ص44 .
- عبد العزيز صالح، وعبد المجيد عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، دار المعرفة، مصر، 2010، ص59 .
- عبد الله الفهيد، أنماط السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الاردن ، 2009، ص 65 .
- محمد بودخيلي مولاي، نطق التحفيز المختلفة وعلاقتها بالتحصيل المدرسي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2004، ص 377-384.
- محمد زياد حمدان، التحصيل الدراسي، دار النشر الحديثة، ط2، دمشق، 2000، ص18.
- محمد سليم المفرطي، المناخ التنظيمي ودوره في تطبيق إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين في إمارة منطقة المدينة المنورة ، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2013، ص80.
- محمد فريد غزالي، المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الاداء لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي والتربية ، المجلد 14، العدد 20، 2019، ص9.
- مخلوف ناجح، المعلم في قاعة التدريس، مكتبة الربيع، مصر، 2000، ص98.
- منى الحمودي، التحصيل الدراسي وعلاقته بمفهوم الذات: دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ الصف الخامس من التعليم الاساسي في مدارس محافظة دمشق، مجلة جامعة دمشق ، المجلد26، العدد 10، 2010، ص326..
- نحمد قاد لحسن عبد الله، العملية التكوينية في الجامعة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص28.
- واصل جميل المومني، المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية ، دار حامد للنشر، عمان - الأردن ، 2006، ص25.