

تأثير المناخ التنظيمي على نوعية العمل بجامعة الجزائر 2 دراسة استطلاعية لموقف عينة من العمال

د. زقعار فتحي
جامعة الجزائر 2

ملخص:

نهدف من اجراء هذه الدراسة الى وضع مقاربة ميدانية للمناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة الجامعية من خلال المقاربات النظرية التي اجراها الباحثون سابقا حول المناخ التنظيمي في منظمات أخرى، كما نسعى الى تحقيق نتيجة امبريقية تثبت أهمية توفير مناخ تنظيمي سليم و صحي يحقق السعادة في العمل بالنسبة للعاملين و يساهم في رفع مستوى فعاليتهم وانجازهم. الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي- نوعية حياة العمل- جامعة

مقدمة وإشكالية الدراسة

خضع المناخ التنظيمي للدراسة والبحث الامبريقي منذ الخمسينيات من القرن الماضي و الذي تطور كمفهوم من خلال وصف الباحثين للأجواء السائدة داخل المنظمات بعد التطور الصناعي الكبير الذي شهدته المجتمعات الغربية وتوسع المنظمات الصناعية واحتواءها على عدد كبير من العمال مما أثر على العلاقات الانسانية داخل هذه التنظيمات، فكانت الاستعارة لمفهوم المناخ الذي تطور في ظل علم الاجتماع التنظيمات و علم النفس العمل و التنظيم لوصف الاجواء المهنية السائدة والمتفاعلة بين كل من المورد البشري والمحيط أو البيئة المهنية بهدف اضاء صفة التفاعل التنظيمي الذي يتكامل مع الشعور الايجابي لدى العمال و اقبالهم على الانجاز بكل فعالية؛ وهذا ما يجعل من متغير المناخ التنظيمي تزداد أهميته في كونه يستطيع التأثير على العاملين و يساهم في رفع مستوى توقعاتهم عن منظماتهم.

وقد كشفت عديد الدراسات عن وجود علاقة بين فاعلية التنظيم والمناخ السائد من خلال العلاقة مع الادارة ودور ذلك في تحقيق السعادة المهنية للعاملين، حيث أن تحقيق مناخ تنظيمي جيد يتطلب ترسيخ التعاون الجماعي مما ينعكس على تكامل الجهود داخل المنظمة الواحدة مما يؤدي الى انتشار مناخ تنظيمي صحي يؤثر على نفسية العاملين.

بمعنى آخر مساهمة نوعية العمل في الوسط المهني في تحقيق السعادة المهنية، التي تتمثل في الدرجة التي عندها يستطيع العاملون إشباع جميع حاجاتهم و رغباتهم، و مجمل الأنشطة الساعية نحو زيادة فاعلية المنظمة من خلال تعزيز جهود العاملين وتطويرها.

هذا وتحدد نوعية الحياة في العمل بثلاثة مستويات تتمثل بالأفراد، لمديرين، وجماعات العمل، فعلى مستوى الأفراد يشار إلى مفهوم نوعية حياة العمل بديمقراطية الإدارة، وتزايد فاعلية العاملين للمشاركة في اتخاذ لقرارات، وأما على مستوى المديرين، فيعبر عنه بالجهود الرامية لغرض زيادة الإنتاجية من خلال تحسين جو العلاقات الإنسانية أكثر من الأنظمة الأخرى، أما على مستوى جماعات العمل فإن نوعية الحياة في العمل تتمثل في المشاركة العادلة في الدخل والمكافآت وظروف العمل الجيدة، فضلا عن السلامة المهنية للعاملين في العمل؛ ومما يلاحظ أنه عند الأخذ بالمستويات الثلاث يتضح ان تحسين نوعية الحياة في العمل يعد عامل ضروري لتحقيق الكفاءة في المدى القريب والفاعلية في الأمد البعيد بين اعضاء التنظيم الجامعي التي يتضح فيها نوع المناخ التنظيمي السائد.

حيث أن بعض المنظمات الجامعية يكون مناخها مفتوحا و ايجابيا يتيح لأعضائها فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات وتنتشر فيه الالفة والتعاون بين العاملين ويؤدي الى التمكين الوظيفي للجميع وبالتالي تطور المنظمة، في حين نجد منظمات أخرى يسود فيها المناخ المغلق ويتصف بالعزلة وتسود فيه الصراعات وتخفض فيه الروح المعنوية للعاملين مما يؤثر على اقبالهم ويؤدي الى التراجع في درجة رضاهم على محيط عملهم.

وعليه فهل تولي المنظمات الجامعية أهمية للمناخ التنظيمي، وهل تدرك الى أي مدى يساهم المناخ التنظيمي الايجابي في تحقيق السعادة المهنية للعاملين وبالتالي اقبالهم على الانجاز.

مما يجعلنا نتساءل عن موقف العاملين بجامعة الجزائر2 من المناخ الذي يمارسون في اطاره مهامهم ودوارهم المهنية؟ سواء من الناحية التنظيمية أو الفيزيائية أو من حيث الجانب العلائقي سواء مع التنظيم في حد ذاته أو بين العاملين فيما بينهم؟
مع العلم أن الدراسات الامبريقية خلصت الى أن تحقيق مناخ ايجابي في ظل حياة مهنية نوعية يتطلب وجود العناصر التالية:

- 1-ديمقراطية الإدارة بكل مفاهيمها.
 - 2-مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
 - 3-خلق ظروف عمل أكثر إنسانية.
 - 4-تعزيز التعاون وتشجيع التآلف والمودة.
 - 5-تحقيق العدالة في الأجور والكافات.
 - 6-بناء مناخ أخلاقي تنظيمي، يتمثل بتوفر السلامة والأمان للعاملين جميعهم.
- وهذا ما سنحاول استكشافه من خلال هذه الدراسة في اوساط عمال جامعة الجزائر2 ، وقبل التفسير في الآراء والمواقف ماهي أنواع المناخات السائدة؟

أنواع المناخ التنظيمي

بيّنت العديد من الدراسات أنّ الموظفين يكونون أكثر إنتاجية ورضا في مناخات تنظيمية ايجابية أكثر منها في مناخات أخرى، حيث كشفت احدى الدراسات أجريت على عمال غير منتجين أدخلوا في برنامج تدريبي بعد أن عانوا من البطالة لفترة طويلة أنّ هؤلاء العمال تأثروا بالمناخ المشجّع، فالعمال الذين وصفوا مناخ مؤسساتهم بأنّه يدعمهم ويشجّعهم صنفوا من قبل مدربيهم بأنهم كانوا أكثر العمال إنتاجية ممّن وصفوا هذا المناخ أقلّ تشجيعاً ودعماً (بشير الخضر وآخرون، 2003، ص. 342).
كما أكدت الدراسات الامبريقية على أن تحقيق فاعلية المنظمة يتم من خلال التأثير الذي يحدثه المناخ التنظيمي لدى العاملين، حيث تتوقّف عليه فعالية وكفاءة الأداء الفردي والجماعي للعاملين بالمنظمة.
كما كشفت الادبيات النظرية حول مفهوم المناخ التنظيمي بأنه لا يوجد مناخ موحد يصلح تطبيقه في جميع المنظمّات، نظرا لارتباط المناخ التنظيمي بالإدراك الذهني للعاملين و نظرا لاختلاف المنظمات باختلاف أهدافها و انواعها مما أدى بالباحثين الى تصنيف أنواع المناخ الى:

المناخ التنظيمي المفتوح

مناخ يتمتّع فيه العاملين بالحرية وتسود بينهم المحبة والألفة والتعاون، ويتحقّق التّوازن بين إنجاز الأعمال وإشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين في المنظمة، يتسم العاملون في هذا المناخ بروح معنوية عالية ودرجة من التآزر والتواصل فيما بينهم، يشارك العمال في اتّخاذ القرارات وترتفع درجات الانتماء، القدوة في العمل، النزعة الإنسانية، وتنخفض درجات التّباعد بين العاملين (نجم فهد راجح السلمي، 2012، ص. 59)

المناخ التنظيمي المغلق

يتسم هذا المناخ بالركود واللامبالاة والتسيب من قبل العاملين حيث تنخفض الرّوح المعنوية وتشيع السلوكات السلبية بينهم، في هذا المناخ يركز المسؤول على تنفيذ العاملين للأعمال الرّوتينية ويهمل المتل العليا و القدوة الحسنة، في هذا المناخ ترتفع درجات التّباعد في العمل، وتنخفض فيه درجات الانتماء، و النزعة الإنسانية والقدوة. (الشواوة فيصل محمود، ص. 8)

المناخ التنظيمي الأبوي

في هذا المناخ يتصرف المسؤول الاداري بشكل متسلّط ويهتم بالإنتاجية أكثر من اهتمامه بالعاملين، مع انه يسعى إلى الصالح العام، وهنا ترتفع درجات التّباعد والتركيز على الإنتاج وينخفض فيه الانتماء والألفة في العمل. (أبو حجيّة بكر علي، الحراكشة محمد عبود، 2013)

المناخ التنظيمي العائلي

يتسم هذا المناخ بالعلاقات الطيبة بين العاملين و النزعة الإنسانية، وارتفاع درجة الألفة، وانخفاض معوقات الإدارة التي تهتم بتطبيق القوانين، وتخف حدة تركيزها على الإنتاج دون الوقوف على رأي العاملين، ولكن تزداد درجات تباعد العاملين في العمل كفريق (أبو حجيبة بكر علي، الحراكشة محمد عبود، 2013، ص.19).

المناخ التنظيمي الموجّه

في هذا المناخ يتم ارتفاع درجة انتماء العاملين للمؤسسة واهتمام الإدارة بالإنتاج، حيث يتم التركيز على إنجاز الأعمال دون الاهتمام بالحاجات الاجتماعية للعاملين، ويتسم بارتفاع درجة الانتماء والتركيز على الإنتاج، وانخفاض درجة الألفة والنزعة الإنسانية (عويضة محمد كامل محمد، 1996، ص.19)

المناخ التنظيمي المستقلّ

يشبه المناخ المفتوح غير أنه يختلف عنه في إنجاز العمل الذي يأتي في المرتبة الثانية بعد إشباع الحاجات الاجتماعية والمسؤول يمارس قدرا بسيطاً من السيطرة على العاملين، وترتفع فيه درجات الانتماء والألفة والقوة وتنخفض فيه درجات التباعد والتركيز على الإنتاج (نجيم فهد راجح السلمي، 2012، ص.59)

منهجية وتقنيات البحث

نظراً لطبيعة الدراسة فقد عملنا على استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه يعنى بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، حيث يهتم بوصف خصائصها من خلال التعبير الكيفي فيعطيهما وصفا كيفيا موضحا خصائصها النوعية في اطار علاقتها مع الظواهر الاخرى بالمجتمع (عمار الطيب كشروود، 2007، ص.228)

ومن خلال الاعتماد على المقاييس النوعية التي تعتمد على استمارات الاستقصاء التي يتم عن طريقها وصف الجوانب التي تتعلق بحياة الأفراد في التنظيم، وبناء على ذلك عملنا على البحث عن اجابات نوعية يصف فيها الافراد العاملون معاشيتهم للمناخ السائد بالمؤسسة الجامعية ومدى تأثيره على مهامهم المهنية؛ وعليه كانت تقنية المقابلة التي تعتبر من أهم وأدق طرق البحث وجمع البيانات خاصة في البحوث الوصفية، وتعدّ أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات وهو مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع (مروان عبد الحميد إبراهيم، 2000، ص.156)

وقد تمّ اعداد دليل المقابلة من الناحية المنهجية بعد الاطلاع على ادبيات مفهوم المناخ التنظيمي ومفهوم نوعية الحياة في العمل.

وفيما يخصّ نوع الأسئلة المستعملة فقد كانت كلها أسئلة مفتوحة بهدف الحصول على إجابات واضحة.

وهي جملة الاسئلة التي عملنا على تحليلها كيفيا معتمدين على أسلوب تحليل المضمون الذي سمح لنا استكشاف حقائق نوعية عن علاقة العمال بالتنظيم المهني الذي يمارسون فيه حياتهم المهنية، وهو احدى الاساليب البحثية التي تساهم في التوصل الى استنتاجات صحيحة واستدلالات تساهم في ايجاد مقاربات امبريقية بناء على الادبيات ذات الصلة بالظاهرة المدروسة.

عيّنة الدّراسة

أجريت هذه الدّراسة على عينة من عمال جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله وهي مؤسسة عمومية ذات طابع تكويني وهي منبثقة عن جامعة الجزائر العريقة التي تأسست سنة 1889.

فقد تشكلت العينة التي اجرينا معها المقابلات من 50 مبحوث من جميع الفئات المهنية والذين لم نتعمد اختيارهم بل تم تجميعهم بشكل تدريجي، حيث كنا نجري المقابلات كلما توفر لدينا الوقت وكلمنا تحصلنا على موافقة احد العاملين على اجراء المقابلة معه.

عرض وتحليل النتائج

اسفرت النتائج عن مواقف متباينة للعمال والتي تعبر عن الاجواء التي يعايشون من خلالها مهامهم المهنية والتي وردت حسب التقيئة التالية:

جدول احصائي يوضح فئات التحليل التي اسفر عنها تحليل المقابلات:

الترتيب	وحدات التحليل	التكرار	النسبة
01	وجود علاقات المودة بين العمال	32	64
02	اتخاذ الرئيس جميع القرارات ثم يفرضها على العاملين	30	60
03	نظام الرقابة المعمول به في المؤسسة مقبول ولكن	26	52
04	اهداف الادارة مفهومة وواضحة	11	22
05	تقديم الرئيس لكلمات التشجيع والمدح أثناء أداء العمل	12	24
06	وجود حوافز مادية وترقية في منصب	09	18
07	نوعية العمل بالمؤسسة جيدة	06	12
08	الرضا عن ظروف العمل الفيزيائية و التنظيمية	05	10
09	اطلاع الادارة على اراء العاملين قبل اتخاذ القرارات	04	08
10	سماع الرئيس للعمال مناقشة أوامره	02	04

ملاحظة: النسبة محسوبة من التكرار على مجموع افراد العينة

اسفرت نتائج تحليل المقابلات عن مواقف متباينة للعمال والتي توضح موقفهم من نوعية العمل بمؤسستهم، وقد عملنا على ترتيبها حسب درجة تكرارها حتى تسمح لنا من فهم طبيعة المناخ الذي يسود الوسط المهني بناء على مواقف العمال من نوعية العمل.

وهذا ما يجعل من الضروري أن تتبنى الإدارة فلسفة إنسانية وذلك من خلال إشراكها للعمال في اتخاذ القرارات وحلّ مشاكل العمل، حتى يشعروا بقيمتهم وإسهاماتهم في تحقيق الأهداف المطلوبة، فالقيادة التي تقوم بدعم المرؤوس ومساعدته عند الحاجة وتوجيهه دون انتقاد أو تحامل هي القيادة التي تستطيع خلق الثقة بالنفس والاستقرار النفسي والتقدم بالأفكار الإبداعية وبالتالي تقضي على جميع مظاهر التسيب والتدمير والتعيب والتمارض وحالات الانسحاب الوظيفي (حمود خضير كاظم، 2002).

مع العلم أن خلق المناخ التنظيمي الفعال يؤدي الى شعور العاملين بعدالة التعامل معهم، من خلال وضع أنظمة عادلة وغير منحازة لأسباب غير موضوعية من حيث المكافآت والترقيات والأجور والعقوبات والتدريب، الأمر الذي يشيع الارتياح في نفوس العاملين ويعمل على تحفيزهم على زيادة الإنتاجية وتعزيز سبل الولاء للمنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها (الصيرفي محمد، 2009).

كما أن المناخ التنظيمي الملائم يضع في اعتباره الأساسية بأن المنظمة نسق مفتوح تعمل في إطار مجتمع يحتوي على متغيرات تؤثر وتتأثر بالمنظمة، فخلق التوازن الهادف بين المنظمة والمجتمع وحاجات كل منهما من شأنه أن يعطي صورة فاعلة في الإنجاز المستهدف وفق المسؤولية الاجتماعية المقترنة بالمنظمة (صليحة شامي، 2010).

هذا و يعدّ خلق المناخ التنظيمي الملائم من أكثر العوامل أهميّة في تحسين وتطوير كفاءة الأداء للمنظمة، كلما استجدت ظروف معيّنة كلما تطلب الأمر إجراء بعض التحسينات المطلوبة على المناخ التنظيمي، وقد خلصت الدراسات الامبريقية حول كل من متغير نوعية الحياة في العمل ومتغير المناخ التنظيمي الى ضرورة:

-حلال مشكلات جميعها سواء التي تواجهها لعاملين أو المنظمة بأسلوب المشاركة، مما يساهم في خلق منظمة متكاملة ديمقراطية و فاعلة

-تصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم.

-تحسين بيئة العمل من خلال الحفاظ على سلامة العاملين بالمنظمة.

-إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا واكثر ابداعلهم.

-السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين في المنظمة.

- العمل على تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة.
- تقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون، وتبنى فيه علاقات تسعى إلى زيادة الإنتاجية وتسوية التذمر الواسع الانتشار بين العاملين في المنظمة.
- السعي وراء زيادة التحسينات الايجابية في اتجاهات وسلوك العاملين، بما يؤدي إلى منافع من قبيل زيادة كفاءة المنظمة وجودة الإنتاجية والتقليل من الحوادث والإصابات التي تحصل بين العاملين.

قائمة المراجع

1. بشير الخضر وآخرون. *السلوك التنظيمي*. الاسكندرية: دار الكتاب الحديث.
2. نجيم فهد راجح السلمي. (2012). القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أمّ القرى. جدة،
3. الشواوة فيصل محمود. أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية، دراسة تطبيقية على جامعة عمان العربية.
4. أبو حجيبة بكر علي، الحراكشة محمد عبود. (2013). *أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين*. المجلد 40، ملحق 4.
5. عويضة محمد كامل محمد. (1996). *علم النفس الصناعي*. (ط 1). لبنان، بيروت: دار الكتب العلمية.
6. نجيم فهد راجح السلمي. (2012). *القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية، قسم الادارة التربوية والتخطيط*.
7. عمار الطيب كشرود. (2007). *البحث العلمي مناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية*. (ط 1). الاردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
8. مروان عبد الحميد إبراهيم. (2000). *أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية*. (ط 1). الأردن: مؤسسة الوراق.
9. صليحة شامي. (2010). *المناخ التنظيمي وتأثيره على الاداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة بومرداس*.
10. الصيرفي محمد. (2009). *الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي، التحليل على مستوى المنظمات*. مصر: المكتب الجامعي الحديث.
11. حمود خضير كاظم. (2000). *السلوك التنظيمي*. دار الصفاء للنشر، عمان، الأردن.
12. Gravitez, M. (1967). *Méthodes en sciences sociales*. 2em éd. Dalloz, Paris .
13. Taguiri, c. (1968). *the effects of selected variables on school climate*. In Robinson f.G et al (eds) school organizational climate , Illinois Row 5, Peterson and co-