مستوى المناخ التنظيمي وتأثيره في الدعم القيادي بكليات جامعة الكويت: دراسة ميدانية

د. مزينة سعد العازمي
كلية التربية - جامعة الكويت
دولة الكويت

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعريف مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت، وذلك باستخدام النهج الوصفي المعملي الرباطي، إذ استخدمت الباحثة الاستبانة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة الميدانية على عينة عشوائية بلغ قوامها (103) عضو هيئة التدريس، وقد أشارت النتائج إلى: (1) أن تصورات أفراد الجامعة عن مستوى المناخ التنظيمي في كليات جامعة الكويت جاءت بدرجة متوسطة في جميع الأبعاد إجمالً (2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد الجامعة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت تعزى لتغير الجنس، والرتب الأكاديمية، ومنوع الكلية. بينما وجدت فروق تعزى لتغير سنوات الخدمة في المجال الثاني (العلاقات الإنسانية)، وكانت لصالح ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات. (3) أن تصورات أفراد الجامعة لمستوى الدعم القيادي لكلية جامعة الكويت بشكل إجمالى جاءت بدرجة متوسطة. (4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الدعم القيادي تعزى لتغير الجنس، والرتب الأكاديمية، ومنوع الكلية. (5) أنه يمكن التنبؤ بدرجة واضحة بمستوى الدعم القيادي من خلال تعرف درجة مستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية جامعة الكويت، إذ أن أبعاد المناخ التنظيمي تفسر ما بنسبة 48.4% من التباين في الدعم القيادي (6) أن أكثر أبعاد المناخ التنظيمي تنبؤًا بمستوى الدعم القيادي كلا الجامعات الشرقية (العلاقات الإنسانية) والإعداد (الstärke). وتبين هذه النتائج: خرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات، كان من أهمها عمل دورات تدريبية لفيدي الجامعات وخصوصًا رؤساء الأقسام في جامعة الكويت القدامى والجدد منهم، ولا سيما غير المتخصصين بعلم الإدارة حول المفاهيم الإدارية الحديثة كالدعم القيادي.
مقدمة

بعد تحديد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في مؤسسات التعليم العالي من الأمور المهمة والمطلوبة، إذ أنه يعبر عن جو العمل العام داخل هذه المؤسسات، وله تأثير واضح في سلوك الأفراد من خلال تأثيره في اتجاهاتهم ودوافعهم وقيمهم ووسائله الوظيفي. كما أن توافر المناخ التنظيمي الملائم هو مفتاح النجاح للإدارة الفعالة. إذ يسمح تطوير الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية عالية، فالمنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية ومناخ تنظيمي مناسب لا تكتفي بمجرد إبداء القدرة على المحافظة على البقاء وإنما تبدى قدرة مستمرة على التعامل بإبداع مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية مما يجعلها نظامًا متطورًا وتمييزًا ومتمددة.

وموضوع المناخ التنظيمي حظي بالاهتمام منذ ظهوره في مطلع الستينيات من القرن الماضي لتوضيح طبيعة وأبعاد هذا المفهوم، وتعرف نوعية ومستوى المناخ التنظيمي السائد في المنظمة. إذ أن أدب السلوك التنظيمي تنوعت بطرحها لفهم المناخ التنظيمي وذلك حسب السياق الذي تتناوله الدراسات، وخصوصا أن المفهوم يرتبط ببيئة المنظمة والممارسات العامة أو الجو العام الذي يسود فيها (Halpin & Croft, 1963 من (العنزي والهرشانى, 2017). وبعد هابلت وكرودفت (1963) أن الرواد الذين تناولوا موضوع المناخ التنظيمي بالدراسة والبحث، وقاموا بتقديم تعريف للمناخ التنظيمي على أنه مجموعة الميزات والخصائص التي تتصف بها منظمة ما، وتجعلها تختلف عن غيرها من المنظمات الأخرى. وهو الانطباع العام والمكون لدى أفراد المنظمة، ومتضمن متغيرات عدة منها أساليب معاملة المديرين لمسؤوليهم، وفلسفة الإدارة العليا. وجو العمل أو ظروفه، ونوعية الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها. وبعد ذلك تولت الدراسات التي بحث فيها موضوع المناخ التنظيمي وتنوعت معها تعريفات المناخ التنظيمي فقد عزف جينات (Chenet, 2007) المناخ التنظيمي على أنه مجموعة من التصورات الفردية للسمات المختلفة لبيئة العمل الفعلية، والأسلوب الذي يؤثر فيه العاملين، وكذلك بعض
المتغيرات كنماذج الدور وتقدير الوظيفة والتدريب والرضى الوظيفي وتأثيرها على سلوك العاملين. بينما أثار هایر ورفیشمان (2008) التنظيمي على أنه تصورات الأفراد عن مدى تنفيذ وتحقيق المنظمة لتوقيعاتهم الحالية، وهي الأجزاء الداخلية للمنظمة من ثقافة وعمليات تعمل على تسهيل إنجاز السلوكي المطلوب.


وأما من مفهوم المناخ التنظيمي - كما ذكر سلفا - من المفاهيم التي تنتمى طرحها حسب السياق الذي تناولته الدراسات؛ فإن ذلك التنمك أيضا على تحديد أبعاد المناخ التنظيمي، حيث يصمم الباحثون نماذجهم على حسب الداخل التي ينتهجونها في دراستهم للمناخ التنظيمي، فقد أشارت دراسة كويلمان وبريف ووجيورو (1990) إلى صعوبة تحديد أبعاد المناخ التنظيمي. أو إيجاد مقياس عام ودقيق لأبعاد المناخ التنظيمي. ورغم ذلك، هناك محاولات جاذبة من الكتاب والباحثين للوصول إلى تحديد الأبعاد العامة للمناخ التنظيمي، وذلك من خلال النماذج العامة التي تحدد الأبعاد الخاصة بالمناخ التنظيمي، ومنها: (1) نموذج هابلين وكروفت (1963) (إذ حددا أبعاد المناخ التنظيمي فيما يأتي: الانفصال، العائق، الانتهاء، الألفة، والمودة. 15
الانتعاشية، والدفاع، التركيز على الإنتاج، الراحة، وياحظ أن هذا النموذج يركز على ثلاثة جوانب رئيسية تتمثل في: طبيعة العلاقات السائدة بين العامل وزملائه في العمل، النمط القيادي السائد في المنظمة، محتوى الوظيفة. ثم توالت بعد ذلك الأبحاث التي حاولت تقديم نماذج لأباع وطرق قياس المناخ التنظيمي (Litwin & Stringer, 1968) ومنها (2) نموذج ليتوين وسترينجر، (1968) (Campbell & Beaty, 1974) نموذج كامبل وب的能力. وقد اقترحهما عشرة أبعاد مستقلة نسبيًا، وهي صالحة للاستخدام في منظمات متعددة ومختلفة. هذه الأبعاد هي: الهيكل التنظيمي، المكافآت، العقاب، مركزية القرارات، التدريب والتطوير، المخاطرة والأمان، كفاءة ومرؤية النظام، الصحة والصدق، المعنى والمكانة، التمييز والتشجيع. (4) نموذج دوني هالريجول وسلوكم (Downey, Helriegel & Slocum, 1974) ويؤكد هذا النموذج فإن المناخ التنظيمي يتكون من ستة أبعاد رئيسية هي: اتخاذ القرار، الدفء، المخاطرة، الانفتاح، المكافآت، الهيكل التنظيمي. (5) نموذج لاولر وهال وإلدهام (Lawler, Hall & Oldham, 1974) ويرى لأولر وزملاؤه أن أبعاد المناخ التنظيمي على تسعها يمكن تجميعها في مجموعتين رئيستين، ضم كل منهما عدداً من الأبعاد الفرعية، فالمجموعة الأولى تتعلق بالهيكل التنظيمي وتحتوي على: درجة المركزية، والقرارات، درجة الرسمية، إجراءات العمل، درجة التداخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة. المجموعة الثانية تتعلق بالعملية التنظيمية، وتشمل: نمط القيادة، نظم المكافآت، حل المناقشات التنظيمية. (6) نموذج ليكيرت (1961) وقد حدد ليكيرت متغيرات المناخ التنظيمي بستة وهي: الاتصالات، القرارات، العوامل التكنولوجيا، الاهتمام بالعملاء، مدى تأثير العاملين في مجريات الأمور في المنظمة. (7) نموذج بيترسون و والس (1976) (Peterson & Pace, 1976) وقد حدد ستة أبعاد للمناخ التنظيمي وهي: القوة، المشاركة في القرارات، صدق الإدارة وصبرها، المساندة والتشجيع، الاتصالات، الاهتمام بتحقيق الأداء العالي. (8) نموذج فورنهام المجلة التربوية العدد 131 الجزء الثاني - يونيو 2019
وفور ذلك (Furnham & Goodstein, 1997)، وقد تكون من وضوح الدور، الاحترام، الاتصال، نظام المكافأة، التنمية المهنية، التخطيط والقرار، الابتكار، العلاقات الإنسانية، العمل كفريق، جودة الخدمات، صراع القوى، الالتزام، والأخلاق، التدريب والتعليم، التوجيه.

ويمكن أن يلاحظ أن النماذج السابقة فإن اختلفت بشكل إذ أنها بمجملها تتفق بالموضوع مع النموذج الذي قدمه هايلين وكروفت ونموذج لأولر وزملاح. إذ يلاحظ تركز معظمها على بعد رؤى رئيسيين هما: (1) بعد الهيكل التنظيمي، (2) وبعد العملية التنظيمية الذي يتضمن على طبيعة العلاقات السائدة بين العامل وزملائه وعمل على تIALIZ النمط القيادي السائد للمنظمة، محتوى الوظيفة.

أما أنواع المناخ التنظيمي، فقد تُسمى عدوان (2012) إذ المناخ المفتوح، والمناخ المغلق، والمناخ الموج، ومناخ الإدارة الذاتية، والمناخ العالى، والمناخ الأدبي، ووضوح الطويل (2002) هذه المناخات الستة، وإن كان بعضها تحت مسمايات أخرى، وما يقابلها من سلوكات كل من الإداريين وجماعات العمل، كما يُشكل الآتي:

<table>
<thead>
<tr>
<th>سلوكات الإدارة</th>
<th>الناشئ من النافذ</th>
<th>الناشئ من النافذ</th>
<th>الناشئ من النافذ</th>
<th>الناشئ من النافذ</th>
<th>الناشئ من النافذ</th>
<th>الناشئ من النافذ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>إنتاجية عالية</td>
<td>إنتاجية عالية</td>
<td>إنتاجية عالية</td>
<td>إنتاجية عالية</td>
<td>إنتاجية عالية</td>
<td>إنتاجية عالية</td>
<td>إنتاجية عالية</td>
</tr>
<tr>
<td>عزلة عالية</td>
<td>عزلة عالية</td>
<td>عزلة عالية</td>
<td>عزلة عالية</td>
<td>عزلة عالية</td>
<td>عزلة عالية</td>
<td>عزلة عالية</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتبارية عالية</td>
<td>اعتبارية عالية</td>
<td>اعتبارية عالية</td>
<td>اعتبارية عالية</td>
<td>اعتبارية عالية</td>
<td>اعتبارية عالية</td>
<td>اعتبارية عالية</td>
</tr>
<tr>
<td>إدمان متفق</td>
<td>إدمان متفق</td>
<td>إدمان متفق</td>
<td>إدمان متفق</td>
<td>إدمان متفق</td>
<td>إدمان متفق</td>
<td>إدمان متفق</td>
</tr>
<tr>
<td>النافذ الأدبي</td>
<td>النافذ الأدبي</td>
<td>النافذ الأدبي</td>
<td>النافذ الأدبي</td>
<td>النافذ الأدبي</td>
<td>النافذ الأدبي</td>
<td>النافذ الأدبي</td>
</tr>
<tr>
<td>عواقم كبيرة</td>
<td>عواقم كبيرة</td>
<td>عواقم كبيرة</td>
<td>عواقم كبيرة</td>
<td>عواقم كبيرة</td>
<td>عواقم كبيرة</td>
<td>عواقم كبيرة</td>
</tr>
<tr>
<td>ترابط ضعيف</td>
<td>ترابط ضعيف</td>
<td>ترابط ضعيف</td>
<td>ترابط ضعيف</td>
<td>ترابط ضعيف</td>
<td>ترابط ضعيف</td>
<td>ترابط ضعيف</td>
</tr>
<tr>
<td>حممنية عالية</td>
<td>حممنية عالية</td>
<td>حممنية عالية</td>
<td>حممنية عالية</td>
<td>حممنية عالية</td>
<td>حممنية عالية</td>
<td>حممنية عالية</td>
</tr>
<tr>
<td>معنوية عالية</td>
<td>معنوية عالية</td>
<td>معنوية عالية</td>
<td>معنوية عالية</td>
<td>معنوية عالية</td>
<td>معنوية عالية</td>
<td>معنوية عالية</td>
</tr>
<tr>
<td>منخفضة</td>
<td>منخفضة</td>
<td>منخفضة</td>
<td>منخفضة</td>
<td>منخفضة</td>
<td>منخفضة</td>
<td>منخفضة</td>
</tr>
<tr>
<td>النافذ المغلق</td>
<td>النافذ المغلق</td>
<td>النافذ المغلق</td>
<td>النافذ المغلق</td>
<td>النافذ المغلق</td>
<td>النافذ المغلق</td>
<td>النافذ المغلق</td>
</tr>
<tr>
<td>النافذ العالى</td>
<td>النافذ العالى</td>
<td>النافذ العالى</td>
<td>النافذ العالى</td>
<td>النافذ العالى</td>
<td>النافذ العالى</td>
<td>النافذ العالى</td>
</tr>
<tr>
<td>النافذ المبطن</td>
<td>النافذ المبطن</td>
<td>النافذ المبطن</td>
<td>النافذ المبطن</td>
<td>النافذ المبطن</td>
<td>النافذ المبطن</td>
<td>النافذ المبطن</td>
</tr>
</tbody>
</table>

سلوكات العاملين

شكل رقم (1): أنواع النافذ وما يقابلها من سلوكات كل من الإداريين وجماعات العمل (الطويل، 2002).
وتبرز أهمية المناخ التنظيمي باعتباره بُعداً مهماً في تشكيك سلوك الرؤساء والمؤسسات. إضافةً إلى كونه دالاً على التفاعل بين الإنسان وبيئته، كما يعد أحد أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً في أداء العاملين وروحهم العقلية ورضاهما عن العمل، فضلاً عن درجة ولائهم للمنظمة ومدى التزامهم بالالتزامات التنظيمية (عارف ومحمد، 2014). وهذا قد يعطي مؤشرًا واضحًا على أهمية المناخ التنظيمي في التأثير في الدعم القيادي؛ إذ إن معرفة المسؤولين بنمط المناخ التنظيمي السائد في المنظمة يساهم في تحسين مستوى سلوكهم القيادي وإدراهم الوظيفي؛ ومن ثم يؤدي إلى زيادة إنتاجية منظمتهم. ويرى القاضي (2006) أن المناخ التنظيمي الصحي يوفر للمنظمة قيادةً مناسبةً داعمةً للعاملين. ويؤدي ذلك الصيغة (2009)؛ إذ يرى أن من شروط المناخ التنظيمي الفعال وجود دعم قيادي في المنظمة للعاملين، يشعرهم باهتمام الرئيس بهم واحتياجاتهم؛ مما يؤدي إلى تعزيز الثقة بأنفسهم، ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وزيادة الإنتاجية من خلال إيجاد مناخ جيد للعمل.

ويعتبر الدعم القيادي أحد مؤشرات مفهوم الدعم التنظيمي المدرك (Perceived organizational support) من قبل العاملين في المنظمة. ودعم التنظيمي المدرك هو عبارة عن توظيف نظرية المكنته التقاعدية والتبادلات الاجتماعي؛ إذ سعى استنبرجر وهنتينغتون وهوتشيسون وسوخ (1986) إلى توظيف هاتين النظرتين لتفسير جوانب العلاقة بين المنظمة والموظفين. وتستند نظرية الدعم التنظيمي إلى مدى اعتقاد الموظفين بأن المنظمة التي ينتمون إليها تقدّم إسهاماتهم وتهتم برفاهيتهم. وقد حدد كل من رودي واستنبرجر (2002) ثلاثة مؤشرات للدعم التنظيمي المدرك، وهي: (1) المكاسب المنظمة وظروف العمل، (2) العدالة الإجرائية، (3) الدعم القيادي.

(Eisenberger, وعِرّف كل من استنبرجر وهنتينغتون وديفيس - ليماسترو.

ويرى ماستي (2004) أن الدعم القيادي تترّب عليه فوائدٌ متبادلة بين العاملين المنظمة. ومن هذه الفوائد: (1) يزيد من دافعية الأفراد للإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة. (2) إيجاد رؤية مشتركة تجمع بين أهداف المنظمة العامة وأهداف العاملين الخاصة، وكلما زاد الدعم التنظيمي زاد ارتباط الأهداف بعلاقات مع بعض. (3) تقليل الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصورات الأفراد داخل المنظمة. مما يقلل من حدّة الصراع التنظيمي. (4) يساعد على توفير بيئة عمل مناسبة، إذ يؤدي ذلك إلى زيادة الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي والرضا عن المكافآت؛ ومن ثم الإسهال في إيجاد مناخ مجزح يزيد من قدرة العاملين على الإبداع في العمل حيثُ ظل التنافس الهائل بين المنظمة؛ وهذا ما ينعدم بهذه المنظمة من خلالعمل الإبداعي والابتكاري، وتحقيق توقعات العاملين من خلال القدرة على استخدام مهاراتهم، وإشباع حاجاتهم، وتحقيق أهدافهم (Pavan, 2008; Martin & Benne, 1996).
ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة اتضح أن الدراسات السابقة قد تناولت موضوع المناخ التنظيمي والدعم القيادي كل على حدة، إذ على حسب علم الباحثة لم تجد أي دراسة ربطت بين المتغيرين سواء باللغة العربية أم الأجنبية. لذا فقد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى قسمين رئيسين: القيم الأول يختص بالدراسات السابقة التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي. ومن هذه الدراسات دراسة بجر وأبو سويرح (2010) التي هدفت إلى تعزيز أثر المناخ التنظيمي في الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية ببغداد. وتوقفت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين توافر المناخ التنظيمي الجيد ومستوى الأداء الوظيفي. كما بقى النتائج عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين آراء العينة حول تأثير عناصر المناخ التنظيمي في الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين، تعزيز للجنس، العمر، والمؤهل العلمي، ومكان العمل.

وهي دراسة إدينيسكي (2011) إلى تعرف كيفية استخدام المناخ التنظيمي لتوقع مدى الرضا الوظيفي للأكاديميين في إحدى الجامعات النيجيرية. وتناولت الدراسة تغيير الرضا الوظيفي كمؤشر للخصائص الفردية، وكذلك خصائص العمل نفسه مثل العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة في الوظيفة، العلاقة مع المدير المباشر وطبيعة العلاقات في المنظمة، وجود علاقة ارتباط بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العالية.

أما الختام (2012). فقد قام بدراسة هدفت إلى دراسة المتغيرين المناخ التنظيمي والعلاقة مع الإدارة، مع محاولة إيجاد العلاقة بينهما وبين تحقيق الرضا الوظيفي. ومن الاستنتاجات التي انتجها الدراسة أن الأكاديميين عموماً راضون، بما يقرب من المتوسط. من المناخ التنظيمي السائد في الجامعة. وكذلك الحال بالنسبة لرضاهم عن علاقتهم بالإدارة. ويتضح كذلك أن الأكاديميين من التخصصات العلمية أكثر رضا من التخصصات الأدبية.
بالنسبة إلى المناخ السائد في المنظمة، وكذلك عن علاقته بالإدارة، وهذا ما يعزز أن رضا الأكاديميين في الجامعة يتأثر بالمناخ التنظيمي السائد في الجامعة.

وتوصّلت نتائج دراسة المدهون (2012) التي هدفت إلى معرفة نوع العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة - إلى أن توجهات الموظفين الإداريين نحو المناخ التنظيمي الكلي كانت إيجابية ودرجة متوسطة. كما انتهت النتائج إلى وجود علاقة عكسية قوية بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي.

وأظهرت نتائج دراسة رابعة (2013) التي هدفت إلى تعرّف درجة تقييم واقع المناخ التنظيمي السائد بكلية عجلون الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية - أن من أهمّ أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعات: اتخاذ القرار، والعلاقات الاجتماعية، والانتماء التنظيمي، والبيئة التنظيمية. كما توصلت النتائج إلى أن درجة تقييم واقع المناخ التنظيمي السائد بكلية كانت متوسطة.

وانتهت نتائج دراسة عارف ومحمد (2014) التي هدفت إلى تعرّف أثر المناخ التنظيمي في تحقيق جودة التعليم التقني في الكلية التقنية في السليمانية (العراق) - إلى مجموعة من الاستنتاجات، كان من أهمّها أن الأغلبية من أعضاء الهيئة التدريسية يرون أن كلياتهم تتمّ بالهياكل التنظيمية، من حيث تكامله وتناسقه وسرعته في إنجاز الأعمال. في حين ترى مجموعةٌ منهم أن كلياتهم لا تتمّ بذلك. كما تبين من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المناخ التنظيمي بدلاً من أبعاده جودة التعليم.

الجامعة التربوية

العدد 131 الجذر الثاني - يونيو 2019

في المجتمع، والمجتمع الثاني (سعى الجامعة على تدريب التدريس بهدف التأثير الإيجابي في المجتمع) بينما حصل المجالن الثالث والرابع على درجة ضعيف، وهما: (سعى الجامعة إلى المشاركة في عملية اتخاذ القرار)، والجال الرابع (سعى الجامعة إلى الالتزام التنظيمي والالتزام الوظيفي).

ويستد بنتائج دراسة علي (2015) التي هدفت إلى اختبار العلاقة بين متغيرات أبعاد المناخ التنظيمي: (الهيكل التنظيمي، طبيعة العمل، نمط القيادة، نمط الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات، التكنولوجيا، والتحفيز) من جهة، وضغوط العمل من جهة أخرى، بكيالات: الدراسات التجارية، الهندسية، علم الحاسوب، والفنون التطبيقية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - وجود علاقة عكسية بين متغيرات أبعاد المناخ التنظيمي وضغط العمل. كما توصلت النتائج إلى وجود توجه إيجابي لبعض أبعاد المناخ التنظيمي: (الهيكل التنظيمي، وطبيعة العمل) وكذلك وجود توجه سلبي لأبعاد المناخ التنظيمي: (نمط القيادة، نمط الاتصال، التكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرارات، التحفيز).

وتوصلت دراسة العنزي والهرشاني (2017) التي هدفت إلى تعرف أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها إلى أن درجة المناخ الأخلاقي الكلية كانت متوسطة. كما كشفت النتائج أن ترتيب أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة في الجامعة كانت كالآتي: الاستقلالية، الكفاءة، المنفعة، الرعاية، القوانين والإجراءات، وخلصت النتائج أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للدرجة الكلية للمناخ الأخلاقي تعزى لمتغيرات الجنس، والرتبة العلمية، وتخصص الكلية، ولكن كشفت الدراسة أن هناك فروقا بـ بـ الاستقلالية والكفاءة لمتغير تخصص الكلية، وكانت لصالح الكليات الأدبية النظرية.

أما القسم الثاني، فيختصر بالدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدعم القيادي، ومن هذه الدراسات الدراسة التي قام بها منياسي وكيباس وجيكيلوت (2011) (Manyasi, Kibas & Chepkilot, 2011) والتي هدفت إلى تعرّف
تأثير الدعم الجامعي للتطوير الوظيفي في أداء المحاضرين في الجامعات الحكومية الكينية، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للدعم الجامعي للتطوير الوظيفي في أداء المحاضرين.

(Yahya, Mansor & Warokka, 2012) التي هدفت إلى دراسة العلاقات بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي - من قبل الأكاديميين المتميِّزين الذين يخدمون في الجامعات الحكومية الماليزية - أن الدعم التنظيمي مهم جداً لزيادة درجة الالتزام التنظيمي؛ مما يؤكِّد أن الدعم التنظيمي المدرك يؤدي دوراً حيوياً في تعزيز الالتزام التنظيمي. حين ليس نَّفقَة علاقة للدعم التنظيمي المدرك بالالتزام المستمر.

وبتت نتائج دراسة (Gündüz, 2014) التي هدفت إلى تعرُّف تأثير الدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي لمعليم المرحلة الإبداعية، المؤسس على سبع مدن من كل منطقة جغرافية في مناطق تركيا - أنَّ درجة تدبير المعلمين لمستوى الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي كان بدرجة متوسطة. كما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المعلمين حول الالتزام، ت뮤ِّز التغييرات الجنسية والخبرية، والكفاءات والمؤهل العلمي. كما وُجدت فروق لتصورات المعلمين حول الدعم التنظيمي، تعزيز التغيير في الخبرة والكفاءات، وتوصَّلت نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود تأثير للدعم التنظيمي في الالتزام التنظيمي للمعلمين.

وانتهت نتائج دراسة ماضي (2014) التي هدفت إلى تعرُّف أثر الدعم التنظيمي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، وتحديد وسائل الدعم التنظيمي التي يقدِّمها المكتب الإقليمي، والبحث عن معوقات استخدام الدعم التنظيمي - إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي للأونروا بدرجة متوسطة ومقبولة. كما بَّنت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عيّنة الدراسة حول المجالات المجتمعية معاً. تعزيز إلى الدائرة التي تعمل بها الموظف، وإلى سنوات الخبرة فقط.
كما تُوَسَّلَت نُتائج دراسة الشعلان (2014) التي هدفت إلى معرفة الدعم التنظيمي المدرک لدوافع الموظفات الإدارييیات في جامعة الأميره نورة بنت عبد الرحمن، والمتمثلة في: دوافع الثقة والتقدير، دوافع العلاقات الإنسانية، دوافع الحوافز المادية، دوافع تحقيق الذات، كما هدفت إلى معرفة ما إذا كان هناك فروقٌ ذات دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرک لدوافع الموظفات السابقة، تتعزى إلى المتغيرات الآتية: (العمر، الوظيفة، المؤهل العلمي، المرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة) - إلى أن أغلب موظفات كلية الآداب هي من الفئة العمرية الصغيرة نوعًا ماً: إذ تراوحت أعمارهن بين (25 سنة و32 سنة). وهذه المرحلة العمرية تتميز بدوافعها المختلفة والمهمة من وجهة نظرهن، والتي جاءت بـ

محاور أربعة هي: (الدعم التنظيمي لدوافع التقدير، الدعم التنظيمي لدوافع العلاقات الإنسانية، الدعم التنظيمي لدوافع الحوافز، الدعم التنظيمي لدوافع تقدير الذات). كما حقّق محور "الدعم التنظيمي لدوافع التقدير والإنجاز" الدراجة الأولى، جاء بعدها محورا "الدعم التنظيمي لدوافع العلاقات الإنسانية و"الدعم التنظيمي للحوافز". وأثبتت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرک لدوافع الموظفات لمحاور الدراسة: تبعاً للمتغيرات الآتية: (العمر، المؤهل، المرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة)، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية لمحاور الدراسة تعزى إلى الوظيفة: إذ ارتفعت الحاجة إلى الدعم التنظيمي لدوافع الموظفات عند الموظفات اللاتي يشغلن وظائف غير إشرافیة عنها عند من يشغلن وظائف إشرافیة.

ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة يَضُح تَتُوج هذه الدراسات للمجالين. سواء للمناخ التنظيمي أم للدعم القيادي، ويلاحظ أن الباحثين الذين بحثوا كلا المجالين حاولوا ربطهما بمتغيرات عدة: كالرسا الوظيفي، والاستغراق، والالتزام التنظيمي، والثقة، وغيرهما من المتغيرات الأخرى. ولكن لوحظ أنه، على حد علم الباحثة، لم يوجد أي بحث سواء باللغة العربية أم الإنجليزية ربط بين متغير المناخ التنظيمي ومتغير الدعم القيادي؛ مما يعطي هذا البحث السمة البارزة والتشريذ في دراسة هذين المتغيرين، ومحاولة الكشف
عن أثر المناخ التنظيمي في الدعم القيادي المدرک. كما استفاد هذا البحث من الدراسات السابقة لتكوين فكرة واضحة لموضوع هذه الدراسة ومشكلتها، وبناء إطار النظري، وكذلك بناء آداة البحث، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، ويتفسير النتائج التي توصل لها هذا البحث ومقارنتها بما سبقها.

مشكلة البحث

يُعد المناخ التنظيمي الصحي والفعال أحد المتطلبات الرئيسية التي تسعى لها معظم مؤسسات التعليم العالي ومنها جامعة الزيتونة؛ إذ تسعى باستمرار إلى تطوير دراساتها ورسالتها بما يتفق مع خططها الاستراتيجية، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال وجود مناخ تنظيمي فعال يسمح بجّعل البيئة التنظيمية بيئة جاذبة ومريحة للعاملين، وكذلك توافر دعم قيادي يساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين، وتقليل الضغوط وتوجيه الجهود نحو التحسين المستمر، سواء على مستوى الأداء الفردي أم على مستوى الأداء المؤسسي (Debrah & Ofori، 2001) مما يسهم في تحقيق الأهداف المرجوة وفق رؤية جامعة الزيتونة ورسالتها. إلا أن جامعة الزيتونة تعاني من بعض المشكلات، إذ بحسب ما ذكر في تقرير جمعية الشفافية الزيتانية (2012) وتقرير الكتلة التنافسية 2014/2013 أن جامعة الزيتونة تعاني من عدة مشاكل إدارية قد يكون عدم توافر الشفافية واحدة منها مما قد يؤثر سلبًا على مستوى المناخ السائد وخصصًا فيما يتعلق بجانب النية بالقرارات الجامعية. كما ذكر العزني والهرشاني (2017) بعدم تحملهم الذي تناول المناخ الأخلاقي في جامعة الزيتونة، إلى وجود مناخ تنظيمي غير صحي في الجامعة نتيجة لخلخل الإداري لتمثيل التمييزات والمحاباة في نظام الترقيات، والتحيز في التعيين بالوظائف من غير المختصون وجود إشكاليات في التعامل مع بعض أعضاء هيئة التدريس، كذلك تطبيقهم لمعايير العمل الجامعي كالالتزام في حضور المحاضرات، والتعامل مع الطلبة والهيئة الإدارية في الجامعة. وقد ذكر العزني والهرشاني (2017) أن كل هذه المبررات قد تكون مؤسراً لمناخ توظيمي غير صحي تسوده بعض الشوائب مما قد يؤدي إلى ضعف تحقيق رسالة الجامعة، وزعززة ثقة المجتمع بها ويكافالتها.
من هذا المنطلق وللأسباب السابقة الذكر جاءت ضرورة القيام بهذا البحث باعتباره البحث الوحيد على مستوى دولة الكويت، على حسب علم الباحثة، الذي يحاول الكشف عن مستوى المناخ التنظيمي السائد بكليات جامعة الكويت وتأثيره على الدعم القيادي وذلك من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: "ما مستوى المناخ التنظيمي وتأثيره في الدعم القيادي بكليات جامعة الكويت؟

أسئلة البحث

سعي البحث للإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الثاني: هل تكون فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت، تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، نوع الكلية)؟

السؤال الثالث: ما مستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الرابع: هل تكون فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت، تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، نوع الكلية)؟

السؤال الخامس: هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت على مستوى الدعم القيادي؟
أهداف البحث

هدف البحث إلى توفير صورة متكاملة عن المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت، وهذا يوفر الدعم القيادي من خلال ما يأتي:

1 - تعريف مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت

2 - تحديد مدى تأثير متغير الدراسة (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، نوع الكلية) في تصورات عينة الدراسة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت.

3 - الكشف عن مستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت بحسب تصورات أعضاء هيئة التدريس.

4 - تحديد مدى تأثير متغير الدراسة (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، نوع الكلية) في تصورات عينة الدراسة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت.

5 - استكشاف وجود أثر ذي دلالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت على مستوى الدعم القيادي.

أهمية البحث

تبين أهمية هذا البحث من أهمية دراسة مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت، وأثره في الدعم القيادي. ومن المؤكد أن يستفيد من النتائج هذا البحث:

- قياديٌّو جامعة الكويت: من خلال توفير المعلومات الفنية اللازمة من مستوى المناخ التنظيمي السائد - العلمية - الجامعة، وخصوصاً في الكشف عن الجوانب السلبية التي من الممكن أن تؤدي إلى إيجاد مناخ تنظيمي غير صحي. قد يؤثر هذا خطط الجامعة نحو التطوير وتطبيق الخطوة الاستراتيجية التي تسعى الجامعة من خلالها إلى تطوير المستوى التنظيمي فيها. كذلك تكشف
نتائج هذا البحث لقيادي الجامعة من العمداء ومساعديهم ورؤساء الأقسام عن مستوى الدعم القيادي في كلية جامعة الكويت، وعلاقة الأقسام والمروسين، وجوائز القوة والضعف في ذلك، وخصوصاً أن الدعم القيادي يعد أحد مؤشرات مستوى المناخ التنظيمي. فكلما كان هناك دعمً قياديً جيدً، انعكس ذلك إيجابياً على مستوى المناخ التنظيمي السائد في الجامعة، والعكس صحيح.

- مكتبة جامعة الكويت والمكتبات البحثية الأخرى: من خلال إثرائها ببحث تناول العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد بكلية جامعة الكويت وتأثيره على الدعم القيادي، ولا سيما أن هذا البحث قد يكون الوحيد بحسب علم الباحثة على مستوى دولة الكويت.

- الأكاديميون والباحثون والمختصُّون في علم الإدارة التربوية وطبيعة الدراسات العليا: وذلك بالرجوع إلى هذا البحث وتوصياته ومقترحاته إجراء البحوث والدراسات بهذا الموضوع، وبالتالي قد يساهم بالمعرفة التراكيمية وإثراء الأدب النظري للباحثين بالمستقبل.

المصطلحات الأصطلاحية والإجرائية

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

(Organizational Climate)

يُعرَف بنزر ويمني (2010: 692) المناخ التنظيمي (Benzer & Meterko) على أنه "مجموعة تصورات العاملين وإدراكاتهم المشتركة بخصوص سياسات المنظمة وإجراءاتها أو ممارساتها، ويمكن اعتبارها كمؤشرات للسلوك والأداء الواجب تدعيها في مكان العمل". ويعوده مؤمني (Momeni, 2009) على أنه تصورات الموظفين ومواقفهم تجاه منظماتهم في أي وقت معين. أما إجريائيًا، فيُعرَف على أنه مجموعة الخصائص التي تميز بيئه العمل الداخلية في كلية جامعة الكويت، ومن هذه الخصائص التي اشتملت عليها أداة الدراسة: صراع
القوى: العلاقات الإنسانية: المشاركة: بيئة العمل وطبيعة العمل. ويمكن قياس مستوى المناخ التنظيمي السائد في جامعة الكويت من خلال استجابات أعضاء هيئة التدريس لفرصات أداء الدراسة.

الدعم القيادي:

يُعرَف العطيوبي والشبياني (2010: 130) الدعم القيادي على أنه: "يعكس الاعتقاد العالم الذي يتبناه العاملون اتجاه جودة وطبيعة علاقة القادة معهم، ومدى تقييمهم وتشييعهم للجهود التي يبذلها العاملون في المنظمة". ويُعرَف الدعم القيادي إجرائياً على أنه الاعتقاد الذي يتبناه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت تجاه علاقتهم مع القادة، ومدى تقديم هؤلاء القادة للجهود التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت.

جامعة الكويت:

تُعَرَف جامعة الكويت بأنها: "أول جامعة بحثية حكومية في دولة الكويت تمنح درجة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، وقد أنشِئَت جامعة الكويت في 29 أكتوبر 1966 بموجب القانون رقم 29 لسنة 1966، وتسعى إلى تقديم تعليم متميز، والمساهمة في إنتاج المعرفة وتطويرها ونشرها. وتأهيل الموارد البشرية لتحقيق أهداف التنمية واحتياجات المجتمع" (جامعة الكويت، 2015).

حدود البحث

اشتمل البحث الحالي على الحدود الآتية: (1) الحدود البشرية: اقتصر هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس في كلية جامعة الكويت; (2) الحدود المكانية: اقتصر هذا البحث على جامعة الكويت وكلياتها المختلفة; (3) الحدود الزمنية: طبَّق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2017-2018.

الطريقة والإجراءات

اشتملت إجراءات البحث على ما يأتي:
منهج البحث:

انتهج هذا البحث النهج الوصفي السحقي الارتباطي ملائمة هذا النهج لطبيعة هذا البحث.

مجتمع البحث وعيّنته:

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2018/2019. أُلّف عيّنة البحث، فتم اختيارها وفقًا لأسلوب العينة الطبقية العشوائية. وبلغ عدد أفراد العيّنة (120) عضو هيئة تدريس، ويوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد عيّنة البحث حسب متغيراتها.

الجدول رقم (1)

توزيع أفراد عيّنة الدراسة حسب متغيراتها

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير</th>
<th>الفئات</th>
<th>العدد</th>
<th>النسبة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الجنس</td>
<td>ذكر</td>
<td>71</td>
<td>68.9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أنثى</td>
<td>32</td>
<td>31.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>الرتبة الأكاديمية</td>
<td>مدرس</td>
<td>69</td>
<td>67.0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أستاذ مساعد</td>
<td>21</td>
<td>20.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أستاذ</td>
<td>12</td>
<td>11.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>سنوات خدمة</td>
<td>5 سنوات فاقله</td>
<td>27</td>
<td>26.2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>من 6 إلى أقل من 10 سنوات</td>
<td>24</td>
<td>23.3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11 سنة فأكثر</td>
<td>52</td>
<td>50.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>نوع الكلية</td>
<td>مهنية</td>
<td>21</td>
<td>20.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>علمية</td>
<td>35</td>
<td>33.8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>إنسانية</td>
<td>47</td>
<td>45.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع الكلي</td>
<td></td>
<td>103</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
أداة البحث

بَعْد الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات البحث الحالي، وتكوَّنت من ثلاثة أجزاء موزعة كالآتى:

الجزء الأول: خاص بالعلومات الشخصية والوظيفية.

الجزء الثاني: الاستبانة الأولى والخاصة بقياس مستوى المناخ التنظيمي، The Organizational Climate Questionnaire (OCQ)، وقد تُقَّمَ الاستبانة باستبانة Goodstein, Furnham, Hutchison & Sowa، التي طُوَّرت بواسطة كل من (1997) بنوَّد الأصل من (32) بنداً موزعة على خمسة أبعاد رئيسية: هي: البُنْد الأول: صراع القوى ويتضمَّن (8) بنود; البُنْد الثاني: العلاقات الإنسانية ويتضمَّن (6) بنود; البُنْد الثالث: المشاركة ويتضمَّن (8) بنود; البُنْد الرابع: بيئة العمل ويتضمَّن (6) بنود; البُنْد الخامس: طبيعة العمل ويتضمَّن (5) بنود.

الجزء الثالث: الاستبانة الثانية التي تقيس مستوى الدعم القيادي، وقد تُقَّمَ الاستبانة باستبانة Perceived Organizational Support (POS)، التي طُوَّرت بواسطة (1986) بنوَّد الأصل من (36) بنداً، إلا أن الباحثة قامت بتعديل هذه الاستبانة ومواتهمها لتناسب مع طبيعة هذه الدراسة: فتم الاستقرار على (16) بنداً من أصل (36) بنداً من المقياس الأصلي.

وصُمِمَت الاستجابات على أداة البحث وفق مقياس لبكرت الخماسي (Likert Scale)، وهي تندرج تحت خمس فئات، هي: (بِدّرجة عالية جداً، بِدّرجة عالية، بِدّرجة متوسطة، بِدّرجه منخفضة، بِدّرجه منخفضة جداً)، وأُعطيت فئةً بدرجة عالية جداً، خمس درجات، وفئةً بدرجة عالية أربع درجات، وفئةً بدرجة متوسطة ثلاث درجات، وفئةً بدرجة منخفضة درجتين، وفئةً بدرجة منخفضة. 
جداً درجة واحدة فقط، ولأغراض تحليل وتحديد تقديرات استجابات العينة، وبعد الإطلاع على الدراسات السابقة: تم تحديد درجة التقييم بمستويات ثلاثة: عالية، ومتوسطة، ومنخفضة؛ وذلك اعتمادًا على المعادلة الآتية: طول الفترة = أكبر قيمة - أقل قيمة / عدد المستويات؛ وبذلك تكون القيم: (من 1،000-1،320) درجة منخفضة، (من 1،261-1،660) درجة متوسطة، (من 1،661-5،000) درجة عالية.

صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة: تم عرضها على مجموعة من المحكمين وجميعهم من الأكاديميين المختصين في كلية التربية بجامعة الكويت؛ وذلك للحكم على درجة مناسبة الفقرات من حيث صياغتها، وملاءمَّتِها للمجال، ودرجة تحقيقها للهدف الذي وُضِعَت من أجله؛ وتم الأخذ بآراء المحكَّمين حذفاً وتعلُّداً وإضافة. ومن ثمّ صياغة الاستبانة بصورتها النهائية. كما تم التأكد من صدق الأداة باستخدام الاتساق الداخلي، الذي يقيس مصداقية كلّ بنّد من بنود الأداة. وبناء عليه: تم حذف البنود غير الدالة إحصائياً، إذ تم حذف ثلاثة بنود من استبانة المناخ التنظيمي، وتم حذف بند واحد من استبانة الدعم القيادي، وتم الإبقاء على العبارات الأخرى ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05).

ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات الأداة من خلال استخراج مُعامل الثبات الكلي بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا كروناخ. إذ بلغ ثبات بنود المناخ التنظيمي (0.832)، بينما بلغ ثبات بنود الدعم القيادي (0.611). وهي قيم مرتفعة تعكس ثبات الأداة واتساق فقراتها. وبذلك أُعُبِّرِته الأداة مناسبة لجَمِيع المعلومات للإجابة على أسئلة الدراسة، والجدول رقم (2) يوضح قيمة مُعامل الثبات لأبعاد ومجالات أداة الدراسة.
الجدول رقم (2)

قيم معامل الثبات “الفا كروتباخ” لمجالات أداء الدراسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>معدل شبات الفا كروتباخ</th>
<th>عدد العبارات</th>
<th>أبعاد أداء الدراسة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الناحية التنظيمي</td>
<td>33</td>
<td>بعد الأول: صراع القوى</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
<td>بعد الثاني: العلاقات الإنسانية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td>بعد الثالث: المشاركة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
<td>بعد الرابع: بيئة العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td>بعد الخامس: طبيعة العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td>الدعم القيادي</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المعالجات الإحصائية

تم إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة بعد إدخال البيانات باستخدام جهاز الحاسوب لتحليلها باستخدام برنامج (SPSS)، إذ استُخدمت المعالجات الإحصائية كالآتي:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجداول عينة الدراسة.
- للإجابة عن السؤالين الثاني والرابع: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واحترام (T) للمتباينات المستقلة، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لـ "تَعَرَّف دلالات الفروق بين المتوسطات يخطب عينة الدراسة وفقًا للتغييرات: الجنس، والجنسية، سنوات الخدمة، والمنطقة التعليمية؛ وتم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البدنية من أجل تحديد الفروق الدالة إحصائياً.
- للإجابة عن السؤال الخامس: تم استخدام معامل الانحدار المتعدد التدريجي (Multiple Regression Analysis) لـ "تَعَرَّف مستوى الناحية التنظيمي السائد بين كليات جامعة الكويت وأثره في الدعم القيادي.

المجلد الثالث والثلاثون
نتائج البحث ومناقشته

فيما يأتي عرضٌ للنتائج التي توصل إليها البحث وفق تساؤلاتنا، وقد
كانت كالآتي:

السؤال الأول: ما مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة
الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

يتبين من الجدول رقم (3) أن تصورات أفراد العينة عن مستوى المناخ
التنظيمي في كليات جامعة الكويت جاء بدرجة متوسطة في جميع الأبعاد إجمالاً،
وبمتوسط حسابي كلي بلغ (3.23)، وانحراف معياري بلغ (0.62)، وهذا مؤشر
قد يدل على أن المناخ التنظيمي جيد إلى حد ما، وإن لم يكن بالمستوى المطلوب،
وخصوصاً فيما يتعلق ببعض المشاركى وبيئة العمل. ويراجع أن هذه النتيجة قد
أحدثت مع أغلب النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة: دراسة الخناف
يعود السبب إلى ذلك إلى تشابه المناخ العام السائد في جامعات الدول العربية
نظراً لتشابه نظرياتها الإدارية وأعرافها الجامعية: مما قد يفسر تشابه هذه
المناختين. وعلى الرغم من اختلاف الجيزة الجغرافية التي تنتمي له هذه
الجامعات، ويلاحظ أن بعد الثاني (العلاقات الإنسانية) قد جاء بالمرتبة
الأولى، وهي نتيجة إيجابية تبين أن هناك علاقة جيدة بين رئيس القسم
وأعضاء هيئة التدريس، أساسها الاحترام الأكاديمي والثقة والتعاون. بله بالمرتبة
الثانية بعد الخامس (طبعة العمل)، وهي أيضاً نتيجة إيجابية تبين أهمية
التي تعطيها هذه المكانة لعضو هيئة التدريس؛ إذ تمنحه مهنته تقديراً واحترام
الآخرين فيه المجتمع. وعند وجود قيود بيروقراطية صارمة مفروضة على أداءه
واجباته؛ مما يمنحه فرصة للتجديد والابتكار. أما المرتبة الثالثة، فكانت للبعد
الأول (صراع القوى). وقد كشفت هذه النتيجة حقيقة مهمة، وهي أن بعض
الأعضاء يقومون بالاستفادة الشخصية من الجامعة باعتبارهم من منتمينها. كما
تبيّن أن صراع القوى بين الأقسام العلمية يؤدي دواعاً داخل الجامعة، كما

المجلد الثالث والثلاثون
أن الجامعة لديها طرقٍ مفيدة لمنع الصراع من الخروج عن السيطرة. وأنه يتم حل النزاعات بطريقة بناءً على الجامعة، فلا تظل وجود سياسات واضحة غيّر متضاربة. وأوضحت النتائج أيضًا حقيقةً مهمة، وهي أن أعضاء هيئة التدريس قد يضطرون أحيانًا للعمل حتى وإن كان هذا العمل ضد المبادئ الشخصية التي يؤمن بها عضو هيئة التدريس. يليه المرتبة الرابعة بعد الثالث (المشاركة)، وعلى الرغم من أهمية هذا الوضع فإنه جاء بالمرتبة الرابعة: ممّا يدل على محدودية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات المهمة، ووضّع الأهداف الخاصة باللكلية والقسم العلمي، وتطوير معايير الأداء الخاصة بعملهم. أما المرتبة الأخيرة والخامسة، فكانت للبحث الرابع (بيئة العمل)، وخصوصًا فيما يتعلق بتصميم المكاتب ومستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة في الجامعة. وربما يعود السبب في ذلك إلى أن مباني كليات جامعة الكويت قديمة نوعًا ما، وحتى إن كانت هناك صيانتان جذرية أو دورية لها تظل عليها بعض الملاحظات لتقديم المباني، وربما سوف تختلف هذه النتيجة في المستقبل عند انتقال الكليات لجامعة صباح السالم بالشّرادي حيث التصميم الجديد والمرحة، وعلى مستوى عالٍ من التطور.

الجدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات عينة الدراسة عن مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت مرتبة تنازليًا

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجلة المرتبة</th>
<th>المستوى الدعم</th>
<th>الاعتراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>المجموع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>البعد الأول: صراعقوى</td>
<td>كبيرة</td>
<td>1,14</td>
<td>3,88</td>
<td>3,90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td>1,19</td>
<td>3,76</td>
<td>3,91</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td>1,07</td>
<td>3,72</td>
<td>3,79</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>متوسطة</td>
<td>1,25</td>
<td>3,46</td>
<td>3,70</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يقوم بعض الأعضاء بالاستفادة الشخصية من الجامعة بصراع القوى بين الأقسام العلمية يؤدي دورًا فاعلاً داخل الجامعة. هناك طرق مفيدة لمنع الصراع من الخروج عن السيطرة في الجامعة. تعلَّم الجامعة صراعاً كبيراً بين الأقسام.
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات عينة الدراسة عن مستوى المناخ التنظيمي السائد بعد كلية جامعة الكويت مرتين تنازلياً

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجال</th>
<th>انحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>يتم حل النزاعات بطريقة بناءة في الجامعة</td>
<td>1,14</td>
<td>3,03</td>
</tr>
<tr>
<td>التفضيل الشخصي يعد وسيلة لتحقيق الأهداف</td>
<td>1,28</td>
<td>3,31</td>
</tr>
<tr>
<td>العمل يتم في ظل سياسات وerrasادات متعارضة</td>
<td>1,11</td>
<td>2,98</td>
</tr>
<tr>
<td>أحياناً أضرّ للعمل حتى وإن كانت ضد مبادئ الشخصية</td>
<td>1,22</td>
<td>2,63</td>
</tr>
<tr>
<td>الممرضة الكلية للمبغد</td>
<td>0,45</td>
<td>3,30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المبغد الثاني: العلاقات الإنسانية

<table>
<thead>
<tr>
<th>العلاقة بين زملائي في العمل جيدة</th>
<th>كبيرة</th>
<th>الكبيرة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>علاقتني بالاحترام الأكاديمي وبين زملائي</td>
<td>4,43</td>
<td>1,67</td>
</tr>
<tr>
<td>هناك علاقة إيجابية بيني وبين رئيس القسم</td>
<td>4,20</td>
<td>1,43</td>
</tr>
<tr>
<td>لدى ثقة بزملائي في العمل</td>
<td>3,93</td>
<td>1,17</td>
</tr>
<tr>
<td>يسود روح التعاون في العمل بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة</td>
<td>3,36</td>
<td>1,17</td>
</tr>
<tr>
<td>هناك منافسة قوية بين زملائي في العمل</td>
<td>3,26</td>
<td>1,05</td>
</tr>
<tr>
<td>الممرضة الكلية للمبغد</td>
<td>0,57</td>
<td>3,65</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المبغد الثالث: المشاركة

<table>
<thead>
<tr>
<th>المشاركة</th>
<th>المتوسط</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>يمتلك أعضاء هيئة التدريس القدرة على اتخاذ القرارات المهمة وتحمل مسؤوليتها</td>
<td>3,64</td>
</tr>
<tr>
<td>يشارك أعضاء هيئة التدريس في وضع الأهداف الخاصة بالكلية والقسم العلمي</td>
<td>3,16</td>
</tr>
<tr>
<td>يشارك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات التي تتقلّب بالعمل</td>
<td>3,15</td>
</tr>
<tr>
<td>الفلسفة الإدارية تعطي لأعضاء هيئة التدريس الفرصة لحل مشاكلهم بأنفسهم</td>
<td>2,93</td>
</tr>
<tr>
<td>مستوى التعاون بين الأدارات المختلفة في الجامعة جيد</td>
<td>2,92</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجلد الثالث والثلاثون
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات عينة الدراسة عن مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت مرتبة تنافسياً

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجال</th>
<th>المستوى الدعم</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تحسس مقتراحات أعضاء هيئة التدريس في بناء الخطة التدريبية في الجامعة</td>
<td>متوسطة</td>
<td>2.86</td>
<td>1.08</td>
</tr>
<tr>
<td>يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير معايير الأداء الخاصة بهم</td>
<td>متوسطة</td>
<td>2.86</td>
<td>1.11</td>
</tr>
<tr>
<td>يتم حل المشكلات التي تواجه الجامعة بشكل جماعي</td>
<td>متوسطة</td>
<td>2.00</td>
<td>1.171</td>
</tr>
<tr>
<td>المرحلة الكلية للبعد</td>
<td>متوسطة</td>
<td>2.97</td>
<td>0.87</td>
</tr>
</tbody>
</table>

البُعد الرابع: بيئة العمل

تحرص الإدارة على توفير مقومات الأمان والسلامة | متوسطة | 3.33 |

بيئة العمل في الجامعة نظيفة ومنظمة جداً | متوسطة | 3.26 |

البيئة التنظيمية في المؤسسة جيدة | متوسطة | 3.98 |

مستوى الروضا لأعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة في الجامعة عالية | متوسطة | 3.42 |

تصميم الكاتب توفير الراحة النفسية والبدنية | متوسطة | 2.18 |

المرحلة الكلية للبعد | متوسطة | 2.88 |

البُعد الخامس: طبيعة العمل

مهنئي متحمسين تقدير واحترام الآخرين في المجتمع | كبيرة | 4.50 |

إجراءات العمل المتعلقة بمسؤوليات تنظيم عمل متغيرات المهارات | كبيرة | 3.27 |

لا توجد قيود بروتوكولية صارمة مفروضة على إدائي | متوسطة | 3.24 |

يتيح لي العمل فرصة كثيرة للتجديد والابتكار | متوسطة | 2.20 |

لا تغلب الأعمال الروتينية على واجباتي الوظيفية | متوسطة | 2.08 |

المرحلة الكلية للبعد | متوسطة | 2.34 |

المرحلة الكلية للأداة ككل | متوسطة | 3.33 |
السؤال الثاني: هل ثُمَّة فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية جامعة الكويت، تعزى لتغييرات الدراسة: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، نوع الكلية)?

لإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واحتكار "ت"، وتحليل التباين الأحادي، وذلك لتعريف مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية جامعة الكويت، تعزى لتغييرات الدراسة: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، نوع الكلية). وقد كانت نتائج التحليل الإحصائي كالآتي:

أولاً - حسب متغير الجنس:

يُضح المحتوى من الجدول رقم (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات عينة الدراسة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية جامعة الكويت حسب متغير الجنس: وهذا مؤشر قديم يدل على أن أعضاء هيئة التدريس، سواء الذكور أو الإناث، لديهم التوجهات نفسها فيما يتعلق بالمناخ التنظيمي؛ لأنه يتعلق بالشعور والإحساس ببيئه العمل المحيطة بالموظف، وهي اتجاهات تتساوى تقريباً لدى الذكور والإناث. لذا فإن الجنس لا يؤثر في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى المناخ السائد في كلية جامعة الكويت، وهو ما أثبتته نتائج هذه الدراسة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة بحر وأبو سويرح (2013)، وهي عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.
الجدول رقم (4)

اختبار "ت" ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة لمستوي المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت حسب متغير الجنس

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة &quot;ت&quot;</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>العدد</th>
<th>الجنس</th>
<th>الأبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>البعد الأول: صراع القوى</td>
<td>874</td>
<td>169</td>
<td>159</td>
<td>874</td>
<td>ذكور</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>إناث</td>
<td>32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>البعد الثاني: العلاقات الإنسانية</td>
<td>352</td>
<td>88</td>
<td>71</td>
<td>352</td>
<td>ذكور</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>إناث</td>
<td>32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>البعد الثالث: المشارك</td>
<td>350</td>
<td>333</td>
<td>71</td>
<td>350</td>
<td>ذكور</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>إناث</td>
<td>32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>البعد الرابع: طبيعة العمل</td>
<td>378</td>
<td>768</td>
<td>71</td>
<td>378</td>
<td>ذكور</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>إناث</td>
<td>32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>البعد الخامس: بيئة العمل</td>
<td>448</td>
<td>772</td>
<td>71</td>
<td>448</td>
<td>ذكور</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>إناث</td>
<td>32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ثانياً - حسب متغير الرتبة الأكاديمية:

يتضح من الجدول رقم (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات عينة الدراسة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت. تعزى لتغير الرتبة الأكاديمية: وهذا مؤشر قد يدل على أن أعضاء هيئة التدرّيس من مختلف الرتب الأكاديمية لديهم التقديرات نفسها فيما يتعلق بمستوى المناخ التنظيمي السائد، باعتبار أن جميعهم يتفاعلون ويعيشون فيه المناخ التنظيمي نفسه السائد في كلياتهم، وهمها اختلفت الرتبة الأكاديمية فإنّ لها انعكاسات متساوية عليهم، سواء كانت إيجابية أم سلبية.
الجدول رقم (5)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت حسب متغير الرتبة الأكاديمية

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة &quot;F&quot;</th>
<th>مجموعات درجة الحرية</th>
<th>مصدر التباين</th>
<th>الأبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>2,101</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>128</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>20,015</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>المجموع</td>
<td>20,857</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>2,661</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>168</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>28,979</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>المجموع</td>
<td>29,479</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>2,839</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>168</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>35,426</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>المجموع</td>
<td>37,680</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>2,276</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>168</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>34,121</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>المجموع</td>
<td>36,336</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>2,018</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>168</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>53,788</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>المجموع</td>
<td>55,712</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(6): ذو دلالة إحصائية عند مستوى (p < 0.05).

ثالثا - حسب متغير سنوات الخدمة:

يتشابك من الجدول رقم (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات عينة الدراسة مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت. تعزى لتغير سنوات الخدمة في المجال الثاني (العلاقات الإنسانية).
الجدول رقم (٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت حسب متغير سنوات الخدمة

<table>
<thead>
<tr>
<th>المصدر التباين</th>
<th>المجموعات</th>
<th>درجة الحرية</th>
<th>مجموع الربعات</th>
<th>قيمة &quot;F&quot;</th>
<th>مستوى الدلالة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الابعاد</td>
<td>المجموع</td>
<td>1,012</td>
<td>2</td>
<td>227</td>
<td>0,68</td>
</tr>
<tr>
<td>الابعاد الأول: صراع القوى</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>200,111</td>
<td>1</td>
<td>200,111</td>
<td>0,158</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>2,855</td>
<td>1</td>
<td>2,855</td>
<td>2,778</td>
</tr>
<tr>
<td>الابعاد الثاني: العلاقات الإنسانية</td>
<td>المجموع</td>
<td>29,479</td>
<td>1</td>
<td>29,479</td>
<td>0,481</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>100</td>
<td>1,212</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>2,245</td>
<td>1</td>
<td>2,245</td>
<td>1,879</td>
</tr>
<tr>
<td>الابعاد الثالث: المشاركة</td>
<td>المجموع</td>
<td>102,818</td>
<td>1</td>
<td>102,818</td>
<td>3,814</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>100,237</td>
<td>1</td>
<td>100,237</td>
<td>3,053</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>4,413</td>
<td>1</td>
<td>4,413</td>
<td>0,016</td>
</tr>
<tr>
<td>الابعاد الرابع: طبيعة العمل</td>
<td>المجموع</td>
<td>16,436</td>
<td>1</td>
<td>16,436</td>
<td>277</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>16,376</td>
<td>1</td>
<td>16,376</td>
<td>2,731</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>60</td>
<td>1</td>
<td>60</td>
<td>0,269</td>
</tr>
<tr>
<td>الابعاد الخامس: بيئة العمل</td>
<td>المجموع</td>
<td>53,713</td>
<td>1</td>
<td>53,713</td>
<td>1,218</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>52,436</td>
<td>1</td>
<td>52,436</td>
<td>1,000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>1,277</td>
<td>1</td>
<td>1,277</td>
<td>0,379</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(*) ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠٠٥) (٥). 

ولبيان اتجاه الفروق الزوجية بين المتوسطات الحسابية: تم استخدام المقارنات البدنية بطريقة "LSD" كما هو مبين في الجدول رقم (٧).
المقارنات اللاحقة بطريقة "LSD" للظروف الزوجية بين متوسطات تصورات عينة الدراسة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت حسب متغير سنوات الخدمة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الاتجاه التأثير</th>
<th>المتغير الحسابي</th>
<th>المنطقة</th>
<th>الأبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5 سنوات فاقد ≤ 10 سنوات و11 سنة فاقد</td>
<td>3.62</td>
<td>27</td>
<td>البعد الثاني: العلاقات الإنسانية</td>
</tr>
<tr>
<td>2 سنوات فاقد</td>
<td>2.99</td>
<td>24</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11 سنة فاقد</td>
<td>3.67</td>
<td>52</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

تشير نتائج الجدول رقم (7) إلى أن تصورات أفراد العينة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت حسب متغير سنوات الخدمة كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة من (5 سنوات فاقد); وقد يكون السبب في ذلك أن المعلمين من ذوي سنوات الخدمة الأقل هم أكثر تقديرًا لمستوى المناخ التنظيمي السائد. وقد يكون السبب في ذلك حداثة تعينهم وانخفاض درجة اندماجهم بثقافة الجامعة كمنظمة: مما يجعلهم أكثر تأثرًا بانعكاسات المناخ التنظيمي في كلياتهم. يعكس أعضاء هيئة التدريس من ذوي سنوات الخدمة الأكثر، إذ قد يعود السبب في ذلك إلى أنهم اندمجوا مع الثقافة السائدة في كلياتهم، وتعودوا من ذِك على المناخ السائد وتعاونوا معه ب عليهم وسليماته. وانخفاضهم مع توجيهاتهم نحو تقدير مستوى المناخ التنظيمي السائد.

رابعًا - حسب متغير نوع الكلية:

يُوضح من الجدول رقم (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات عينة الدراسة لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة الكويت. تعزى لتغير نوع الكلية. وهذا قد يكون مؤشرًا على أن أغلب كليات جامعة الكويت يسود فيها المناخ التنظيمي نشط، وقد يعود السبب في ذلك إلى تطبيق اللوائح والأنظمة نفسها على جميع الكليات. وكذلك قد يكون بسبب تشديد النظام الإداري السائد بين هيئات كلية جامعة الكويت; مما أوجد ماتوًا تنظيميًا مشابهًا بين الكلِّيات.
الجدول رقم (8)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والمستوى الدلالي لتصورات عينة الدراسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة &quot;F&quot;</th>
<th>متوسط المربعات</th>
<th>درجة الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>مصدر التباين</th>
<th>الأبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>3,50</td>
<td>1,089</td>
<td>2</td>
<td>2,445</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>البعد الأول: صراع القوى</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,450</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>البعد الثاني: العلاقات الإنسانية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2,62</td>
<td>2,868</td>
<td>2</td>
<td>1,599</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>البعد الثالث: المشاركة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1,632</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>البعد الرابع: طبيعة العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,56</td>
<td>0,277</td>
<td>2</td>
<td>0,398</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>البعد الخامس: بيئة العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0,797</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1,18</td>
<td>0,17</td>
<td>2</td>
<td>0,439</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0,635</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,12</td>
<td>0,063</td>
<td>2</td>
<td>0,083</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0,148</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0,516</td>
<td>المجموع</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

(*) ذو دلالة إحصائية عند مستوى (α ≥ 0.05).

السؤال الثالث: ما مستوى الدعم القيادي في كلية جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

يتبع من الجدول رقم (9) أن تصويرات أفراد العينة لمستوى الدعم القيادي في كلية جامعة الكويت بشكل إجماليً كان بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي كلي بلغ (3,28)، وانحراف معياري بلغ (0,82). وهذا بحسب تصورات أفراد العينة مؤشرًا جيدًا إذ إن أغلب العبارات جاءت بدرجة
كبيره: مما قد يدل على أن رؤساء الأقسام في كليات جامعة الكويت يقدّمون الدعم القيادي اللازم لزملائهم بالقسم؛ فيشجّعون أعضاء هيئة التدريس، ويقدمون لهم المساعدة إذا احتجوا إلى ذلك، وخصوصًا فيما يتعلق بالترقي الوظيفي، كما يقدّرون أي جهد إضافي يقومون به بهم في تطوير القسم، إضافةً إلى الاختبار بإنجازات أعضاء هيئة التدريس والاهتمام بأدائهم. ويلاحظ أن رؤساء الأقسام في كليات جامعة الكويت يبتعدون عن الذاتية والتحيز لمصلحتهم الشخصية، وعن التقليل من شأن زملائهم من أعضاء هيئة التدريس أو استقلالهم. ويلاحظ أن هذه النتيجة اتفقت مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Gündüz، 2014) ودراسة (ماضي، 2014) اللتان انتهتا إلى أن مستوى الدعم التنظيمي كان متوسطًا، وربما يعود ذلك إلى حداثة المفهوم في جامعات الشرق الأوسط، وخصوصًا أنه من المفاهيم الإدارية الحديثة المرتبطة بالسلوك التنظيمي.

الجدول رقم (9)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات عينة الدراسة عن مستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت مرتبة تنارياً:

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجال</th>
<th>المستوى الدعم</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td></td>
<td>1,12</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td></td>
<td>1,13</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td></td>
<td>1,11</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td></td>
<td>1,17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td></td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td></td>
<td>1,21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td></td>
<td>1,32</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>كبيرة</td>
<td></td>
<td>1,42</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1,76</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3,45</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3,94</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3,90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3,88</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,79</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>7,67</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3,74</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3,69</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجلد الثالث والثلاثون
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لنُصوص عينة الدراسة من مستوي الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت مرتبة تنافسياً

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدعم</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>المجال</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>كبيرة</td>
<td>1.32</td>
<td>3.69</td>
<td>يهتم رئيس القسم بأداء الشخصية</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>1.20</td>
<td>3.66</td>
<td>يأخذ رئيس القسم قيمته واهتمامه الشخصي بعين الاعتبار</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>1.21</td>
<td>3.52</td>
<td>يهتم رئيس القسم العلمي بمستوي رضاي الظهر للعمل</td>
</tr>
<tr>
<td>منخفضة</td>
<td>1.36</td>
<td>3.41</td>
<td>رئيس القسم على استعداد لمساعدة عندما يكون في حاجة لمعرفة خاص</td>
</tr>
<tr>
<td>منخفضة</td>
<td>1.34</td>
<td>3.27</td>
<td>يحاول رئيس القسم أن يجعلوظيفته ممتعة بقدر الإمكان</td>
</tr>
<tr>
<td>منخفضة</td>
<td>1.38</td>
<td>2.32</td>
<td>يحرص رئيس القسم على مصلحته الشخصية أكثر من حرصه على مصلحتي</td>
</tr>
<tr>
<td>منخفضة</td>
<td>1.31</td>
<td>2.10</td>
<td>يظهر رئيس القسم عدم الاهتمام بشخصي</td>
</tr>
<tr>
<td>منخفضة</td>
<td>1.31</td>
<td>1.76</td>
<td>يقوم رئيس القسم باستغلال إذا أنتخبت له الفرصة</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>1.68</td>
<td>3.85</td>
<td>النسبة الكلية للأدوات كل</td>
</tr>
</tbody>
</table>

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت، تعزي لمتغيرات الدراسة: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، نوع الكلية)؟

للإجابة عن هذا السؤال: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار "ت"، وتحليل التباين الأحادي؛ وذلك لتعرف مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت، تعزي لمتغيرات الدراسة: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، نوع الكلية). وكانت نتائج التحليل الإحصائي كالآتي:
أولاً - حسب متغير الجنس:

يتضح من الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات عينة الدراسة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت حسب متغير الجنس. وقد يعود السبب إلى تشابه النمط الإداري والمناخ التنظيمي السائد بين قياديي الجامعة؛ نظراً لوجود لوائح وأنظمة تنظيم العمل الأكاديمي في الجامعة؛ ومن ثم تتوجد مستويات الدعم القيادي بين قياديي كليات جامعة الكويت، يغاب النظر عن الجنس.

الجدول رقم (10)

اختبار "t" ومستوى الدلاله لتصورات عينة الدراسة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت حسب متغير الجنس

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة &quot;t&quot;</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>العدد</th>
<th>الجنس</th>
<th>الأبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ثانياً - حسب متغير الرتبة الأكاديمية:

يتضح من الجدول رقم (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات عينة الدراسة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت. تعزى لتغير الرتبة الأكاديمية. وقد يعود السبب إلى أن الدعم القيادي لا يعتمد بالدرجة الأولى على الرتبة، وإنما على مستوى العلاقات الإنسانية، وهو ما أثبتته النتيجة المتصال عليها سلفاً من السؤال الثاني لهذه الدراسة.
الجدول رقم (11)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوي الدلالة لتصورات عينة الدراسة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت حسب متغير الرتبة الأكاديمية

<table>
<thead>
<tr>
<th>المصدر القيادي</th>
<th>مجموع الدرجات</th>
<th>مجموع الدرجات المربوط</th>
<th>مجموع الدرجات الحرة</th>
<th>قيمة &quot;F&quot; الدلالة</th>
<th>مستوى الدلالة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الدعم القيادي</td>
<td>373</td>
<td>1000</td>
<td>375</td>
<td>412</td>
<td>0,664</td>
</tr>
<tr>
<td>بين المجموعات</td>
<td>2</td>
<td>1,054</td>
<td>1,008</td>
<td>1,841</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>27,767</td>
<td>102</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

(*) ذو دلالة إحصائية عند مستوى (α ≤ 0.05).

ثالثاً - حسب متغير سنوات الخدمة:

يتضح من الجدول رقم (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات عينة الدراسة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت، تعزى لتغير سنوات الخدمة؛ وهذا مؤشر يدل على أن سنوات الخدمة ليس لها أثر في الدعم القيادي. وربما يعود السبب إلى أن الدعم القيادي يعتمد على العلاقات الإنسانية والاحترام المتبادل بين الرئيس والمرؤوسين، بغض النظر عن سنوات الخدمة للرئيس.

الجدول رقم (12)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة لمستوى الدعم القيادي في كليات جامعة الكويت حسب متغير سنوات الخدمة

<table>
<thead>
<tr>
<th>المصدر القيادي</th>
<th>مجموع الدرجات</th>
<th>مجموع الدرجات المربوط</th>
<th>مجموع الدرجات الحرة</th>
<th>قيمة &quot;F&quot; الدلالة</th>
<th>مستوى الدلالة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الدعم القيادي</td>
<td>373</td>
<td>1000</td>
<td>375</td>
<td>412</td>
<td>0,664</td>
</tr>
<tr>
<td>بين المجموعات</td>
<td>2</td>
<td>1,054</td>
<td>1,008</td>
<td>1,841</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>27,767</td>
<td>102</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجلد الثالث والثلاثون
رابعاً - حسب متغير نوع الكلية:

يتضح من الجدول رقم (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات عينة الدراسة لمستوى الدعم القيادي في كلية جامعة الكويت، عزى لتغير نوع الكلية. وقد يعود السبب لذٌ ذلك إلى تشابه المناخ السائد في كلية جامعة الكويت على اختلاف نوعها، سواء كانت نظريةً أم علميّةً، الذي أثر في وجود دعم قيادي متشابه بين الكليات على الرغم من اختلاف نوعها.

الجدول رقم (13)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة لمستوى الدعم القيادي في كلية جامعة الكويت حسب متغير نوع الكلية

<table>
<thead>
<tr>
<th>مصدر التباين</th>
<th>مجموع الدرجات الحرة</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>جميع المجموعات</th>
<th>داخل المجموعات</th>
<th>البين المجموعات</th>
<th>الأبعاد</th>
<th>قيمة &quot;F&quot;</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الدعم القيادي</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>382,387</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>267</td>
<td>2</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>370</td>
<td>57</td>
<td>370</td>
<td>370</td>
<td>370</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>377</td>
<td>74</td>
<td>377</td>
<td>377</td>
<td>377</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>102</td>
<td></td>
<td>102</td>
<td>102</td>
<td>102</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

السؤال الخامس: هل هناك آثر ذو دلالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية جامعة الكويت على مستوى الدعم القيادي؟

يهدف السؤال الخامس إلى الكشف عن وجود آثر ذي دلالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس لمستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية جامعة الكويت على مستوى الدعم القيادي، ومن خلال استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression)؛ استُخرجت نسب التباين الذي تفسره أبعاد المناخ التنظيمي السائد مجتمعة ومنفصلة على مستوى الدعم القيادي، وكما هو موضح في الجدول رقم (14).
نتائج تحليل الانحدار الخطّي المتعدد لتأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في مستوى الدعم القيادي

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة &quot;t&quot;</th>
<th>الأبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>البعيد الأول: صراع القوى</td>
<td>≥ 4.36</td>
<td>0.24</td>
</tr>
<tr>
<td>البعيد الثاني: العلاقات الإنسانية</td>
<td>≥ 5.736</td>
<td>0.15</td>
</tr>
<tr>
<td>البعيد الثالث: المشاركة</td>
<td>≥ 2.726</td>
<td>0.193</td>
</tr>
<tr>
<td>البعيد الرابع: بيئة العمل</td>
<td>≥ 0.28</td>
<td>0.734</td>
</tr>
<tr>
<td>البعيد الخامس: طبيعة العمل</td>
<td>≥ 1.764</td>
<td>1.148</td>
</tr>
<tr>
<td>إبعاد المناخ التنظيمي مجتمعة</td>
<td>≥ 0.27</td>
<td>0.783</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(٨): ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٥% ≤ ٨). يوضح النموذج المتحصل عليه من تحليل الانحدار الخطي في الجدول (١٤) أن أبعاد المناخ التنظيمي تفسر ما نسبته ٤٨.٤٪ من التباين في الدعم القيادي; وهذا يعني أنه يمكن التنبؤ بدرجة وضوحه بمستوى الدعم القيادي من خلال تعرُّف درجة مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليّة جامعة الكويت. ويُلاحظ من الجدول السابق أن البعيد الثاني (العلاقات الإنسانية) كان أكثر المجالات تبّيّناً بها؛ إذ إنَّ ٥٠.٥٪ من التأثير يرجع إليه، وهي نسبة كبيرة تزيد على النصف. وهذا قد يكون مشورًا واضحًا يدل على أهمية العلاقات الإنسانية بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس، فالدعم القيادي تظهَر آثاره واضحة كلما كانت علاقة رئيس القسم إيجابيّة مع زملائِه. أساسها الاحترام الأكاديمي والثقة والتعاون فيما بينهم. بل ينوه بالتأثير البعيد الثالث (المشاركة): إذ إنَّ ١٩.١٪ من التأثير يرجع إليه. وهذه نتيجة منطقية تثبت مدى ارتباط العلاقات الإنسانية بمستوى المشاركة. فكلما كان هناك علاقة إنسانية جيدة، كانت هناك مشاركة فاعلة من أعضاء هيئة التدريس، مما قد يعطي مؤشراً على أهمية المشاركة في.
مستوى الدعم القيادي مثا توافر لها علاقات جيدة بين الطرفين، يليه بالتأثير البعد الخامس (طبيعة العمل)؛ إذ إن 0.8% من التأثير يرجع إليه، يليه البعد الأول (صراع القوى)؛ إذ يفسر 23% من التأثير. يليه البعد الرابع (بيئة العمل)؛ إذ يفسر 8.2% من التأثير. ويلاحظ أن البعد الأول والرابع تأثيرهما ليس قويًا على مستوى الدعم القيادي، كما هو الحال في الأبعاد الأخرى من المناخ التنظيمي، التي وجدت علاقة طردية بينها وبين مستوى الدعم القيادي. ويلاحظ أن أبعاد المناخ التنظيمي مجتمعة تفسر ما يليه 3.2% من التأثير. فمستوى الدعم القيادي، أي كلما تهيئة الظروف المناسبة لوجود مناخ تنظيمي صحي، يكون تأثيرها واضحًا على مستوى الدعم القيادي منها عندما تكون منفصلة بعضها عن بعض.

التنصيصات

- ضوء النتائج السابقة: توصي الدراسة بالآتي:

  - عمل دورات تدريبية لقياديي الجامعة، وخصوصًا رؤساء الأقسام القدامى والجدد منهم. ولا سيما غير المتخصصين بعلم الإدارة، حول المفاهيم الإدارية الحديثة كالدعم القيادي؛ بهدف تعزيز أهمية تقيادة المسؤولين وأثرها في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

  - إشراك الإدارة الجامعية أعضاء هيئة التدريس وخصوصا الجدد ممن كتبوا أفلام سنوات مما صنع الشرارات المهمة وخصوصاً فيما يتعلق بالكلية والقسم العلمي. وتطوير معايير الأداء الخاصة بعملهم؛ إذ إن بقاء المشاركة من أهم الأبعاد التي قد تؤثر في إيجابية المناخ السائد في كلية الجامعة.

  - عمل ندوات وورش عمل لقياديي الجامعة القدامى والجدد منهم؛ لبيان أهمية العلاقات الإنسانية في العمل الإداري وأثرها في تطوير بيئة العمل لتصبح بيئةً جاذبة ومحفزة للجانب الإبداعي للعاملين.

المجلد الثالث والثلاثون
تصميم مقياس علمي لرصد مستوى المناخ التنظيمي السائد في كلية على
حدة استنادًا على النماذج المذكورة في متن هذا البحث، وكذلك لرصد مستوى
المناخ التنظيمي السائد بوجه عام في جامعة الكويت، بحيث يطبق بشكل دوري
لمعالجة التلوث الذي قد يصيب المناخ العام للعمل الأكاديمي في جامعة الكويت
أولاً بأول.

المقترحات
- إجراء دراسات أخرى تبحث العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة
الكويت ومتغيرات تنظيمية أخرى. ولا سيما أن ليس لهذه دراسات، على حسب
علم الباحثة، تناولت المناخ التنظيمي لجامعة الكويت وأثره في متغيرات ذات
علاقة بالتأثير.
- إجراء دراسة تتناول الدعم القيادي أو الدعم التنظيمي للمؤسسات التعليمية
الأخرى، سواء على مستوى التعليم العام أو التعليم العالي، وكذلك البحث
بعلقته مع غيره من المتغيرات المرتبطة بالسلوك التنظيمي.
- إجراء دراسة أخرى لقياس مستوى المناخ التنظيمي السائد باستخدام نماذج
آخر لم تتطرق إليها الباحثة.
- إجراء دراسة حول الدعم التنظيمي المدرك باستخدام مقياس آخر غير الذي
تطوّرته هذه الدراسة.
The Level of Organizational Climate in Kuwait University Colleges and its Impact on Perceived Leadership Support: A field Study

Dr. Meznah S. Al-Azmi
College of Education - Kuwait University
State of Kuwait

Abstract

This study aims to determine the level of the prevailing organizational climate in Kuwait University colleges and its impact on leadership support adopting a descriptive analytical approach. A questionnaire was used to collect the data. The field study was administered to a random sample of (103) faculty members. Findings show that (1) the perceptions of the sample members regarding the level of the organizational climate in the Kuwait University colleges were medium in all dimensions in general. (2) There were no statistically significant differences between the means of the sample members in terms of gender, academic rank and type of college. However, there were moderate statistically significant differences that could be attributed to the experience variable in the second dimension (Inter-Personal Relationships) in favor of those with an experience of less than five years. (3) The respondents’ perceptions of the level of leadership support in the Kuwait University colleges were moderate in general. (4) There were no statistically significant differences for the level of leadership support that could be attributed to the gender variable, academic rank, years of service, and type of college. (5) The level of leadership support could be clearly predicted by defining the degree of organizational climate prevailing at Kuwait University colleges as the organizational climate dimensions accounted for 48.4% of the variation in leadership support. (6) The most predictive organizational climate dimensions of the level of leadership support were the second dimension (Inter-Personal Relationships) and the third dimension (participation). In light of these results, the study came out with a number of recommendations and suggestions. The most important of these were conducting training courses in modern administrative concepts such as leadership support for university leaders, especially the heads of departments—both old and new at Kuwait University, in particular those who are non-specialists in management.
المراجع

1 - بحر، يوسف وأبو سويرج، أيمن (2012). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإسلامية)، 18(2)، 1147-1214.


4 - الجنابي، أحلام (2015). مجالات المناخ التنظيمي في الجامعة وتأثيرها في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، (22)، 426-427.


6 - رابحة، عمر (2012). درجة تقييم واقع المناخ التنظيمي السائد بجامعة البلقاء التطبيقية/ كلية عجلون يه الأردن من وجهة نظر العاملين الإداريين فيها. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، (7)، 426-432.

7 - الشعلان، موضي (2014). الدعم التنظيمي المدرك لدعاوى العمل لدى الموظفات الإداريات بكلية الآداب بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. دراسة ميدانية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3، (12)، 149-151.

الطويل، هاني (2002). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي. عمان: دار
وائل للنشر.

10- عارف، كاظم ومحمد، جلال (2014). أثر المناخ التنظيمي يز في تحقيق جودة
التعليم التقني - دراسة استطلاعية يز في الكليات التقنية يز في السليمانية.
المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، اليمن، 7، 17-26.

11- عدوان، الشيماء (2012). المناخ التنظيمي السياد يز في مدارس المرحلة
الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين. رسالة ماجستير
غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.

12- العطوي، عامر والشيباني، إلهام (2010). دور الدعم والثقة القيادية يز
بناء الالتزام التنظيمي للأعمال، دراسة استطلاعية لأربعة عينة من موظفي
المديرية العامة لتدريب كرملاء. مجلة جامعة كرملاء العلمية، العراق، 8،
127-144.

13- علي، الطاهر (2015). أثر أبعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل يز
المؤسسات الجامعية "دراسة حالة: كلية الدراسات الهندسية - كلية
الدراسات التجارية - كلية الفنون والحاسب بجامعة السودان للعلوم
وتكنولوجيا". مجلة العلوم الاقتصادية، السودان، 16، (2)، 90-95.

14- العنزي، أحمد والهرشاني، أنوار (2017). أبعاد المناخ الأخلاقي السائد من
وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية يز في جامعة الكويت. مجلة
دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 44، (1-10).

15- القاضي، فؤاد (2006). استراتيجيات التنمية التنظيمية. ط. القاهرة:
دار النشر للجامعات.

مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، 5، 203.

17- الكيلاني، لبنى ومقابلة، عاطف (2014). دور مدير المدارس الخاصة يز
المجلد الثالث والثلاثون
تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروحو العقلية لمعليمهم في محافظة 
العاصمة عمان. مجلة دراسات، العلوم التربوية، 41، 46-56.
18 - لجنة الكويت الوطنية للتنافسية، مركز التميز في الإدارة. (2014). تقرير 
الكويت للتنافسية. الكويت: جامعة الكويت. اقتبس بتاريخ ديسمبر 4، 
> http://www.kuwaitncc.org/reports/KNCC201314.pdf، من: 
19 - ماضي، أحمد (2014). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق 
الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا. رسالة 
ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
20 - المهذون، إيلاد (2012). العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى 
الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير 
غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
Job Satisfaction: Evidence from covenent University. Business Intel-
and psychological contracts: A theoretical integration. Journal of 
Organizational Behavior, 24(5), 491-509.
23 - Benzer, J., & Meterko, M. (2010). Agency and Communion in Psycho-
logical Climate. Paper presented at the 69th annual meeting of the 
Academy of Management, Montreal, Canada.
24 - Campbell, J. and Beaty, (1971, September). Organizational Climate: Its 
Measurements and Relationship Work Group performance. Paper 
presented at the meeting of the American Psychological Association, 
Washington, D.C.
welfare services organizations. Dissertation submitted in partial full 
filment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in 
social welfare.
26 - Debrah, Y. A., & Ofori, G. (2001). The state, skill formation and


37 - Lawler, E., Hall, D. & Oldham, G. (1974). Organizational Climate and
Relationship to Organizational Structure, Process and Performance. 
*Organization Behavior and Human Performance*, 11(1), 139-155.


