

أثر المناخ التنظيمي في تحقيق جودة التعليم التقني
- دراسة استطلاعية في الكليات التقنية في السليمانية -

د. كاظم فرج عارف

جلال عبدالله محمد

المعهد التقني - العراق

أثر المناخ التنظيمي في تحقيق جودة التعليم التقني – دراسة استطلاعية في الكليات التقنية في السلیمانية –

د. كاظم فرج عارف جلال عبد الله محمد

الملخص:

تناول هذا البحث موضوع العلاقة والأثر بين أبعاد المناخ التنظيمي وجودة التعليم، وقد تم اختيار منظمات هيئة التعليم التقني في السلیمانية والمتمثلة بالكليات التقنية لتكون مجالاً لإجراء البحث واختبار فرضياته وذلك باستطلاع آراء أعضاء الهيئة التدريسية وبالبالغ عددهم (47)

وانطلقت مشكلة الدراسة بمجموعة من التساؤلات استهدفت الإجابة عنها للكشف عن طبيعة العلاقة والأثر بين المناخ التنظيمي ممثلة بأبعاده كمتغير مستقل وجودة التعليم كمتغير معتمد في المنظمات المبحوثة.

وسعى في تحقيق أهدافه تبني البحث مخططاً افتراضياً يعكس طبيعة علاقات الارتباط والأثر بين متغيراته، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومعالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات من بينها وجود علاقات ارتباط وأثر معنوية بين المناخ التنظيمي بدلالة أبعاده وجودة التعليم في المنظمات المبحوثة. فضلاً عن تقديم بعض التوصيات الضرورية للمنظمات عامة والمبحوثة خاصة من بينها ضرورة تولي الإدارة العليا في الكليات التقنية اهتماماً أكبر بالهيكل التنظيمي والعمل على وضع أنظمة حوافز عادلة والاهتمام المتزايد بنمط القيادة لما لها من أثر في تحقيق ضمان جودة التعليم.

الكلمات المفتاحية:

المناخ التنظيمي - أبعاد المناخ التنظيمي - جودة التعليم - مؤشرات جودة التعليم العالي.

The Impact of Organizational Climate in Realization Quality of Technical Education Technical Colleges in Sulymaniya - Iraq

Abstract:

This research deals with theme of relationship and impact between the dimensions of organizational climate and quality of education. The organizations of the Technical Education in Sulaimaniyah determined by the education colleges have been selected in order to be an arena for research procedures and test hypotheses. The research will be explored through the opinions of staff members which their numbers arrive(47).

The problem of the study began with a series of targeted questions which have been addressed to reveal the nature of the relationship between organizational climates represented as an independent variable dimensions and the quality of education as the dependent variable in the organizations surveyed.

In order to achieve the objectives of this research, the research draws up a scheme adopted by default which reflects the nature of the correlations and impact between variables. Several key hypotheses and sub-hypotheses have been tested in this research through using statistical methods and group through a program Statistical Package for Social Sciences(SPSS). The research found a set of conclusions, including the presence of link relationships and significant impact between organizational climate in terms of dimensions and the quality of education in the organizations surveyed. As well as providing some necessary recommendations for public and private organizations surveyed, including senior management should take in technical colleges. The main attention have been paid to organizational structures and work on a fair incentive system and there will be more attention to the leadership pattern because of their role in the investigation to ensure the quality of education.

المقدمة

شهدت السنن الأخرتان تحركاً تعليمياً جديداً من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إقليم كردستان هدفه إحداث تغييرات في مفهوم العملية التعليمية، حيث أطلقت برامج التحسين المستمر (Continues) Improvement) وضمان الجودة (Quality Assurance) للتعليم وعممت على كافة الجامعات والمعاهد والكليات التقنية وتم تطبيقها من قبل هذه الجهات، وكانت هيئة التعليم التقني في السليمانية والمتمثلة بكلياتها ومعاهدها التقنية السباقة في تطبيق هذه التغييرات.

يتوقف نجاح هذه التغييرات على كيفية تهيئة مدخلات هذه البرامج الجديدة، ويأتي المناخ التنظيمي (Organizational Climate) في مقدمة هذه المدخلات كعامل فعال ومؤثر، حيث يعد من أكثر العوامل تأثيراً في تحقيق ضمان جودة التعليم التقني كما يعد المناخ التنظيمي بعداً مهماً في تشكيل سلوك الرؤساء والمرؤوسين، فضلاً عن كونها دالة التفاعل بين الإنسان وبيئته كما يعد أحد أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً في أداء العاملين وروحهم المعنوية ورضاهم عن العمل، فضلاً عن درجة ولائهم للمنظمة ومدى التزامهم بالمتطلبات التنظيمية، وكل هذه العوامل تؤثر بشكل مباشر على نجاح التغييرات التي تقوم بها الجهات المسؤولة في المنظمات. (أوبوكر، 2003، 41)

ومن هنا حرص الباحثان على دراسة المناخ التنظيمي السائد في كليات التعليم التقني في السليمانية بهدف معرفة المناخ التنظيمي ودوره في تحقيق ضمان جودة التعليم التقني.

مشكلة البحث

تسعى المنظمات التعليمية إلى إيجاد مناخ تنظيمي ملائم لكي يستطيع الأفراد العاملون من أداء الأدوار المطلوبة منهم وتنفيذها وتحقيق أهداف المنظمة وسط أجواء مريحة ومشجعة وبعيدة عما يؤثر على سير أعمالهم.

وبما أن الموارد البشرية هي الثروة الأساسية في أية منظمة، لذا فإن المنظمات تعمل من أجل الاستفادة من مواردها البشرية بأقصى درجة ممكنة من خلال العمل على تطويرها مما ينعكس في النهاية في جودة أداء الأفراد نحو الأفضل بحيث يحقق أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة.

وحتى يمكن لعملية التغيير والتطوير أن تتم بالشكل الذي يساعد على تحقيق أهدافها فلا بد من وجود العديد من العناصر التي تدعم ذلك، ومنها توافر المناخ التنظيمي المناسب الذي يساعد الموارد البشرية على القيام بدوره من حيث زيادة القدرات والمهارات والخبرات بما يؤدي لمزيد من التقدم على مستوى المنظمة ككل.

وقد وجد الباحثان أن دراسة المناخ التنظيمي وما قد يسببه من مشكلات في التعليم التقني، إذ إن عدم ملاءمته قد يؤدي إلى الكثير من المشكلات منها اللامبالاة في تطبيق التطوير والتغييرات الجديدة في البرامج التعليمية، إذ يعزى الكثير من مشكلات فشل التغييرات الجديدة إلى عدم دراسة المناخ التنظيمي السائد في المنظمات وعدم تشجيعها على تطبيق هذه البرامج.

وفي ضوء ذلك تم صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

هل يسهم المناخ التنظيمي السائد بالكليات التقنية المبحوثة في تحقيق ضمان جودة التعليم التقني؟

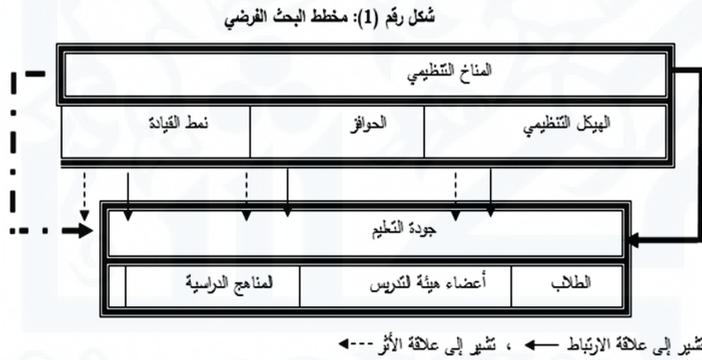
أهداف البحث:

- 1 - محاولة التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الكليات التقنية في السليمانية.
- 2 - تحليل علاقة الارتباط والأثر بين بعض أبعاد المناخ التنظيمي وبعض أبعاد جودة التعليم في الكليات التقنية في السليمانية.
- 3 - توضيح المجالات التطبيقية التي يمكن استخلاصها من نتائج هذا البحث وما يرتبط بذلك من

افتراضات تفيد الكليات التقنية في السليمانية في تطوير المناخ التنظيمي والتعرف على أبعاده المؤثرة في جودة التعليم.

مخطط البحث:

يستلزم تحقيق أهداف البحث بناء مخطط افتراضي يعتمد على أدبيات الإدارة ويوضح طبيعة العلاقة بين جميع متغيراته، إذ يوضح المخطط العلاقة والأثر بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل ممثلة بأبعاده (الهيكل التنظيمي والحوافز ونمط القيادة) وجودة التعليم كمتغير معتمد ممثلة بأبعاده (الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمناهج الدراسية) وكما موضح في الشكل رقم (1).



فرضيات البحث:

اعتمد البحث فرضيتين رئيسيتين وهما كالآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين المناخ التنظيمي بدلالة أبعاده وجودة التعليم بدلالة أبعاده (مجتمعة) في الكليات المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي للمناخ التنظيمي بدلالة أبعاده في جودة التعليم بدلالة أبعاده في الكليات المبحوثة.

أداة البحث:

من أجل الوصول إلى أهداف البحث صممت استمارة الاستبانة مخصصة لأغراض معالجة مشكلة البحث وفرضياته ووفقاً للمعايير الآتية:

- البيانات الشخصية لأفراد مجتمع البحث.
- الأسئلة الخاصة بأبعاد متغير البحث المستقل والمعتمد، إذ تمت صياغتها في ضوء الاستفادة من الدراسات والبحوث في هذا المجال، وتم قياس فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس لبركت الخماسي (أتفق تماماً، أنفق، غير متأكد، لا أتفق، لا أتفق تماماً)

الإطار النظري

أولاً: مفهوم المناخ التنظيمي

يعد المناخ التنظيمي من الموضوعات التي نالت اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة، وأن تحديد مفهومه لا زال يعد من النقاط التي اختلف حولها الكتاب والباحثون، إذ يتباين موقفهم في تناوله وتحديد مفهومه وذلك

لتباين اختصاصاتهم ومفاهيمهم وتوجهاتهم الفكرية (الكبيسي، 1998، 62).

فقد عرف (sharpline، 1985، 69) المناخ التنظيمي بأنه "نظام من القيم المشتركة والمعتقدات والعادات التي تتفاعل مع الأفراد والهيكل التنظيمي وأنظمة الرقابة لتكوين أنماط سلوكية معينة"

وعرفه (القریوتی، 1993، 215) بأنه "انعكاس لخصائص بيئة التنظيم في وعي ولا وعي العاملين فيه، مما يدفع الفرد إلى اختيار تصور معين حول التنظيم بثبات نسبي ويحدد إلى درجة كبيرة سلوكهم التنظيمي".

ويرى (الطجم والسواط، 2003، 249) أنه "عبارة عن مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية للمنظمة عن غيرها من المنظمات".

وينظر (Putti، 1988، 412) إلى المناخ التنظيمي بأنه عبارة عن مجموعة خصائص معينة لها سمة الاستقرار النسبي في بيئة العمل في المنظمة وتشكل هذه الخصائص كنتيجة لفسلفة الإدارة العليا وممارساتها بالإضافة إلى نظم العمل وسياساته في المنظمة، كما أنها تستخدم كأساس لتفسير القرارات بجانب توجيه الأداء وتحديد معدلاته.

ويرى (البدري، 2006، 15) أن المناخ التنظيمي يعني ملخص إدراك الأفراد لشخصية التنظيم، حيث تمثل خصائص التنظيم التي تعكسها ما ينسبه من صفات إلى القائمين على صنع سياسات، والممارسات والظروف التي تكتنف بيئة العمل.

ثانياً : أهمية المناخ التنظيمي

تنبع أهمية المناخ التنظيمي من كونه واحداً من أهم المتغيرات التنظيمية المهمة داخل المنظمة حيث يعبر عما يأتي: (المغربي، 2007، 17)

- 1- جو العمل العام داخل المنظمة والذي له تأثير كبير على الأفراد.
- 2- دعم الأفراد ومساندتهم في تحسين مستوى أدائهم الوظيفي.
- 3- مساعدة الأفراد في فهم العديد من النواحي المتعلقة بالعنصر البشري داخل المنظمة وتفسيرها.
- 4- حلقة الوصل بين المنظمة والبيئة الخارجية والتي من خلالها يحدث التفاعل بين الأفراد وبين العوامل الخارجية.
- 5- وسيلة تمكن المنظمة من خلالها الوصول إلى حلول للمشكلات ومواجهة التغيرات السريعة في سبيل تحسين مستوى الأداء بشكل متكامل.

ثالثاً : نماذج المناخ التنظيمي وأبعاده

إن الاختلافات القائمة حول تحديد أبعاد المناخ التنظيمي أمر طبيعي، حيث يصمم الباحثون نماذجهم على حسب المداخل التي ينتهجونها في دراستهم للمناخ التنظيمي. فقد أشارت دراسة (Kopelman et.al، 1990، 282) إلى صعوبة تحديد أبعاد المناخ التنظيمي، كما أشارت دراسات أخرى إلى صعوبة إيجاد مقياس عام ودقيق لأبعاد المناخ التنظيمي.

ورغم ذلك هناك محاولات جادة من الكتاب والباحثين للوصول إلى تحديد الأبعاد العامة للمناخ التنظيمي وسوف يتطرق الباحثان لبعض النماذج العامة التي تحدد الأبعاد الخاصة بالمناخ التنظيمي:

1. نموذج ليكرت Likert
فقد حدد متغيرات المناخ التنظيمي بستة وهي: الاتصالات - القرارات - الحوافز - التكنولوجيا - الاهتمام بالعاملين - مدى تأثير العاملين على مجريات الأمور في المنظمة (Likert، 1981، 223)
2. نموذج كلايمر Climer
حدد كلايمر أربعة أبعاد أساسية للمناخ التنظيمي تتمثل في: الهيكل التنظيمي - درجة تعقيد التنظيم

- اتجاهات الأفراد - نمط القيادة

3. نموذج لاوئر Lawler

يرى لاوئر أن أبعاد المناخ التنظيمي على تعددها يمكن تجميعها في مجموعتين رئيسيتين تضم كل منهما عددا من الأبعاد الفرعية، فالمجموعة الأولى تتعلق بالهيكل التنظيمي وتحتوي على: درجة المركزية في القرارات - درجة الرسمية في إجراءات العمل - درجة التداخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة.

المجموعة الثانية تتعلق بالعملية التنظيمية وتشمل نمط القيادة - نظم المكافأة - حل التناقضات التنظيمية (البدن، 2006، 24)

4. نموذج بيترسون وببيس Peterson \$ Pace

وحددوا ستة أبعاد للمناخ التنظيمي وهي: الثقة - المشاركة في القرارات - صدق الإدارة وصراحتها - المساندة والتشجيع - الاتصالات - الاهتمام بتحقيق الأداء العالي (المعشر، 2001، 305)

5. نموذج دوني وزملانه Downey.et.al

وفق هذا النموذج فإن المناخ التنظيمي يتكون من ستة أبعاد رئيسية وهي: اتخاذ القرار - الدفاء - المخاطرة - الانفتاح - المكافآت - الهيكل التنظيمي.

6. نموذج القريوتي

وحدد أبعاد المناخ التنظيمي بالآتية: نظام المكافأة والعقوبة - أسلوب الإدارة - مدى التأكيد على الإنجاز - التدريب والتطوير - درجة الأمن - العلاقات بين العاملين - الروح المعنوية - طبيعة التنظيم ومرونته - القدرة على استجابة المستجدات (أبوشيخة، 2005، 13)

وسوف يقتصر هذا البحث على الأبعاد الآتية للمناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي - نمط القيادة - الحوافز مع التأكيد على الأهمية البالغة للأبعاد الأخرى.

ويرى الباحثان أن معرفة المناخ التنظيمي وفحصه في أية منظمة ومن خلال أي بعد من أبعاده سوف يساعد على تقييمها وتحديد جوانب القوة فيها.

رابعا: مفهوم جودة التعليم

تعد الجودة إحدى الأسبقيات التنافسية وإحدى الأبعاد المهمة التي لاقت رواجاً بسبب التغيرات المتسارعة في البيئة المحيطة، وفي ضوء ذلك هناك اتفاق على ضرورة الاهتمام بجودة السلع والخدمات، إلا أنه لا يتفق الكتاب والباحثون بشأن إعطاء تعريف محدد للجودة ولكيفية قياسها ويعود السبب في ذلك إلى أن الجودة لا توجد بمعزل عن سياق استعمالها والأهداف الموضوعية من أجلها (كمال، 2004، 3)

- الجودة كما عرفها قاموس ويبستر (webster، 1992، 1161) على أنها صفة أو درجة تفوق يمتلكها شئ ما. وعرفها جوران (Juran) بأن لها عدة معان، منها: (الريبيعي، 2008، 380)
- الجودة تحتوي على جميع مظاهر المنتج الذي يحقق احتياجات المستهلك وتطلعاته.
- الجودة تعني عدم وجود خلل بالمنتج.

- الجودة تعني الملاءمة في الاستخدام. وكذلك يعرف (زيدان، 2003، 65) الجودة في التعليم بأنها المقدرة على تحقيق رضا المستفيدين، وتحقيق الأهداف الموضوعية من قبل الجامعة في ضوء مجموعة من المؤشرات والمعايير.

ويرى (الجسر، 2004، 4) الجودة في التعليم العالي بأنها قدرة مجموعة الخصائص ومميزات المنتج التعليمي على متطلبات الطالب، وسوق العمل، والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة، وأن تحقيق جودة التعليم يتطلب توجيه كل الموارد البشرية السياسات والنظم والمناهج والبشرية والبنية التحتية من أجل خلق ظروف مواتية للإبتكار والإبداع في ضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهيئ الطالب لبلوغ المستوى الذي نسعى جميعاً لبلوغه (البستان، 2006، 23).

خامسا : مؤشرات جودة التعليم العالي

طرح (ظاهر، 2007) مجموعة مؤشرات لجودة التعليم العالي منها: الطالب وأعضاء الهيئة التدريسية والمناهج الدراسية والإدارة الجامعية، والإمكانات المادية، والمؤسسات التعليمية، والمجتمع، واستقلالية المؤسسات التعليمية، والتنوع والتباين بين المؤسسات التعليمية، وسوف يقتصر هذا البحث على ثلاثة أبعاد لجودة التعليم وهي (الطلاب، المناهج الدراسية، أعضاء هيئة التدريس)

1. الطالب: يعد الطالب أحد عناصر العملية التعليمية الرئيسية، وتتمثل مؤشرات جودة الطالب بما يأتي:
 - انتقاء الطلاب: حيث تمثل الانتقائية (الاختيار) في سياسة قبول طلبة المرحلة الجامعية الأولى إحدى الممارسات الشائعة في الجامعات والمعاهد وتعد هذه الممارسة مؤشرا للجودة، فانتقاء الطلبة وقبولهم يمثل الخطوة الأولى في جودة التعليم العالي، والخطوة التالية هي التأكيد على تفاعل الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس والإدارة بطرق ايجابية، كما تتوقف جودة التعليم على جودة الروابط والتفاعلات بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في قاعات المحاضرات.
 - نسبة عدد الطلاب إلى عدد أعضاء هيئة التدريس: حيث تتوقف جودة التعليم العالي على قدرة أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم بمستويات عالية، وهذا الهدف يتوقف على إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس ونسبتها إلى مجموع عدد الطلاب، وهي نسب يجب أن تكون في حدود مقبولة، وتحقق أقل تكلفة مصحوبة بأعلى كفاية.
 - الخدمات التي تقدم للطلاب: فالخدمات الصحية والمساعدات المالية والإقامة وخدمات التوجيه والإرشاد من المؤشرات المهمة في جودة التعليم العالي.
 - دافعية الطلبة واستعدادهم للتعلم: حيث تتوقف جودة التعليم على مدى توافر الدافعية واستعدادهم للتعلم وإقبال الطلبة بحماس نحو التعليم، فلا تعلم بدون رغبة، فالجودة ترتبط بوجود دوافع قوية لبدء التعلم واستمراره وحفزه وإتقانه، وتهيئة الظروف المناسبة للمتعلمين.
 - مستوى الخريج: حيث يعد الخريج الناتج النهائي لجميع أنشطة التعليم، فحسب هذا المستوى يمكن الحكم على جودة التعليم ومؤسساته.
2. أعضاء هيئة التدريس:

إن جودة هيئة التدريس من العوامل المهمة لجودة التعليم ويرتبط ذلك بحجم الهيئة التدريسية وكفاية أعضائها، وفي ما يلي المؤشرات التي تؤكد جودة أعضاء هيئة التدريس: (جويلي، 50، 2002)

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية، حيث إن امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية، إضافة إلى ذلك نموهم المستمر في مجال تخصصهم عامل أساسي في الجودة.
- مدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس للعمل التعليمي، وتحسين مستواهم العلمي.
- حجم أعضاء هيئة التدريس وكفائتهم إلى الحد الذي يسمح بتغطية جميع الجوانب المنهجية للتخصص.
- مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
- احترام أعضاء هيئة التدريس لطلابهم.
- مساهمة أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع المحيط به.
- الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث يعد حجم البحوث والدراسات والكتب المنشورة والمقالات من مؤشرات الجودة.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات العلمية والمهنية.

3. المناهج الدراسية :

من العوامل المرتبطة بجودة التعليم أصالة برامجها وجدية مناهجها من حيث المستوى والمحتوى والطريقة والأسلوب، وإلى أي مدى تعكس المناهج الشخصية القومية أو التبعية الثقافية، وإلى أي مدى ترتبط بيئة المتعلم وتعني شخصيته وتنمي قدراته ومهاراته، حيث تكون المناهج ملائمة ومتكيفة مع حاضر الطلبة ومستقبلهم، وتراعي ميولهم واتجاهاتهم ومشكلاتهم واستعداداتهم، وأن تساعد على إحداث تغييرات في سلوكهم، وهكذا فإن جودة المناهج تعكس جودة التعليم، والتعليم الجيد هو ذلك التعليم الذي يهدف إلى مساعدة المتعلمين على بلوغ الأهداف التربوية المراد تحقيقها، وأن يرتفع إلى غاية قدراتهم واستعداداتهم وإلى مستوى توقعاتهم، مع الأخذ بعين الاعتبار ما بينهم من اختلافات وفروقات فردية. وفي ما يلي بعض من المؤشرات التي تدل على جودة المناهج الدراسية (carl.1999،123)

- الكتب المنهجية والمراجع الدراسية الإضافية الموصى باقتنائها في المكتبات العامة والجامعات ومعاهد أخرى.
- الخطط الدراسية والتقييم السنوي الذي يحدد ساعات الدوام وعدد أيام الدراسة.
- أسلوب التقييم المستخدم وأدواته.
- البناء والمرافق والتجهيزات.
- تقنيات التعليم والوسائل التعليمية والتجهيزات المختبرية.
- نوعية الأنشطة المرافقة للمناهج ومحتواها.
- محتوى برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة من حيث حداثة، تكامله، شموليته، ملاءمته.

الجانب التطبيقي

أولاً: خصائص عينة البحث :

يستعرض الجدول رقم (1) خصائص عينة البحث وفقاً للمتغيرات الشخصية المستخدمة في الاستبانة وعلى النحو الآتي:

أظهرت الدراسة أن نسبة الذكور كانت هي النسبة الأكبر من أفراد العينة وشكلت ما يقارب (74.4%) في حين كانت نسبة الإناث تمثل (25.6%) وكما مبين في الجدول رقم (1).

يتضح من معطيات الجدول رقم 1 أن غالبية أفراد العينة يتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 50 سنة وبنسبة 66% وهذا يعد مؤشراً جيداً للاستجابة على الاستبانة بسبب نضجهم وخبرتهم في الحياة العملية.

جدول رقم (1): توزيع عينة البحث حسب المتغيرات الشخصية

المتغيرات الشخصية	التكرار	النسبة المئوية
الجنس		
ذكور	35	74.4
إناث	12	25.6
المجموع	47	100%
فئات العمر		

14.8	7	أقل من 30 سنة
32	15	من 30 - أقل من 40 سنة
34	16	من 40 - أقل من 50 سنة
19.2	9	من 50 سنة فأكثر
100%	47	المجموع
		سنوات الخدمة
17.1	8	أقل من 5 سنة
25.5	12	من 5- أقل من 10 سنة
8.5	4	من 10 - أقل من 15 سنة
48.9	23	15 سنة فأكثر
100%	47	المجموع
		التحصيل الدراسي
6.5	3	بكالوريوس
4.2	2	دبلوم عال
63.8	30	ماجستير
25.5	12	دكتوراه
100%	47	المجموع
		التحصيل الدراسي
63.8	30	مدرس مساعد
21.2	10	مدرس
10.8	5	أستاذ مساعد
4.2	2	أستاذ
100%	47	المجموع

بالنظر إلى الجدول رقم (1) بينت نتائج الاستبانة أن أغلب أفراد عينة البحث لديهم خبرة كبيرة في مجال عملهم إذ بلغت نسبة الذين لديهم خبرة 15 سنة فأكثر 48.9% وهذا يعد نسبة كبيرة ومؤشر مهم لأنها تعبر عن تراكم الخبرة والدراية والمعرفة الخاصة بالكوادر التدريسية في الكليات التقنية مما يجعل نتائج الاستبانة أكثر واقعية.

كما يتضح من الجدول رقم (1) أن غالبية أفراد العينة هم حاملو شهادة الماجستير، حيث بلغت نسبتهم 63.8% في حين تأتي بالمرتبة الثانية حاملو شهادة الدكتوراه وبلغت نسبتهم 25.5% وهي نسبة قليلة نوعا ما يجب على هيئة التعليم التقني في السليمانية العمل على تشجيع العاملين على تكملة الدراسات العليا والحصول على أعلى الشهادات.

وتظهر من خلال معطيات الجدول أن غالبية أفراد العينة يحملون لقب مدرس مساعد وبلغت نسبتهم 63.8% في حين أقل نسبة هي 4.2% والتي تخص حاملي لقب الأستاذ.

ثانياً : وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

سوف يتم وصف متغيرات البحث وتشخيصها، التي تمت الإشارة إليها في مخطط البحث الذي تبناه الباحثان وكالاتي:

1 - وصف أبعاد المناخ التنظيمي وتشخيصه

أ - الهيكل التنظيمي:

تشير معطيات الجدول رقم (2) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات هذا البعد إلى أن نسبة (51.52%) من الأفراد المبحوثين يتفقون على أن منظماتهم تعطي أهمية كبيرة للهيكل التنظيمي من حيث تكامله وتناسبه وملاءمته وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات ووضوح سرعته في إنجاز الأعمال؛ وجاء ذلك بوسط حسابي (3.45) وهو أعلى من الوسط الحسابي للمقياس (3) وبانحراف معياري (0.97)، في حين أن نسبة (27.4) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك، وأن نسبة (21.6%) من المستجيبين عند مستوى (لا أتفق تماماً، لا أتفق) فيما يخص اهتمام منظماتهم بالهيكل التنظيمي.

جدول رقم (2): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لبعد الهيكل التنظيمي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الإجابة										الفقرات
		لا أتفق تماماً		لا أتفق		غير متأكد		أتفق		أتفق تماماً		
		%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	
1.128	3.340	2.1	1	29.8	14	14.9	7	38.3	18	14.9	7	Q1
0.974	3.468	0	0	19.1	9	29.8	14	36.2	17	14.9	7	Q2
0.855	3.468	0	0	17	8	25.5	12	51.1	24	6.4	3	Q3
0.904	3.468	0	0	14.9	7	27.7	13	44.7	21	12.8	6	Q4
1.010	3.553	2.1	1	21.3	10	38.3	18	25.5	12	12.8	6	Q5
0.97	3.45	0.84		20.42		27.24		39.16		12.36		المؤشر الكلي

ب- الحوافز

تشير معطيات الجدول رقم (3) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات بعد الحوافز إلى أن نسبة (28.8%) من المبحوثين يتفقون على أن منظمتهم تعطي أهمية كبيرة لنظام الحوافز من حيث أسلوبه في تشجيع الكوادر التدريسية وتركيزه على الحوافز أكثر من العقوبات والتركييز على مبدأ الجدارة في منح الحوافز وتوافقه وملاءمته مع طموحات الكوادر التدريسية في المعهد، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.01) وهو أعلى من الوسط الحسابي للمقياس (3) وبانحراف معياري (1.06)، في حين أن نسبة (30.64) غير متأكدين من ذلك، وأن (41.28%) من المستجيبين يرون أن منظمتهم لا تهتم بأنظمة الحوافز.

ج- نمط القيادة:

تشير معطيات الجدول رقم (4) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات بعد نمط القيادة إلى أن نسبة (57.44%) من عينة البحث يتفقون على أن منظمتهم تعطي أهمية كبيرة لأنماط القيادة من حيث أسلوب القائد من كونه المتحدث الرسمي وتفويض صلاحياته وإيمانه بأن المشاركة في اتخاذ القرارات هو أساس النجاح واعطائه الفرصة للمرؤوسين للتعبير عن آرائهم، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.53) وهو أعلى من الوسط الحسابي للمقياس (3) وبانحراف معياري (1.04)، في حين أن نسبة (24.26) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك، وأن نسبة (19.30%) من المستجيبين يرون أن منظمتهم غير مهتمة بالقضايا المتعلقة بنمط القيادة.

جدول رقم (3): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لبعده الحوافز

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الإجابة										الفقرات
		لا أتفق تماماً		لا أتفق		غير متأكد		أتفق		أتفق تماماً		
		%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	
1.259	2.978	4.3	2	46.8	22	14.9	7	14.9	7	19.1	9	Q6
1.065	2.680	6.4	3	48.9	23	23.4	11	12.8	6	8.5	4	Q7
0.899	3.127	0	0	25.5	12	44.7	21	21.3	10	8.5	4	Q8
1.202	2.893	6.4	3	42.6	20	21.3	10	14.9	7	14.9	7	Q9
0.883	3.042	2.1	1	23.4	11	48.9	23	19.1	9	6.4	3	Q10
1.06	3.01	3.84		37.44		30.64		16.60		11.48		المؤشر الكلي

جدول رقم (4): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لبعده نمط القيادة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الإجابة										الفقرات
		لا أتفق تماما		لا أتفق		غير متأكد		أتفق		أتفق تماما		
		%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	
0.925	3.723	0	0	17.0	8	8.5	4	59.6	28	14.9	7	Q11
1.057	3.425	0	0	25.5	12	23.4	11	34.0	16	17.0	8	Q12
0.929	3.489	6.4	3	2.1	1	36.2	17	46.8	22	8.5	4	Q13
1.281	3.425	6.4	3	23.4	11	17.0	8	27.7	13	25.5	12	Q14
1.035	3.595	4.3	2	6.4	3	36.2	17	31.9	15	21.3	10	Q15
1.04	3.53	4.42		14.88		24.26		40		17.44		المؤشر الكلي

2 - وصف متغيرات جودة التعليم وتشخيصها

أ- وصف متغير الطلاب وتشخيصه

تشير معطيات الجدول رقم (5) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات متغير الطلاب إلى أن نسبة (35.54%) من أفراد العينة يتفقون على أن منظمتهم تعطي أهمية كبيرة لنظام قبول الطلبة من حيث أسلوب قبول الطلبة وفق سياسة الانتقاء والاختبار العلمي وقبولهم عند توفر الشروط اللازمة ومراعاة أعداد التدريسيين والقاعات والمختبرات والورش عند قبول الطلبة كذلك وجود تنسيق بين أعداد الخريجين وأعداد المقبولين وجاء ذلك بوسط حسابي (3.06) وهو أعلى من الوسط الحسابي للمقياس (3) وبانحراف معياري (1.33). في حين أن نسبة (22.98) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك، وأن نسبة (37.28%) عند مستوى (لا أتفق تماما، لا أتفق) من المستجيبين يرون أن منظمتهم لا تهتم بالأنظمة واللوائح المتعلقة بقبول الطلبة.

جدول رقم (5): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغير الطلاب

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الإجابة										الفقرات
		لا أتفق تماما		لا أتفق		غير متأكد		أتفق		أتفق تماما		
		%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	
1.471	3.085	21.3	10	14.9	7	21.3	10	19.1	9	23.4	11	Q16
1.138	3.553	4.3	2	17.0	8	19.1	9	38.3	18	21.3	10	Q17

1.279	2.808	12.8	6	36.2	17	25.5	12	8.5	4	17.0	8	Q18
1.326	2.944	19.1	9	27.7	13	29.8	14	6.4	3	17.0	8	Q19
1.436	2.944	23.4	11	27.7	11	19.1	9	10.6	5	19.1	9	Q20
1.33	3.06	12.58		24.70		22.98		15.98		19.56		المؤشر الكلي

ب- وصف متغير المناهج الدراسية وتشخيصها

تشير معطيات الجدول رقم (6) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات متغير المناهج الدراسية إلى أن نسبة (40.86%) من أفراد العينة يتفقون على أن منظماتهم تعطي أهمية كبيرة للمناهج الدراسية من حيث إعدادها بمشاركة الخبراء والمختصين وارتباطه ببيئة المتعلمين وتناسبه مع مستويات الطلاب، وتوفر المصادر وربط المناهج مع البيئة وجاء ذلك بوسط حسابي (3.14) وهو أعلى من الوسط الحسابي للمقياس (3) وانحراف معياري (1.18)، في حين أن نسبة (21.70%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك، وأن نسبة (37.42%) عند مستوى (لا أتفق تماماً، لا أتفق) من المستجيبين يرون أن منظماتهم لا تهتم بالمناهج الدراسية

جدول رقم (6): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغير المناهج الدراسية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الإجابة										الفقرات
		لا أتفق تماماً		لا أتفق		غير متأكد		أتفق		أتفق تماماً		
		%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	%	تكرارات	
1.360	2.617	17.0	8	46.8	22	12.8	6	4.3	2	19.1	9	Q21
1.009	3.638	0	0	17.0	8	23.4	11	38.3	18	21.3	10	Q22
1.054	3.383	2.1	1	19.1	9	34.0	16	27.7	13	17.0	8	Q23
1.133	3.383	2.1	1	27.7	13	17.0	8	36.2	17	17.0	8	Q24
1.368	2.680	19.1	9	36.2	17	21.3	10	4.3	2	19.1	9	Q25
1.18	3.14	8.06		29.36		21.70		22.16		18.70		المؤشر الكلي

ج - وصف متغير أعضاء هيئة التدريس وتشخيصه

تشير معطيات الجدول رقم (7) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات متغير أعضاء هيئة التدريس إلى أن نسبة (50.60%) من أفراد العينة يتفقون على أن منظماتهم تعطي أهمية كبيرة لأعضاء هيئة التدريس من حيث توافق أعدادهم مع الطلبة وتوافر الاحترام المتبادل بين الطرفين، وتسهيل نشر البحوث وتناسب الاختصاصات مع الأقسام العلمية واهتمام المنظمة بإرسالهم إلى الخارج للمشاركة في الدورات والمؤتمرات، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.26) وهو أعلى من الوسط الحسابي للمقياس (3) وانحراف معياري (1.21)، في حين أن نسبة (15.06%) من أفراد العينة غير

متأكدين من ذلك، وأن نسبة (34.46%) عند مستوى (لا أتفق تماما، لا أتفق) من المستجيبين يرون أن منظماتهم لا تهتم بالكوادر التدريسية.

جدول رقم (7): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لتغيير أعضاء هيئة التدريس

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الإجابة										الفترات
		لا أتفق تماما		لا أتفق		غير متأكد		أتفق		أتفق تماما		
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
1.297	3.276	6.4	3	29.8	14	17.8	8	23.4	11	23.4	11	Q26
1.014	3.595	2.1	1	14.9	7	21.3	10	44.7	21	17.0	8	Q27
1.255	3.340	8.5	4	23.4	11	10.6	5	40.4	19	17.0	8	Q28
1.245	3.276	2.1	1	40.4	19	4.3	2	34.0	16	19.1	9	Q29
1.250	2.851	14.9	7	29.8	14	21.3	10	23.4	11	10.6	5	Q30
1.21	3.26	6.80		27.66		15.06		33.18		17.42		المؤشر الكلي

ثالثا: اختبار فرضيات البحث:

1 - تحليل علاقة الارتباط بين المناخ التنظيمي وجودة التعليم.

يمثل مضمون هذه العلاقة اختبار فرضية البحث الرئيسة الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، إذ تنص الفرضية البحثية الرئيسة الأولى على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وجودة التعليم، إذ يتضح من متابعة معطيات الجدول رقم (8) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المناخ التنظيمي مجتمعة بدلالة أبعاده وجودة التعليم بدلالة أبعاده إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.785) عند مستوى معنوية (0.01) وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة والانسجام والاقتران بين أبعاد المناخ التنظيمي التي تمتلكها المنظمات المبحوثة وتحقيقها الجودة لخدماتها التعليمية المقدمة، وعلى نحو يعكس امتلاك المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) قدرة جيدة في التنبؤ بالمتغير المعتمد (جودة التعليم) ووفقا لقاعدة القرار المستخدمة يتم قبول الفرضية الرئيسة الأولى، أما بالنسبة لعلاقات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي (منفردة) وجودة التعليم بدلالة أبعاده والتي تعكس مضمون الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية البحثية الرئيسة الأولى، فإن معطيات الجدول رقم (8) تؤكد على تحقيقها إذ عبرت قيمة معاملات الارتباط عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل بعد من الأبعاد المتمثلة ب(الهيكل التنظيمي، الحوافز، نمط القيادة) وجودة التعليم والتي بلغت (0.677، 0.734، 0.699)، لكل منها على التوالي. وفي ذلك إشارة إلى اقتران كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي التي تمتلكها المنظمات المبحوثة (منفردة) مع تحقيقها لجودة التعليم، ويستدل من ذلك أن امتلاك المنظمات المبحوثة لهياكل تنظيمية مرنة من حيث تكامله وتناسبه وملاءمته وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات ووضوحه وسرعته سوف يسهم إلى حد كبير في تحقيقها لجودة التعليم، وإعطائها أهمية كبيرة لنظام الحوافز من حيث أسلوبه في تشجيع الكوادر التدريسية وتركيزه على الحوافز أكثر من العقوبات، والتركيز على مبدأ الجدارة في منح الحوافز وتوافقه وملاءمته مع طموحات الكوادر التدريسية، فضلا عن الأهمية المعطاة لأنماط القيادة من حيث أسلوب القائد من كونه المتحدث الرسمي، وتضييق صلاحياته وإيمانه بأن المشاركة في اتخاذ القرارات هو أساس النجاح

وإعطائه الفرصة للمرؤوسين للتعبير عن آرائهم يمكن أن تعطي المنظمات فرصة أكبر في تحقيق الجودة في خدماتها التعليمية سواء عن طريق تحقيقها للجودة العالية في مؤشرات مناهجها الدراسية أم تدريسيها أم طلبتها.

اعتمادا على ما تقدم تقبل الفرضيات الفرعية التي نصت على وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي في المنظمات المبحوثة وجودة التعليم.

جدول رقم (8): نتائج التحليل الإحصائي لعلاقات الارتباط بين متغيرات البحث

المؤشر الكلي	القيادة	الحوافز	الهيكل التنظيمي	المناخ التنظيمي
0.788	0.699	0.677	0.734	جودة التعليم

*P ≤ 0.01 N = 47 *

2 - تحليل تأثير المناخ التنظيمي في تحقيق جودة التعليم.

يعكس مضمون هذا التحليل اختبار الفرضية البحثية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، إذ تشير الفرضية البحثية الرئيسية الثانية إلى وجود تأثير معنوي للمناخ التنظيمي بدلالة أبعاده مجتمعة في جودة التعليم بدلالة أبعاده في المنظمات المبحوثة، وبمتابعة معطيات الجدول رقم (9) يتضح تحقق ذلك فقد فسرت أبعاد المناخ التنظيمي (مجتمعة) كونه متغيرا مستقلا وبدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (610.) من التباين في جودة التعليم المتحقق في المنظمات المبحوثة كونه متغيرا معتمدا. وأن النسبة المتبقية والبالغة (39.) تعود إلى تأثير عوامل أخرى لم يشملها مخطط البحث. وتؤكد معنوية معامل التحديد (R^2) قيمة F المحسوبة البالغة (40.52) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.22) عند مستوى معنوية (050.) ودرجتي حرية (3.43). وهذا يعني أن المنظمات التي تمتلك أبعادا للمناخ التنظيمي سوف تحقق الجودة في خدماتها التعليمية أكثر قياسا بالمنظمات التي لا تمتلك تلك الأبعاد وعلى نحو يمكننا القول إن جودة التعليم يستمد مقومات تحقيقه من أبعاد المناخ التنظيمي.

واعتمادا على ما تقدم من نتائج تحليل الانحدار تقبل فرضية البحث الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير معنوي للمناخ التنظيمي بدلالة أبعاده مجتمعة في جودة التعليم بدلالة أبعاده في المنظمات المبحوثة.

وللتحقق من الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية البحثية الرئيسية الثانية والتي تنص على وجود تأثير معنوي لكل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي (منفردة) في جودة التعليم بدلالة أبعاده للمنظمات المبحوثة، فإن مؤشرات نتائج تحليل الانحدار المبينة في الجدول رقم (9) تفصح عن وجود تأثير معنوي لكل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي (منفردة) في جودة التعليم بدلالة أبعاده للمنظمات المبحوثة وعلى النحو الآتي:

1 - يوجد تأثير معنوي لبعد الهيكل التنظيمي في تحقيق جودة التعليم بدلالة قيمة معامل التحديد (R^2) والتي تبين أن هذا البعد فسر (0.532) من الاختلافات الكلية في تحقيق جودة التعليم للمنظمات المبحوثة وأن النسبة المتبقية والبالغة (0.468) تعود إلى تأثير عوامل أخرى لم يتضمنها مخطط البحث ويدعم معنوية معامل التحديد (R^2) قيمة F المحسوبة البالغة (52.472) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (7.19) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1.46). كما وتشير تلك المعطيات إلى إن التغيير في هذا البعد لوحدة واحدة سوف يقود إلى التغيير في تحقيق جودة التعليم ما نسبته (5290.) والذي يعبر عن معامل الانحدار (Beta) ويدعم معنويته قيمة t المحسوبة البالغة (8.513) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.47) عند مستوى معنوية (050.). ويستدل مما تقدم أن المنظمات المبحوثة تحقق الجودة في خدماتها التعليمية لو امتلكت هيكلًا تنظيميًا ملائمًا، أي

- أن اعتماد تلك المنظمات لهياكل تنظيمية مرنة من حيث تكامله وتناسبه وملاءمته وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات ووضوحه وسرعته سوف يسهم إلى حد كبير في تحقيقها لجودة التعليم.
- 2 - يوجد تأثير معنوي لبعدها الحوافز في تحقيق جودة التعليم للمنظمات المبحوثة، إذ يعكس قيمة معامل التحديد (R^2) إلى أن (400.) من الاختلافات الكلية في تحقيق الجودة كمتغير معتمد سببه الحوافز كمتغير مستقل.
- ويدعم معنوية ذلك قيمة F المحسوبة البالغة (41.384) مقارنة بالجدولية البالغة (7.19) عند مستوى معنوية (050.) ودرجتي حرية (1.46). كما بلغت قيمة الانحدار (Beta) (.428) والذي أظهر معنويته بدلالة قيمة t المحسوبة البالغة (6.433) مقارنة بالجدولية (2.47) عند مستوى معنوية (050.). وفي ذلك إشارة إلى إسهام الحوافز المعتمدة من قبل المنظمات المبحوثة في تحقيق جودة التعليم، أي أن إعطاء تلك المنظمات أهمية كبيرة لنظام الحوافز من حيث أسلوبه في تشجيع الكوادر التدريسية وتركيزه على الحوافز أكثر من العقوبات والتركيز على مبدأ الإدارة في منح الحوافز وتوافقه وملاءمته مع طموحات الكوادر التدريسية سوف ينعكس على جودة خدماتها التعليمية.
- 3 - يوجد تأثير معنوي لبعدها نمط القيادة في تحقيق جودة التعليم للمنظمات المبحوثة، إذ فسر هذا البعد (48.) من التباين في جودة التعليم المتحقق، ويدعم معنوية معامل التحديد R^2 قيمة F المحسوبة البالغة (57.167) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (7.19) عند مستوى معنوية (050.)، ودرجتي حرية (1.46)، وكذلك قيمة معامل الانحدار (611.) المعنوي بدلالة قيمة t المحسوبة البالغة (7.561) مقارنة بالجدولية (2.47) عند مستوى معنوية (050.). وتعكس هذه المؤشرات تأثير جودة التعليم المتحقق في المنظمات المبحوثة بالنمط القيادي الذي يتبناه قادتها، والأهمية المعطاة لأنماط القيادة من حيث أسلوب القائد في كونه المتحدث الرسمي، وتفضيئ صلاحياته، وإيمانه بأن المشاركة في اتخاذ القرارات هو أساس النجاح، وإعطائه الفرصة للمرؤوسين للتعبير عن آرائهم.
- بناء على ما تقدم من نتائج تحليل الانحدار والتي أكدت على وجود معنوي لكل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي (منفردة) في جودة التعليم بدلالة أبعاده للمنظمات المبحوثة تقبل الفرضيات الضريبية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي نصت على وجود تأثير معنوي لكل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي (منفردة) في جودة التعليم بدلالة أبعاده للمنظمات المبحوثة.

الجدول رقم (9): نتائج تحليل تأثير المناخ التنظيمي في جودة التعليم

D.f	T		BETA	F		R^2	المؤشرات
	الجدولية	المحسوبة		الجدولية	المحسوبة		
3.43	2.47	8.815*	.558	4.22	40.52*	.61	المناخ التنظيمي (المؤشر الكلي)
1.46	2.47	8.513*	.529	7.19	52.472*	.53	الهيكل التنظيمي
1.46	2.47	6.433*	.428	7.19	41.384*	.40	الحوافز
1.46	2.47	7.561*	.611	7.19	57.167*	.48	نمط القيادة

* $P \leq 0.05$ N=47

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات يمكن إبراز أهمها فيما يأتي:
- 1 - تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن الأغلبية من أعضاء الهيئة التدريسية يرون أن كلياتهم تهتم بالهياكل التنظيمية من حيث تكامله وتناسبه ومرونته وسرعته في إنجاز الأعمال في حين يرى مجموعة منهم أن كلياتهم لا تهتم بذلك.
 - 2 - من خلال معطيات التحليل الإحصائي تبين أن الغالبية العظمى من مجتمع الدراسة يرون أن كلياتهم لا تهتم بأنظمة الحوافز من حيث أسلوبه في تشجيع الكوادر التدريسية والتركيز على مبدأ الجدارة و ملائمته مع طموحات الكوادر التدريسية.
 - 3 - تبين أن نسبة قليلة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التقنية في السليمانية يرون أن منظماتهم لا تهتم بنمط القيادة من حيث أسلوب القيادة وتفويض الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرارات، في حين أن الأغلبية تؤكد على اهتمام كبير من لدن كلياتهم بأنماط القيادة.
 - 4 - من خلال استطلاع آراء أعضاء الهيئة التدريسية للكليات التقنية اتضح أن المعايير الموحدة لقبول الطلبة في الكليات التقنية والمتمثلة بسياسة الانتقاء والاختبار العلمي والتوافق بين أعداد التدريسيين والطلبة لا تتناسب والتغييرات السريعة التي تحصل في مجالات الحياة كافة.
 - 5 - اتضح من خلال تحليل آراء المستطلعين أن نسبة كبيرة يرون أن كلياتهم لا تعطي أهمية كبيرة للمناهج الدراسية من حيث إعدادها بمشاركة الخبراء والمختصين وفي التخصصات المختلفة الموجودة في الكليات.
 - 6 - تشير نتائج التحليل الإحصائي أن نصف أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن منظماتهم لا تعطي أهمية كبيرة للتدريسيين من حيث توافق أعدادهم مع أعداد الطلبة المقبولين، ومن حيث تشجيعهم وتسهيل نشر بحوثهم، وتناسب اختصاصاتهم، والاهتمام القليل بإرسالهم للمشاركة في الدورات التدريبية الخارجية.

ثانياً: التوصيات

- استناداً إلى نتائج تحليل الدراسة والاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان بما يأتي:
- 1 - اتساقاً مع نتائج البحث والتي أظهرت علاقة الارتباط والأثر بين الهيكل التنظيمي وجودة التعليم التقني يوصي الباحثان بأن تولي الإدارة العليا في الكليات التقنية اهتماماً أكبر بالهياكل التنظيمية من حيث تكاملها وتناسبها ومرونتها وملاءمتها مع الوظائف الموجودة داخل التنظيم وتوزيع المهام والصلاحيات والسلطات بشكل متناسب حجم النشاط والعمل لما للهيكل التنظيمي دور بالغ في تحقيق ضمان جودة التعليم.
 - 2 - العمل على وضع أنظمة حوافز عادلة تعمل على تشجيع الكادر التدريسي على إتمام واجباته ومسؤولياته على أحسن وجه، وتشجيعهم على العمل المستمر في البحوث ونشر الكتب والمشاركة في الدورات والمؤتمرات وورش العمل العلمية والتي يكون مردودها إيجابياً على ارتقاء مستوى الكادر التعليمي، وبالتالي ينعكس على عملية التحسين المستمر للتعليم التقني.
 - 3 - حث الإدارة العليا في الكليات التقنية على الاهتمام المتزايد بنمط القيادة الموجودة لديهم والذين يقومون بإدارة ضمان جودة التعليم من حيث إعداد وتطبيق البرامج العالمية المطبقة في الجامعات والمعاهد الدولية والاستفادة من النماذج والطرق المتبعة في تطبيق ضمان جودة التعليم.
 - 4 - اتباع سياسة الانتقاء والاختبار العلمي في قبول الطلبة في الكليات التقنية وفق معايير معينة يتم

- وضعها من قبل متخصصي الأقسام العلمية .
- 5 - العمل على توفير كوادر تدريسية وفق الاختصاصات الموجودة في الأقسام العلمية لكي يكون هناك توافق بين أعدادهم وأعداد الطلبة المقبولين في مختلف الأقسام العلمية في الكليات التقنية .
 - 6 - ضرورة قيام لجان متخصصة بدراسة احتياجات سوق العمل، والعمل على فتح أقسام علمية وتخرج طلبة لسد تلك الاحتياجات وبذلك يكون هناك انسجام وتوافق بين أعداد الخريجين واحتياجات سوق العمل.
 - 7 - العمل على إعادة صياغة المناهج الدراسية يواكب التطورات الحديثة الحاصلة في البيئة الخارجية من قبل كوادر متخصصة في المجالات المختلفة بحيث يكون هناك توافق وانسجام بين الجانب النظري للدراسة والجانب التطبيقي عند تعيينهم في المنظمات المختلفة .
 - 8 - العمل على فتح دورات تدريبية داخلية وخارجية للتدريسيين وذلك لتطوير مهاراتهم وقدراتهم العلمية والعملية بحيث يكون مردودها إيجابيا على نجاح العملية التعليمية وتحقيق ضمان جودة التعليم التقني.

المصادر

أولا: المصادر العربية

1. أبو بكر (2003)، مصطفى محمود، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية.
2. أبوشيخة، نادر أحمد (2005)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة، العدد 2.
3. البدر، إبراهيم بن حمد (2006)، المناخ التنظيمي وعلاقته بظغوط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض.
4. البستان، أحمد (2006)، معايير تقويم الأداء وتحسين الجودة في جامعة الكويت، ورقة عمل مقدمة لاجتماع الخبراء الإقليمي لوضع معايير تقويم الأداء وتحسين الجودة في التعليم الجامعي، عمان، الأردن.
5. الجولي، مها عبد الباقي (2002)، دراسات تربوية في القرن الحادي والعشرين، المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية.
6. الجسر، سمير، ورقة عمل قدمت لورشة العمل حول إعادة تنظيم التعليم الخاص، والتي عقدتها وزارة التربية والتعليم العالي في الفترة (-20/ 24 / 2004)، المديرية العامة للتعليم العالي، بيروت، لبنان.
7. الربيعي، سعيد بن حمد (2008)، التعليم العالي في عصر المعرفة، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
8. الشنطي، محمود عبد الرحمن إبراهيم (2006)، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة.
9. الطجم، السواط (2003)، السلوك التنظيمي- المفاهيم- النظريات، الطبعة الأولى، دار النوابع للنشر.
10. القريوتي، محمد قاسم (1994)، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، الطبعة الثانية، مكتبة الشرق، عمان.
11. الكبيسي، عامر (1998)، السلوك التنظيمي - التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة، الطبعة الثانية، مطابع دار الشرق، الدوحة.

12. المعشر، زياد يوسف (2001)، المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية، دراسة مقارنة بين الجامعات الرسمية والخاصة لبعض أبعاد المناخ التنظيمي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 17 العدد 1.
13. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2007)، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، عمان.
14. المغربي، كامل محمد (1998)، السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
15. الوزان، خالد محمد احمد (2006)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض.
16. زيدان، مراد صالح (2003)، مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي المصري، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 72.
17. طاهر، سعيد محمد (2007)، التحديات والأفاق المستقبلية، المؤتمر العربي الأول للجامعات العربية، جامعة نيلين، المملكة المغربية، الرباط.
18. عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2001)، إدارة الأفراد، الطبعة الأولى، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر.
19. فتحي درويش عشيبة، الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التعليم الجامعي المصري، 27-26 مايو، (1999)، كلية التربية، جامعة الحلوان، المؤتمر العلمي السنوي السابع.
20. كمال، سفيان عبد اللطيف (2006)، إطار عام لضمان النوعية الجيدة للتعليم الجامعي، ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في رام الله.

ثانياً: المصادر الأجنبية

21. Carl Montano, Peter Haug and ken (1999), Slegeleman, Total quality.
22. David B. Guralnik (1992), Websters new World dictionary , London.
23. Gopal, K, kangi & Tambi, AF. (1999), Total quality Management in uk higher education institutions», Total quality management, Vol.10, Issue 1.
24. Hubard, Dean (1989), Total quality management 2nd. Ed. USA.
25. sharpline, A (1985), strategic management, international student Edition, p:69.
26. Putti, M.J, singh J., The organization climate factors and dimation of job satisfaction in a law enforcement agency, international Review administration science, VOL.54, sept.1986, pp 411- 425.