

المناخ التنظيمي الجامعي وعلاقته بقلق المستقبل لدى أساتذة  
الجامعات بولاية الجزيرة  
(دراسة ميدانية على أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني)

د . إبراهيم محمد نور الهادي<sup>1</sup>

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المناخ التنظيمي السائد بالجامعات بمدينة ود مدني وعلاقته بقلق المستقبل لدى أساتذة تلك الجامعات في ضوء المتغيرات (النوع، الدرجة العلمية، الخبرة). اختار الباحث عينة مكونة من (110) فرداً من الأساتذة بالطريقة العشوائية المقيدة، واستخدم المنهج الوصفي وأدوات قياسية تمثلت في: استمارة لجمع البيانات، واستبانة المناخ التنظيمي الجامعي من إعداد الباحث، ومقياس قلق المستقبل لزينب شقير. استعان الباحث ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً. أظهرت الدراسة نتائج تمثلت في وجود علاقة موجبة بين المناخ التنظيمي الجامعي وقلق المستقبل لدى الأساتذة بالجامعات، وعدم وجود فروق في المناخ التنظيمي الجامعي بين أساتذة كل جامعة على حدة ترجع إلى النوع والدرجة العلمية. ووجود فروق دالة إحصائياً في المناخ التنظيمي الجامعي بين أساتذة جامعة الجزيرة ترجع إلى الخبرة لصالح ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر). وعدم وجود فروق في المناخ التنظيمي الجامعي ترجع إلى الخبرة بين أساتذة كل من جامعتي القرآن الكريم وتأسيس العلوم وود مدني الأهلية . وكذلك عدم وجود فروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة الجزيرة، ووجودها بين أساتذة جامعتي القرآن الكريم وتأسيس العلوم وود مدني الأهلية ترجع للنوع لصالح الذكور في الأولى، ولصالح الإناث في الثانية . كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق في قلق المستقبل بين الأساتذة في كل جامعة ترجع إلى الدرجة العلمية ووجودها بين الأساتذة في جامعتي الجزيرة والقرآن الكريم وتأسيس العلوم ترجع إلى الخبرة لصالح خبرة (5 سنوات فأقل) ، وعدم وجودها بين الأساتذة بجامعة ود مدني الأهلية . وخلصت الدراسة إلى توصيات أهمها: عمل ورشة لتحديد مناخ تنظيمي جامعي إيجابي يناسب إمكانيات الأساتذ الجامعي وخصائصه.

<sup>1</sup> أستاذ مشارك – علم النفس التربوي - كلية علم النفس التطبيقي – جامعة ود مدني الأهلية

## مقدمة :

أظهرت الأدبيات العلمية والأكاديمية والبحثية مسميات ومصطلحات عديدة للمنظمة أو المؤسسة التربوية مثل: المناخ التنظيمي، مناخ العمل، المناخ الجامعي، المناخ المدرسي، مناخ العلاقات . وهذه المناخات لها متغيرات غير ثابتة ثباتاً مطلقاً فهي قابلة للتغيير المستمر .

أشارت دراسات وبحوث كثيرة إلى أهمية التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في أية منظمة لكي يتم تحديد الجوانب الإيجابية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين فيها، و برفع روحهم المعنوية، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة ، وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية. من هذه الدراسات: دراسة عبد الحميد حميد الكبيسي ( 2014 ) ودراسة عبد الباقي صلاح الدين ( 2005 ) ودراسة أبي بكر مصطفى ( 2003 ) .

قد أبدت المنظمات المختلفة اهتماماً خاصاً بخلق ظروف عمل ملائمة بهدف رفع الروح المعنوية للعاملين فيها وتحقيق رضا وظيفياً كافياً لدفع العاملين على إنجاز الأهداف المخططة . فالجو العام داخل المنظمة يؤثر بشكل فاعل في السلوك الإنساني وأداء العاملين فيها، مما ينعكس على الأهداف التي حددتها القيادة التربوية والإدارية، إضافة إلى الأهداف المتنامية تبعاً لتطور وتقدم العملية الإنتاجية والعوامل البيئية المؤثرة فيها .

للجامعات دور أساس في تهيئة بيئات اجتماعية تزخر بالتفاعل الاجتماعي بين العاملين بها من أساتذة وطلاب وموظفين وعمال وإداريين وبيئة مادية. وهي بهذا تعمل على توفير مناخ تنظيمي يعمل على تنمية قدرات الطلاب، وتحديد مستقبلهم، وتكوين شخصياتهم، وتطوير أداء الأساتذة، وتوافقهم النفسي والاجتماعي . كما أنها تعمل على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بها. وينعكس ذلك على الجميع منهم الأساتذة؛ فيقل لديهم التوتر والقلق وعدم الخوف من المستقبل. وتسعى الجامعات دائماً إلى تحقيق أهداف المجتمع عن طريق تعزيز الأنماط السلوكية المتفقة مع مبادئه وتقاليده وعاداته وقيمه وفلسفته . وتعد الجامعات بنظمها وبرامجها وقوانينها ولوائحها وأفرادها هي البيئة الصالحة لإعداد المناخ التنظيمي المناسب لخلق أجيال ترفد المجتمع بما يحتاجه من طاقات ومهارات وخبرات تساعد على تقدمه وتطوره . وأصبح عليها التخطيط لتهيئة الجو الصحي السليم، والمناخ التنظيمي المناسب للعاملين؛ مما يؤدي إلى تفاعلهم الاجتماعي وتحقيق توقعاتهم المستقبلية . وإذا أخفقت الجامعة في تهيئة مثل هذه البيئة الدراسية الناجحة فإن الأساتذة ربما يصابون بما يسمى بقلق المستقبل Future Anxiety ، وتكون النتيجة تدنياً في الأداء الوظيفي، وعدم تحقيق الأهداف والمطامح المتوقعة .

لاحظ الباحث أثناء عمله لمدة طويلة بالجامعات ظهور قلق المستقبل لدى كثير من العاملين – منهم الأساتذة – وخوفهم من مستقبل مجهول غير محدد . وهذا راجع إلى ضغوط نفسية واجتماعية ومهنية تواجههم . ولكن يمكن التغلب على هذه الظاهرة – قلق المستقبل أو الخوف من المستقبل – بالصبر . قال تعالى : (وَلَنبَلِّغُنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنُقْصِ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالنَّمْرَاتِ ، وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاغِبُونَ. أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ ، وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ). (سورة البقرة ، 155 ، 156 )

أصبح بالضرورة تحسين البيئة الجامعية لخلق مناخ تنظيمي إيجابي غني بالمتغيرات الإيجابية المثيرة ، قادر على تبني اتجاهات إيجابية في المستقبل للعاملين ، والقصور في ذلك ربما يعرض العاملين إلى الإحباط والشعور بالغربة والقلق والخوف من المستقبل . وهذا النوع من القلق – قلق المستقبل – يؤثر تأثيراً سالباً في شخصية الأستاذ وأدائه، وعلى حياته الجامعية والاجتماعية، بل وعلى المجتمع كله .

لا زال أستاذ الجامعة اليوم حائراً وحذراً وخائفاً من أثر التغيرات المتتالية السريعة والمستمرة في المناخ التنظيمي في الجامعة . وأصبحت هذه التغيرات تحديات ونوعاً من الضغوط النفسية والاجتماعية يواجهها فتؤثر في أدائه وصحته النفسية وتوافقه الاجتماعي مما يؤدي إلى شعوره بالخوف والقلق على مستقبله .

أراد الباحث القيام بهذه الدراسة لعلها تساعد المسؤولين في التعليم العالي وغيرهم على خلق مناخ تنظيمي جامعي إيجابي، أو الحفاظ عليه إذا كان موجوداً يؤدي إلى الاستقرار النفسي والاجتماعي للأستاذ وكسبه الأمل في مستقبل مشرق خال من القلق والخوف والتوتر .

### مشكلة الدراسة :

إنّ خلق مناخ تنظيمي إيجابي بالجامعة يساعد على استقرار الحياة الجامعية، ويساعد الطلاب على التفكير السليم في إيجاد الحلول المناسبة لمشكلاتهم الدراسية والاجتماعية، ويساعد أيضاً الأساتذة على إتقان الأداء التدريسي والإشرافي والإداري، ويحسبهم على التطلع إلى مستقبل باهر. وعليه تكمن مشكلة هذه الدراسة في معرفة آراء الأساتذة بالجامعات عن المناخ التنظيمي الجامعي الحالي وعلاقته بقلقهم نحو المستقبل .

يمكن صياغة هذه مشكلة في التساؤلات التالية :

1 – ما العلاقة بين المناخ التنظيمي الجامعي الحالي وقلق المستقبل لدى أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني ؟

2 – هل هناك فروق في آراء أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني عن المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع للمتغيرات : (النوع ، الدرجة ، الخبرة) ؟

3 – هل هناك فروق في قلق المستقبل لدى أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني ترجع إلى متغيرات (النوع، الدرجة العلمية ، الخبرة) ؟

### 3 - أهمية الدراسة :

1 – قد تساعد نتائج هذه الدراسة القائمين على التربية والتعليم الجامعي على خلق مناخ تنظيمي إيجابي بالجامعات في ولاية الجزيرة .

2 – ربما تشجع نتائج هذه الدراسة الأساتذة بتلك الجامعات على الاهتمام بتحسين أدائهم التدريسي والإشرافي على الطلاب لضمان النجاح الأكاديمي والتوافق النفسي والاجتماعي لديهم .

3 – ربما تساعد هذه الدراسة أيضاً على خلق بيئة جامعية متوافقة نفسياً واجتماعياً .

4 – قد تساعد هذه الدراسة كذلك العاملين بالجامعة على إزالة الغموض والتوتر وعدم الاستقرار والكشف عن التحديات المستقبلية التي يخشاها الأساتذة .

5 – قد تسهم نتائج هذه الدراسة في خلق مجتمع جامعي متوافق مستقر يتمتع أفراداه بعلاقات إيجابية .

6 – قد تساعد نتائج هذه الدراسة باتخاذها تغذية راجعة Feeding Back إلى المناخ التنظيمي الجامعي.  
**أهداف الدراسة :** تهدف هذه الدراسة إلى:

1 – معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي الجامعي وقلق المستقبل لدى أساتذة جامعات ولاية الجزيرة بمدينة ود مدني .

2 – دراسة الفروق في آراء الأساتذة حول المناخ التنظيمي الجامعي الحالي بجامعات ولاية الجزيرة بمدينة ود مدني ترجع للمتغيرات : ( النوع ، الدرجة العلمية ، الخبرة ) .

3 – دراسة الفروق في قلق المستقبل لدى أساتذة جامعات ولاية الجزيرة بمدينة ود مدني ترجع إلى متغيرات ( الجنس ، الدرجة العلمية ، الخبرة )

#### **فروض الدراسة :**

1 – توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين آراء أساتذة جامعات ولاية الجزيرة بمدينة ود مدني عن المناخ التنظيمي الجامعي الحالي وقلق المستقبل.

2 – توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني عن المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع للمتغيرات : ( النوع ، الدرجة العلمية ، الخبرة ) .

3 – توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قلق المستقبل لدى أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني ترجع إلى متغيرات : ( النوع ، الدرجة العلمية / الخبرة ) .

#### **حدود الدراسة :**

1 – الحدود المكانية ( الجغرافية ) : جامعات ولاية الجزيرة بمدينة ود مدني .

2 – الحدود الزمانية : العام الدراسي 2018م – 2019 م .

3 – الحدود الموضوعية : تتمثل في المنهج ، وعينة الدراسة المختارة ، والأدوات القياسية المستخدمة.

#### **أدوات الدراسة :**

1 – استبانة المناخ التنظيمي الجامعي: إعداد الباحث .

2 – مقياس قلق المستقبل : إعداد زينب محمود شقير ، مقنن على البيئة السودانية .

**المنهج :** المنهج الوصفي .

#### **تعريف المصطلحات :**

### **1 – المناخ التنظيمي : The Organizational Climate**

هو البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد. وهذا يعني الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والأعراف والأنماط السلوكية والمعتقدات الاجتماعية وطرائق العمل المختلفة

التي تؤثر في الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة. (جاد الله ، 20 ، 8)

**المناخ التنظيمي الجامعي:** يعرفه الباحث بأنه: الصورة الذهنية التي يحملها الفرد للمؤسسة الجامعية كما يراها بكامل عناصرها .

### التعريف الإجرائي :

هو العلاقات التنظيمية السائدة في جامعات ولاية الجزيرة بمدينة ود مدني كما يراها الأساتذة، وتؤثر في دوافعهم وسلوكهم ومستوى أدائهم التدريسي ، وتتمثل في درجاتهم في الأداة المستخدمة في هذه الدراسة

### 2 – قلق المستقبل : Future Anxiety

هو خلل أو اضطراب نفسي المنشأ ينجم عن خبرات ماضية غير سارة ، مع تشويش وتحريف إدراكي معرفي للواقع وللذات من خلال استحضار للذكريات والخبرات الماضية غير السارة ، مع تضخيم للسلبيات ودحض للإيجابيات الخاصة بالذات والواقع ، تجعل صاحبها في حالة من التوتر وعدم الأمن؛ مما قد يدفعه إلى تدمير الذات والعجز الواضح وتعميم الإخفاق وتوقع الكوارث ، وتؤدي به إلى حالة من التشاؤم من المستقبل ، وقلق التفكير في المستقبل، والخوف من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية المستقبلية المتوقعة، والأفكار الوسواسية وقلق الموت واليأس . (شقيير، 2005 ، 5 )

### التعريف الإجرائي :

هو ما تظهره استجابات أفراد عينة الدراسة من قلق وتوتر وخوف من المستقبل عند تطبيق مقياس قلق المستقبل عليهم .

### 3- ولاية الجزيرة : يعرفها الباحث بأنها :

إحدى ولايات السودان المتميزة بالاستقرار السياسي والاجتماعي والإنتاج الزراعي الوفير، وتتنحصر بين النيلين (الأزرق والأبيض) . تحدها من ناحية الشمال ولاية الخرطوم، ومن ناحية الجنوب والشرق والغرب ولايات سنار والقضارف وشمال كردفان. يعتمد سكانها على الزراعة المرورية والثروة الحيوانية ، وبها مجموعة من الجامعات أعرقها وأكثرها تميزاً جامعات الجزيرة والقرآن الكريم وتأصيل العلوم وود مدني الأهلية والسودان المفتوحة .

### الإطار النظري:

### المناخ التنظيمي Organizational Climate :

اختلف المفكرون والباحثون في تفسيرهم لمفهوم المناخ التنظيمي وذلك بسبب اختلاف توجهاتهم نحو الذي يبحثون فيه . ولكنهم اتفقوا على أهمية قياسه ومعرفته كل في مجاله . فمعرفة المناخ التنظيمي للمؤسسات التربوية كالمدارس والجامعات مثلاً يساعد كثيراً على الكشف عن عوامل النجاح والإخفاق لهذه المؤسسات . فالمناخ التنظيمي الجامعي الإيجابي يعزز الأسلوب الذي تدار به الجامعة، ويعزز أيضاً نجاح الطلاب أكاديمياً ، وينعكس ذلك كله على البيئة والوسط الجامعي عكس المناخ التنظيمي الجامعي السالب .

يمكن الإشارة إلى أنّ نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يقترن بعدد كبير من العوامل، من أهمها: المناخ التنظيمي ، فالجو السائد داخل العمل له أثر مباشر في الأهداف ومدى تحقيقها ( التويجري، 2013 ، 20 )

يعد مفهوم المناخ التنظيمي بصفة عامة من أهم المفاهيم التي تبلورت في إطار تطور الفكر الإداري المعاصر والدراسات التربوية. ويعد كورنل Cornell أول من استخدم مصطلح المناخ التنظيمي (المؤسسي) عام 1995 في دراساته عن مناخ المؤسسات التعليمية (التويجري ، 2013، 21) **تعريف المناخ التنظيمي :**

عرف الكبيسي ( 1998 ) المناخ التنظيمي بأنه : ( الحصييلة لكل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها ويحللها العاملون فيها ، وتظهر تأثيراتها في سلوكهم وعلى معنوياتهم ، وبالتالي على أدائهم وانتمائهم إلى المنظمة التي يعملون فيها ) . ويعرفه حمود (2002) بأنه: مجموعة السمات التي تتسم بها بيئة المنظمة ، وتؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجامعات والمنظمات على حد سواء ، وهي التي يتحدد بمقتضى تأثيرها لتحقيق الرضا والتحفيز ، أو يعكسه على إمكانية المنظمة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية . ويرى العدلي ( 1995 ) أنّ المناخ التنظيمي هو البيئة الإنسانية التي من خلالها يعمل الأفراد ، وقد يكون هذا المناخ على المستوى الجزئي كأن يكون لكل قسم أو إدارة مناخ مميز، أو قد يعبر عن المنظمة بوصفه وحدة متكاملة. ( التويجري، 2013 ، 23 ) .

أما أبوبكر ( 2005 ) فقد عرف المناخ التنظيمي أنّه : ( الخصائص الفريدة لبيئة العمل التي تميز جهة عمل ما عن غيرها من الجهات ، على أساس أنّ هذا المناخ التنظيمي هو: نتاج التفاعل بين عديد من المتغيرات داخل جهة العمل وخارجها ، وهي بدورها تؤثر في إدراكات واتجاهات وسلوكيات الأعضاء العاملين بها). (عايش، 2008، 12)

تشير التعريفات السابقة إلى خصائص مشتركة للمناخ التنظيمي هي :

- 1- يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة من الخصائص تعكس طابعاً مميزاً للبيئة الداخلية للمنظمة .
- 2- أتت من النظم والأهداف والقوانين والإجراءات والسياسات المطبقة في المنطقة.
- 3 – يدرك الأفراد العاملون بالمنظمة هذه الخصائص بصورة متكاملة .
- تؤثر هذه الخصائص في سلوك وأداء الأفراد مما يؤدي إلى تحديد قدراتهم.
- 4 - لتحقيق أهداف المنظمة.

قام الباحث بدراسة هذه التعريفات للمناخ التنظيمي وغيرها، واستخلص التعريف التالي:

المناخ التنظيمي هو: مجموعة السمات أو الصفات التي تتميز بها المنظمة أو المؤسسة ويدركها الأفراد العاملون بها وثابتة ثباتاً نسبياً وتؤثر في دوافع وسلوكيات وإنتاج هؤلاء العاملين. أما المناخ التنظيمي الجامعي فيأخذ نفس المعنى الذي أظهرته التعريفات السابقة مع الإشارة إلى أنّ البيئة الجامعية هي بيئة العمل أو المنظمة أو المؤسسة ، والعاملون هم العاملون بالجامعة (إداريون، أساتذة ، طلاب ، موظفون ، عمال) .

**أبعاد المناخ التنظيمي :**

ليس هناك إجماع من العلماء والباحثين على عدد الأبعاد التي تكوّن المناخ التنظيمي . فيما يلي تلخيص لما ورد في الدراسات السابقة والنماذج المختلفة عن أبعاده :

1 – الهيكل التنظيمي :

يتضمن هذا البعد شعور الأفراد العاملين في المنظمة نحو القواعد والإجراءات والأنظمة السائدة في المنظمة ونطاق الإشراف ، وكذلك درجة المركزية في السلطة ، ودرجة المرونة في إجراءات العمل . ويهتم بالعلاقات الإنسانية واتجاهات العاملين وجماعة العمل، وتحديد السياسات وتوضيحها .

2 – القيادة :

تعد القيادة محوراً أساساً في المناخ التنظيمي . فمناخ المنظمة يعتمد ويحدد بدرجة إتقان القيادة. ويمكن أن تكون القيادة تسلطية ( دكتاتورية )، أو تعتمد على المشاركة ( ديمقراطية )، أو فوضوية .

3 – مشاركة العاملين :

ينظر إلى مشاركة العاملين على أنها عملية تفاعل الأفراد عقلياً ووجدانياً مع جماعات العمل في التنظيم ، وأنها عامل أساس في تحقيق الأهداف . وعدم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات يؤدي إلى تكوين تصورات سلبية للمناخ التنظيمي .

4 – الاتصال:

هو الوسيلة التي من خلالها يتم نقل المعلومات بين عناصر المنظمة أو المؤسسة . والاتصال نوعان: اتصال رسمي وآخر غير رسمي . ومهما كان نوعه فإنه وسيلة لتكوين العلاقات داخل المنظمة وتكوين المناخ التنظيمي .

5 – طبيعة العمل:

تساعد طبيعة العمل العاملين على معرفة مستوى جودة العمل وهيكلته؛ وذلك لتحديد مستوى الأداء لضمان النجاح والتقدم .

6 – التكنولوجيا المستخدمة :

يشير هذا البعد إلى مدى التجديد والتغيير في التكنولوجيا المستخدمة في أداء العمل، وما قد يضيفه ذلك من التسهيلات في تنفيذ العمل والإبداع فيه .

أنماط المناخ التنظيمي :

(لقد أجريت كثير من المحاولات من قبل الباحثين من أجل تحديد أنموذج مثالي للمناخ التنظيمي الذي يسود المنظمات ؛ وذلك لأجل التوصل إلى أنموذج فاعل يتخطى الخصائص الظاهرية للمناخ لينتقل إلى البيئة النفسية للعاملين ، لكن في الواقع لا يوجد مناخ تنظيمي مثالي يلائم كل المنظمات وكل البيئات المختلفة ، فالإيمان بوجود مناخ تنظيمي مثالي لكل البيئات يعني تجاهل الفوارق المختلفة الموجودة بين المنظمات، فالمنظمة مجتمع مركب ومتطور، وتضم في بنائها المعقد الدائم الحركة والتغير شبكة من التصورات والعلاقات تعكس النمط المناخي السائد فيها ) (قوي وسلمي ، 2006 ، 91 ) .

من أشهر التصنيفات لأنماط المناخ التنظيمي: تصنيف هالبن وكروفت Halpin and Croft (1962)، (78) المذكور في (الترويجي، 2013 ، 61) وهو:

1 – المناخ المفتوح :

إنه المناخ السائد في المنظمة يقوم على مشاركة العاملين، وإبداء الرأي، وتقديم الاقتراحات للإدارة، وهو قريب جداً من القيادة الديمقراطية. وهو مناخ فاعل ونشط يميل إلى المشاركة بين القيادة والعاملين في عملية اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المرسومة .

## 2 – المناخ المستقل:

يمارس القائد في هذا المناخ سلطاته بمرونة من خلال الرؤية الجماعية التي ينتمي إليها. والسمة الرئيسية لهذا المناخ هي الحرية شبه الكاملة التي يعطيها الرئيس لمروسيه . فالمدير يضع الموارد والإجراءات التي تساعد على إنجاز الأعمال دون الرجوع إليه .

## 3 – النمط المسيطر عليه:

في هذا النمط يتركز الاهتمام على العمل مع انعدام العلاقات الشخصية وإهمال احتياجات العاملين، وهذا يؤدي إلى سلوك سلبي لدى العاملين؛ لأنّ عدم الاهتمام باحتياجاتهم يولد لديهم الملل وعدم الإبداع. فيه تهمل العلاقات الشخصية، والاهتمام الشديد بإنجاز العمل على حساب إشباع الحاجات الاجتماعية والإنسانية .

## 4 – المناخ المألوف :

يركز هذا النمط على إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين، دون الاهتمام بالضغوط الاجتماعية التي تمارس عليهم ، حيث يميل هذا النمط إلى الشخصية ، وإشباع الأفراد لحاجاتهم دون الاهتمام بتحقيق أهداف المنظمة وإنجاز العمل ، وفيه يعمل الجميع بحب وألفة .

5 – المناخ المغلق : لا يتأثر هذا النمط بما حوله من ظروف ومتغيرات ، وأهم ما يميزه الركود والتسيب وعدم المبالاة من قبل العاملين. فالرئيس غير قادر على توجيه نشاط العاملين نحو إنجاز العمل ، ولا يرغب في الاهتمام بحاجاتهم الاجتماعية . يسود في هذا المناخ الفتور، وتدني مستوى الإنجاز لدى العاملين .

## 6 – المناخ الأبوي :

يمثل هذا النمط شكل الأسرة . أي أن الأب هو المسيطر على كل أفراد الأسرة ، وهكذا في المنظمة فالمدير أو القائد هو المسيطر على جميع الفعاليات التنظيمية ، ولا يسمح للمروسين بالمشاركة بما يعكس رضاهم عن المنظمة ، والقائد أو الرئيس هو الذي يحدد المهمات والأعمال المطلوب تنفيذها وإنجازها ولا يفسح المجال للموظفين للمشاركة.

## العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي :

يتأثر المناخ التنظيمي بعدد من العوامل أهمها :

### 1 – النمط القيادي والإشرافي :

أياً كان نوع النمط القيادي والإشرافي (أوتوقراطي أو ديمقراطي أو فوضوي) فإنّه يؤثر تأثيراً واضحاً في مدى شعور عناصر المناخ التنظيمي بالثقة والانتماء والولاء والإخلاص في العمل تأثيراً إيجابياً أو سلبياً.

### 2 – الهياكل التنظيمية :

إنّ الهياكل التنظيمية للمنظمة المرنة والمفتوحة والمستوعبة للظروف والمتفهمة للمواقف تساعد وتشجع على الإبداع والتكيف ، وعكس ذلك حيث الجمود والروتين والمركزية الشديدة والرسمية في الإجراءات فتؤدي إلى ظهور عدد من المشكلات التي تجعل المناخ التنظيمي جافاً ومثبطاً، بمعنى آخر مغلقاً .

3 – خصائص الأفراد العاملين وصفاتهم الشخصية :

إنّ لعوامل العمر ( السن ) والجنس ( ذكور / إناث ) والمؤهل ( الشهادة ) والخبرة السابقة وغيرها من عوامل الشخصية دوراً كبيراً في خلق الأجواء المنافية ( إيجابية أو سلبية ) .

### المناخ التنظيمي الجامعي :

يعد التعليم في الجامعة قاعدة قوية لبناء المستقبل؛ ولذلك فعلى الجامعة التركيز على نظام التعليم الذي يساعد الطالب على اكتشاف قدراته ومواهبه وتطوير مهاراته الحياتية لكي يستطيع تحقيق أهدافه وإنجازاته في جميع مجالات الحياة . والمناخ التنظيمي الجامعي الإيجابي هو الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف واستقرار الجامعة ونجاح الطلاب أكاديمياً ورضا العاملين .

**تعريف المناخ التنظيمي الجامعي :** لاحظ الباحث أنّ جميع تعريفات المناخ التنظيمي متقاربة ومتشابهة وكذلك تعريفات المناخ التنظيمي في الجامعات . وعليه اختار تعريف الترويجي (2013) لأنه الأنسب : (هو مجموعة الخصائص والسلوكيات لقيادات الجامعة ، وتعكس التفاعل بين عمداء الكليات ، ورؤساء الأقسام ، وأعضاء هيئة التدريس ، والعاملين في الجامعة، والتفاعل بينهم وبين الطلاب بطريقة تلقائية أو عمدية ، ولها تأثير مباشر أو غير مباشر في سلوك جميع العاملين في الجامعة وطلابها ) ( الترويجي ، 2013 ، 75 ) .

### أهمية المناخ التنظيمي الجامعي :

يساعد المناخ التنظيمي في الجامعة الفرد بدرجة كبيرة على تكوين مفهوم ذاته، وتحديد قدراته وتوقعاته المستقبلية . فالمناخ التنظيمي الجامعي الإيجابي يؤدي إلى التفاعل الاجتماعي الجيد بين العاملين وقابليتهم بفعالية للعمل وتحسين الأداء . كما أنه يعمل على تكوين ذات الفرد بصورة سليمة تجعله متوافقاً مع الآخرين ومع المناخ التنظيمي نفسه، ومدركاً لمظاهر المجتمع المحيط به .

يعد المناخ التنظيمي الجامعي عنصراً مهماً في تحقيق التقارب بين أهداف الجامعة وأهداف العاملين فيها؛ وذلك لأنه يؤثر تأثيراً مباشراً – عن طريق دعمه وتحفيزه للعاملين – في توطيد وتقوية العلاقات السائدة بين العاملين وتوافقهم النفسي والاجتماعي . فدراسة المناخ التنظيمي في الجامعات أصبح ضرورياً لتأثيره المباشر في قدرتها على النجاح، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية .

يرى الباحث بناءً على ما اطلع عليه من دراسات سابقة أنّ قضايا التعليم المعاصر تتطلب النظر في بعضها المتصل أساساً بالتعليم الجامعي مما يساعد على خلق مناخ تنظيمي جامعي إيجابي؛ وذلك في ضوء الآتي :

- 1 – الحاجة إلى التنسيق بين الجامعات .
- 2 – ضرورة الربط بين التخصصات والاحتياجات الفعلية لسوق العمل .
- 3 – إعادة النظر في نظام الترقية لأعضاء هيئة التدريس .
- 4 – ضرورة زيادة الإنفاق على النشاط التعليمي والنشاط البحثي .
- 5 – العناية بالخدمات الطلابية .
- 6 – ضرورة تحسين نظم التدريس والربط بين التخصص والتدريس .
- 7 – ضرورة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالإعداد الداخلي والخارجي .

- 8 – تخفيض الضغط فيما يخص عدد الساعات التدريسية والإشراف .
- 9 – ضرورة توافر قاعات للتدريس كافية ومريحة .
- 10 – ضرورة توافر الوسائل التكنولوجية الحديثة المساعدة في العمل بالجامعة .

### الهيكل التنظيمي للجامعة :

معظم الجامعات السودانية تتفق في هياكلها التنظيمية . وبناءً على خبرة الباحث الطويلة في عمله بالجامعات السودانية، فإن الهيكل التنظيمي للجامعة يأخذ الشكل الآتي :

1 – مجلس الجامعة : يتكون من كبار رجالات التعليم والخبراء والشخصيات المؤثرة في المجتمع ومدير الجامعة وبعض الأساتذة بدرجة بروفيسور . وله رئيس يكون نائبه عادة الذي يدير الجامعة فعلياً . ومن داخل هذا المجلس تتفرع عدة لجان للقيام بالثئون الخاصة بالجامعة في المجالات المختلفة . ويعمل على ربط برامج الجامعة التعليمية بتنمية المجتمع .

2 – مجلس الأساتذة : هو الذي يضع القرارات المرتبطة بالعمل الأكاديمي والإداري بالجامعة والحلول لمشكلاتها ويقوم بتنفيذها عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام المختلفة . ويحدد مجلس الأساتذة السياسة التعليمية التي يجب أن تسير عليها الجامعة . ويجيز نتائج الدراسة الجامعية وفوق الجامعية .

3 – مجلس العمداء: يتكون من عمداء كليات الجامعة . ويقترح الحلول المناسبة للمشكلات الأكاديمية والإدارية . ويعمل على مراجعة وتقييم المقررات الدراسية بهدف تطويرها، وعليه متابعة أداء الأساتذة وتطويره عن طريق التدريب المستمر وتشجيعهم على التدريس الابتكاري، كما عليه متابعة ودراسة مستويات الطلاب الأكاديمية . وتعتمد عليه الجامعة كثيراً في تحديد سياستها التعليمية والإدارية وتنفيذها.

4 – مجلس رؤساء الأقسام :

هو الذي يتابع حلول المشكلات الأكاديمية للطلاب ومعرفة درجة استيعابهم للمقررات الدراسية . والعمل على تطوير المستوى الأدائي للأساتذة ومتابعتهم من أجل تحقيق أهداف الجامعة . ويقوم بتقويم المقررات الدراسية من فترة إلى أخرى . والعمل على تأهيل، وإعادة تأهيل الأساتذة في طرائق التدريس واستخدام الوسائل التعليمية الإلكترونية الحديثة (السيورة الإلكترونية مثلاً) .

5 – اتحاد الطلاب : هو تنظيم شرعي يعبر عن آراء الطلاب وطموحاتهم المستقبلية بالجامعة . ويمارس الطلاب من خلاله جميع الأنشطة الطلابية في إطار التقاليد والقيم الجامعية الأصيلة وفي حدود قوانين ولوائح الجامعة التي ترعى مصالحهم . ويتم تكوينه عن طريق انتخابات شرعية نزيهة.

يتكون اتحاد الطلاب بالجامعة من :

أ – مجلس الاتحاد: هو الممثل الشرعي للطلاب باختلاف اتجاهاتهم وانتماءاتهم الأكاديمية والاجتماعية والسياسية. يتم اختيار أعضاء هذا المجلس بالانتخاب النزيه .

ب – لجان الأنشطة المختلفة: مثل الرياضية والثقافية والإعلامية والفنية والاجتماعية والرحلات والعلمية والتكنولوجية والجوالة والخدمة العامة والأسرية .

ج- ممثل للاتحاد في الجامعة: يتم اختياره بواسطة مجلس الاتحاد وذلك لتقوية ومتابعة العلاقة بين إدارة الجامعة والطلاب. ويقوم بتنظيم الأدوار الرئيسية لإدارة الجامعة واتحاد الطلاب. يعتبر اتحاد الطلاب بالجامعة عنصراً أساسياً في استقرار الجامعة أكاديمياً واجتماعياً وسياسياً .

### قلق المستقبل:

يعد قلق المستقبل جزءاً من القلق العام. فالتعرض له يعني التعرض للقلق العام ولو بصورة مختصرة . أشار إلى ذلك حسين ( 2003 ، 23 --- 37 ) حيث يرى أنّ القلق Anxiety مفهوم له تعريفات عديدة حسب مدارس علم النفس المختلفة . عند فرويد Freud هو عبارة عن: حالة من الخوف تصيب الفرد مسببة له الحزن والضيق ، متوقفاً الشر له في أية لحظة . وصاحبه دائماً متوتر الأعصاب، متشائماً، قليل الثقة بالنفس، فاقد القدرة على التركيز . وخالف فرويد في ذلك بعض أتباعه الذين انشقوا منه حيث إنهم ركزوا على العلاقات الاجتماعية والخلفية الثقافية وأثرهما في نشوء القلق . والقلق عند أصحاب المدرسة السلوكية هو: استجابة نتيجة للأشراط الكلاسيكي . ويرى أصحاب المدرسة المعرفية أن القلق ينشأ نتيجة تبني الفرد واعتناقه لأفكار لا عقلانية ولمعتقدات خاطئة وغير منطقية ، حيث يرى بيك A . Beck أنّ الاضطرابات الانفعالية ما هي إلا نتاج اضطراب في تفكير الفرد وما يعتقد به من معتقدات وأفكار ، وبواسطتها يمكن تفسير الأحداث حوله . ويرى أصحاب المدرسة الإنسانية أنّ الحاضر والمستقبل هما السبب الحقيقي للقلق بسبب إدراك الفرد لخطمية الموت ونهاية الحياة . ويرى روجرز Rogers أنّ القلق له علاقة ارتباطاً بمقدار من التطابق والتناقض بين مفهوم الذات وخبرات الحياة .

أشارت أبكر (2014) إلى مفهوم القلق بذكرها أنّ أصحاب نظرية القلق الدافع Motive Anxiety قد عدوا القلق دافعاً للسلوك الصحيح الناجح، لكنهم أدركوا بالتجربة أنّ القلق الشديد يعيق الاستجابة المطلوبة خاصة في الأعمال الصعبة. وأشارت أيضاً إلى أنّ تايلر وسبنس Talor and Spense قد افترضوا أنّ القلق دافع ومنتشط للتعليم ، فكلما زاد القلق ازداد الأداء والتعلم، وأنّ أصحاب القلق العالي في الأعمال السهلة يكون أدائهم أفضل من أصحاب القلق المنخفض، وقد فسروا ذلك بأنّ أداء أي عمل يعتمد على قوة الدافع وقوة الاستجابة المسيطرة في موقف الأداء ، فزيادة الدافع تساعد على تحسين الأداء في بعض الأعمال دون غيرها . (أبكر ، 2014 ، 19 )

أشار الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات النفسية Diagnostic and Statistical Manual ( DSM4 ) Mental Disorders إلى القلق بأنه خوف أو توتر أو ضيق ينبع من توقع خطر ما يكون بصورة مجهولاً بدرجة كبيرة وغير متين، ويصاحب كلاً من القلق والخوف نفس التغيرات الفسيولوجية ، ولكن القلق رعب غريزي أو إحساس يلوح بتحطم وشيك، أما الخوف فهو استجابة لتهديد يشعر به الفرد، موجود في الحياة .

أما عن قلق المستقبل فقد أشار إليه الباحثون والدارسون بصورة كبيرة ، ووجد منهم اهتماماً واضحاً في السنوات الأخيرة . ومن الدراسات التي تعرضت لقلق المستقبل ، دراسة زعتر شريف وعماري عائشة ( 2011 ) بعنوان: علاقة التفاؤل / التشاؤم بقلق المستقبل لدى طلبة السنة الثانية ماستر عيادي LMD ، ودراسة غالب بن محمد علي المشيخي ( 2009 ) بعنوان: قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات

ومستوى الطموح لدى طلاب جامعة الطائف . ودراسة غالب رضوان ذياب ( 2015 ) عن قلق المستقبل لدى مرضى الفشل الكلوي المزمن وعلاقته ببعض المتغيرات بمستشفى غزة . يرى الباحث أن قلق المستقبل موجود لدى كل فرد ويشكل خطورة على حياته حيث إنّه قد يؤدي إلى اضطراب حقيقي مثل الاكتئاب، أو أي اضطراب نفسي عصبي خطير.

### تعريف قلق المستقبل :

ظهرت تعريفات عديدة لقلق المستقبل ارتكزت على مفهوم القلق العام . من هذه التعريفات:

1 – تعريف شقير ( 2005 ، 5 ) : إنّه خلل أو اضطراب نفسي المنشأ ينجم عن خبرات ماضية غير سارة ، مع تشويه وتحريف إدراكي معرفي للواقع وللذات من خلال استحضار للذكريات والخبرات الماضية غير السارة ، مع تضخيم للسلبيات ودحض للإيجابيات الخاصة بالذات والواقع، تجعل صاحبها في حالة من التوتر وعدم الأمن؛ مما قد يدفعه إلى تدمير الذات والعجز الواضح وتعميم الإخفاق وتوقع الكوارث ، وتؤدي إلى حالة من التشاؤم من المستقبل وقلق التفكير في المستقبل والخوف من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية المستقبلية المتوقعة، والأفكار الوسواسية وقلق الموت واليأس .

2 – تعريف سعود ( 2005 ، 63 ) : هو جزء من القلق العام المعم على المستقبل ، يمتلك جذوره في الواقع الراهن ويتمثل في مجموعة من البنى كالتشاؤم أو إدراك العجز في تحقيق الأهداف المهمة وفقدان السيطرة على الحاضر وعدم التأكد من المستقبل ولا يتضح إلا ضمن إطار فهمنا للقلق العام .

3 – تعريف شريف، عائشة ( 2011 ) : هو شعور انفعالي يتسم بالارتباك والضيق والغموض وتوقع السوء والخوف من المستقبل ، لعدم الاستقرار والخوف لما يحمله من هموم وأهداف مجهولة إذ يوحي للأفراد حالة من الإدراك بأن الحياة سوف تنتهي عند نقطة مجهولة غير محددة.

ركزت التعريفات السابقة على جانب واحد لقلق المستقبل هو الجانب السلبي وتجاهلت الجانب الإيجابي . يرى الباحث أنّ لقلق المستقبل جانباً إيجابياً يتضح في الأمل والتكيف والإنجاز وتحقيق الأهداف المرجوة. ويشمل الصبر والتفاؤل وقوة الإرادة والشعور بالطمأنينة والإيمان بالقضاء والقدر. قال تعالى : ( إنّ الذين قالوا ربنا الله ثم استقاموا تتنزل عليهم الملائكة ألا تخافوا ولا تحزنوا وابشروا بالجنة التي كنتم توعدون). (سورة فصلت ، 30 ) . وقال تعالى: (ويرزقه من حيث لا يحتسب ، ومن يتوكل على الله فهو حسبه ، إنّ الله بالغ أمره ، قد جعل الله لكل شئ قدراً). (سورة الطلاق، 3) .

من التعريفات السابقة وغيرها توصل الباحث إلى تعريف تبناه في هذه الدراسة مؤداه : إنّ قلق المستقبل أحد أنواع القلق العام وموجود في حياة الإنسان، وله جانبان: جانب سلبي كالخوف من المجهول والتغيرات المرغوبة في المستقبل والشعور بالتوتر وعدم الأمن والتشاؤم والتهديد المستمر واليأس والعجز عن تحقيق الأهداف . وجانب آخر إيجابي يتمثل في النجاح والصبر ووضع الحلول للمشكلات المتوقعة في المستقبل والتفوق والتكيف والتفاؤل ومستوى الطموح العالي والتفكير بواقعية والتحكم في الانفعالات وفهم الذات .

**مظاهر قلق المستقبل:** أشار سعود ( 2005 ، 48 ) إلى ثلاثة مظاهر لقلق المستقبل هي:

1. مظاهر معرفية: هي حالة من القلق تتعلق بالأفكار التي تدور في خلجات الشخص وتفكيره. وتكون متذبذبة لتجعل منه شخصاً متشائماً من الحياة، معتقداً في قرب أجله، وأنّ الحياة أصبحت نهايتها وشيكة، أو التخوف من فقدان السيطرة على وظائفه الجسدية أو العقلية .
  2. مظاهر سلوكية: مظاهر نابعة من أعماق الفرد تتخذ أشكالاً مختلفة تتمثل في سلوكه، مثل تجنب المواقف المحرجة للشخص، وكذلك المواقف المثيرة للقلق .
  3. مظاهر جسدية: يمكن ملاحظة ذلك من خلال ما يظهر على الفرد من ردود أفعال بيولوجية وفسولوجية مثل ارتفاع ضغط الدم، ضيق التنفس، جفاف الحلق، برودة الأطراف، الإغماء، توتر عضلي، عسر الهضم .
- فالقلق لا يجعل الفرد يفقد اتصاله بالواقع بل يمكنه ممارسة أنشطته اليومية، ومدركاً عدم منطقية تصرفاته، أما في الحالات الحادة فإن الفرد يقضي معظم وقته للتغلب على مخاوفه ولكن دون فائدة .
- أسباب قلق المستقبل :**

- يرى عاشور ( 2001 ، 436 ) أنّ أسباب قلق المستقبل ترجع إلى جانبين، جانب شخصي يرتبط بالشخص نفسه وجانب آخر اجتماعي يرتبط بالمجتمع الذي يعيش فيه الفرد .
- أ – الجانب الشخصي: يتلخص في الآتي :
- 1 – عدم قدرة الفرد على التكيف مع المشكلات التي يعاني منها .
  - 2 – عدم توافر المعلومات الكافية لديه لبناء الأفكار اللازمة عن المستقبل؛ وبذلك فقدانه للقدرة على التنبؤ بالمستقبل .
  - 3 – عدم قدرة الفرد على فصل أمانيه وتطلعاته عن التوقعات المبنية على واقعه.
  - 4 – إحساس الفرد واعتقاده بأن الحياة غير جديرة بالاهتمام.
  - 5 – شعور الفرد بالإخفاق مدى الحياة.
  - 6 – شعور الفرد بالضعف وعدم القدرة على تحقيق أهدافه وطموحاته.
  - 7 – الخوف الغامض من المستقبل والتنبؤ السلبي لأحداثه المتوقعة.
- ب – الجانب الاجتماعي: يتلخص هذا الجانب في الآتي :
- 1 – عدم التماسك الأسري وعدم استقرار الأسرة حيث تخفق الأسرة في حل مشكلاتها المختلفة .
  - 2 – عدم مساعدة الفرد من الوالدين أو من ينوب عنهما على حل مشكلاته .
  - 3 – شعور الفرد بالضياع وعدم الأمان واليأس .
  - 4 – شعور الفرد بالعزلة وعدم الانتماء لأسرته أو المجتمع .
  - 5 – عدم القدرة على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين .
  - 6 – التغيرات الأخلاقية والاجتماعية في المجتمع وضغوط الحياة العصرية والتخوف المستمر من البطالة تجعل الفرد يشعر بالريبة والقلق والخوف من المستقبل.
  - 7 – تأثير البيئة المحيطة ومعتقداتها في تكوين البناء الفكري للأفراد للتعامل مع الأزمان.

**مصادر قلق المستقبل:** ذكر سعود ( 200، 5) أنّ مصادر قلق المستقبل تتلخص في مصدرين هما:

**أ / مصادر داخلية :**

- 1 – عدم القدرة على المواجهة.
- 2 – قلة الخبرة .
- 3 – كثرة التطلعات والأمني .
- 4 – تخيل الجوانب السلبية .
- 5 – عدم الثقة بالنفس .
- 6 – الاعتقاد بالخرافات .
- 7 – انخفاض مستوى في القيم الروحية .

**ب / مصادر خارجية :**

- 1 – الضغوط الحياتية .
- 2 – نظرة الآخرين .
- 3 – التفكك الأسري .
- 4 – الظروف السلبية المحيطة بالشخص .

**التأثير السلبي لقلق المستقبل :**

يؤثر قلق المستقبل تأثيراً سلبياً في سلوك الإنسان وشخصيته . فيميل إلى الهروب من الماضي والتشاؤم وعدم الثقة في أحد والخوف والحزن والتوتر والشعور بالعزلة كما يفقد الإنسان تماسكه المعنوي ويصبح عرضة للانهيـار العقلي والبدني، ولا يستطيع التعامل مع التحديات التي تواجهه فيلجأ إلى الميكانيزميات الدفاعية مثل النكوص والإسقاط والتبرير. ويستمر هذا التأثير السلبي في النظرة إلى المستقبل على الإنسان فيجعله غير قادر على تحقيق ذاته واتخاذ قراراته، ولا يستطيع تحقيق أهدافه.

يزول التأثير السلبي أو ينخفض إذا راجع الإنسان نفسه والتزم بالجانب الديني في حياته، ورجع إلى القرآن الكريم كتاب الهداية والإرشاد؛ ليخرج من الظلمات إلى النور – من حالة الخوف والتشاؤم إلى حالة الطمأنينة والتفاؤل . قال تعالى : (الر كتاب أنزلناه إليك لتُخْرِجَ النَّاسَ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ بِإِذْنِ رَبِّهِمْ إِلَى صِرَاطِ الْعَزِيزِ الْحَمِيدِ ) (سورة إبراهيم، 1)

**سمات ذوي قلق المستقبل :**

يشير مقداد ( 2015 ) عن أحمد ( 2000، 19 ) إلى سمات ذوي قلق المستقبل بأنها :

- 1- التشاؤم؛ وذلك لأنّ الخائف من المستقبل لا يتوقع إلا الشر، ويهيأ له أنّ الأخطار محدقة به .
- 2 – استغلال العلاقات الاجتماعية لتأمين مستقبل الفرد الخاص .
- 3 – الانسحاب من الأنشطة البناءة ودون مخاطرة .
- 4 – عدم الثقة في أحد مما يؤدي إلى اصطدامه بالآخرين .
- 5 – اتخاذ إجراءات وقائية من أجل الحفاظ على الوضع الراهن بدلاً من المخاطرة من أجل زيادة الفرص في المستقبل.

6 – استخدام آليات دفاعية ذاتية مثل الإزاحة والكبت من أجل تقليل من شأن الحالات السلبية .

7 – التركيز الشديد على أحداث الوقت الحاضر والهروب نحو الماضي .

8 – الانطواء وظهور علامات الحزن والشك والتردد .

9 – الخوف من التغييرات الاجتماعية والسياسية المتوقع حدوثها في المستقبل .

10 – صلابة الرأي والتعنت، وظهور الانفعالات لأدنى الأسباب .

11 – الحفاظ على الظروف الروتينية والطرق المعروفة في التعامل مع مواقف الحياة .

12 – الانتظار السلبي لما قد يقع .

### الدراسات السابقة :

اطلع الباحث على دراسات عديدة عن المناخ التنظيمي بصفة عامة والمناخ التنظيمي الجامعي بصفة خاصة . وقد لاحظ عدم وجود دراسة تربط بين المناخ التنظيمي وأحد متغيرات مجالات علم النفس المختلفة ربطاً مباشراً وخاصة ظاهرة قلق المستقبل . ولم يجد دراسة مباشرة عن قلق المستقبل لدى الأستاذ الجامعي وأغلب الدراسات عن طلاب الجامعة الذين هم أحد عناصر المناخ التنظيمي الجامعي . وحصر الباحث الدراسات التي عن المناخ التنظيمي الجامعي والدراسات التي عن قلق المستقبل لعلها تفيد في تفسير نتائج هذه الدراسة. ومن هذه الدراسات :

1 – دراسة عابدين، محمد عبد القادر وأبو سمرة ، محمود أحمد ( 2001 )

كانت دراستهما بعنوان: المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها . هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ التنظيمي السائد فيها، وإلى أثر متغيرات الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة . شملت الدراسة أعضاء هيئة التدريس المتفرغين الناطقين باللغة العربية خلال الفصل الأول للعام الدراسي ( 1998/ 1999 )، وعددهم ( 182 ) عضواً . واستخدم الباحث صورة معدلة لأداة عثمانة ( 1996 ) جامعة اليرموك . أظهرت نتائج الدراسة تدني مستوى تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمناخ التنظيمي فيها بشكل عام، واختلاف تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي ترجع إلى لجنس لصالح الإناث وترجع إلى نوع الكلية لصالح الكليات الأدبية وإلى الرتبة لصالح أستاذ وإلى الخبرة لصالح خبرة لأقل من خمس سنوات.

2- دراسة عايش ، إيهاب محمود الطيب ( 2008 )

بعنوان: أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية . دراسة حالة. كان هدف هذه الدراسة معرفة أثر المناخ التنظيمي في شركة الاتصالات الفلسطينية على الرضا الوظيفي للعاملين فيها ، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي الهيكل التنظيمي ، نمط القيادة ، مدى مشاركة العاملين ، نمط الاتصال ، طبيعة العمل ، التكنولوجيا المستخدمة . كما هدفت إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي تعزى إلى لخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة. وقد تم جمع البيانات باستبانة تم تطبيقها على أفراد العينة البالغ عددها ( 320 ) موظفاً وموظفة. وتم تحليل النتائج بالأساليب الإحصائية المناسبة . وكانت أهم النتائج هي :

أ- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات الفلسطينية .

ب- وجود مستوى جيد من الرضا الوظيفي بين العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية .

ج- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي تعزى إلى متغيري (الجنس، مكان العمل) لصالح الذكور، ولفئة العاملين بقطاع غزة .

د- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي لمتغير العمر لصالح فئة 46 سنة فأكثر.  
 ه- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي بشكل عام لمتغير المستوى التعليمي باستثناء مجال القيادة، حيث ظهرت فروق حوله بين طبقتي ( توجيهي 9 و (دبلوم) لصالح (دبلوم).  
 و- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي تعزى إلى متغيري ( الخبرة، المستوى الوظيفي ( لصالح الفئة ( 7 --- 10 سنوات ) والفئة الإدارية العليا .  
 3- دراسة محمد، فروج ( 2012 ) :

بعنوان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي (دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة مرياح ورقلة بالجزائر) . هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن وجود أو عدم وجود علاقة بين المناخ التنظيمي وأداء الأستاذ في جامعة قاصدي مرياح ورقلة. استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة أداة لجمع البيانات. واختار عينة حجمها ( 80 ) أستاذاً من جامعة قاصدي مرياح ورقلة . وكانت أهم نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين كل من :

- المناخ التنظيمي وأداء الأستاذ الجامعي .
  - الاتصال وأداء الأستاذ الجامعي .
  - اتخاذ القرار وأداء الأستاذ الجامعي .
  - الالتزام الوظيفي وأداء الأستاذ الجامعي .
- ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العقد النفسية وأداء الأستاذ الجامعي .

4-دراسة رابعة، عمر عبد الرحيم ( 2013 )

كانت بعنوان درجة تقييم واقع المناخ التنظيمي السائد بجامعة البلقاء التطبيقية / كلية عجلون الجامعية في الأردن من وجهة نظر العاملين الإداريين فيها . وقد هدفت إلى التعرف على درجة تقييم واقع المناخ التنظيمي السائد بكلية عجلون الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية . وطرحت الدراسة عدداً من الأسئلة منها : ما أبعاد المناخ التنظيمي في المؤسسات الجامعية من منظور أدبيات الفكر الإداري التربوي؟ وما واقع المناخ التنظيمي السائد بكلية عجلون الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية ؟ وتكونت عينة الدراسة من (95) من العاملين الإداريين بالكلية . وطبق الباحث استبانة مكونة من ( 24 ) فقرة وقد أظهرت النتائج أنّ من أهم أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعات هي: اتخاذ القرارات، والعلاقات الاجتماعية، والانتماء التنظيمي، والبيئة التنظيمية، وكذلك أن درجة تقييم واقع المناخ التنظيمي السائد بالكلية متوسطة حسب معيار الدراسة.

5 - دراسة الطلاع ، سليمان أحمد ( 2014 )

بعنوان: واقع المناخ التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة الأزهر بغزة . هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي للعاملين الإداريين في جامعة الأزهر بغزة، حيث شملت بعض عناصر المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، مدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرار )، وهدفت أيضاً إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو واقع المناخ التنظيمي تعزى إلى بعض الخصائص الديموغرافية والتنظيمية لأفراد مجتمع الدراسة. وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة طبقت على عينة عشوائية طبقية تكونت من ( 77 ) موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين بالجامعة. وأظهرت النتائج توافر درجة متوسطة من المناخ التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة بنسبة مئوية ( 66.64 % )، وأنّ هناك توافراً متوسطاً لجميع مجالات المناخ التنظيمي، باستثناء مجال

واحد هو نمط القيادة الذي كانت درجته عالية ، وكان ترتيب المجالات كالآتي: نمط القيادة، الهيكل التنظيمي، مشاركة العاملين في اتخاذ القرار . كما دلت النتائج على عدم وجود فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، العمر، وسنوات الخدمة في تصورهم لواقع المناخ التنظيمي. بينما توجد فروق في التصور لواقع المناخ التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في مجالات (الهيكل التنظيمي، مدى المشاركة في اتخاذ القرار ، والمجال الكلي للمناخ التنظيمي). وكانت الفروق لصالح الحاصلين على درجة الدبلوم، بينما لم توجد فروق في مجال ( نمط القيادة ) .

6 – دراسة الجنابي، أحلام حميد نعمه ( 2015 )

عنوانها: مجالات المناخ التنظيمي في الجامعة وتأثيرها في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية. وهدفت الدراسة إلى معرفة مجالات المناخ التنظيمي ودورها في التأثير الإيجابي في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية. وكان مجتمع الدراسة عبارة عن جميع تدريسي جامعة القادسية من حملة شهادة الدكتوراه ولقب أستاذ أو أستاذ مساعد ومدرس البالغ عددهم (33) وأخذ نسبة (20%) من مجتمع الدراسة لتمثل عينتها (66) تدريسي. واستخدمت الباحثة مقياس المناخ التنظيمي من إعدادها . وكانت نتائج الدراسة: تحقق المناخ التنظيمي بدرجة متوسط في المجالين (الحوافز، سعي الجامعة على تدريب التدريسيين) ، وبدرجة ضعيف في المجالين (سعي الجامعة إلى المشاركة في عملية اتخاذ القرار ، سعي الجامعة إلى الانتماء التنظيمي والالتزام الوظيفي) .

7 – دراسة علي، الطاهر أحمد محمد ( 2015 )

عنوان الدراسة: أثر أبعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل في المؤسسات الجامعية (دراسة حالة كليات الدراسات الهندسية والدراسات التجارية والفنون والحاسوب بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا). هدفت هذه الدراسة 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 . اختار الباحث عينة مكونة من (79) أستاذاً . أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين متغيرات أبعاد المناخ التنظيمي وضغوط العمل. كما توصلت الدراسة 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 ) .

8-دراسة القحطاني ، محمد بن مترك آل شري ( 2005 )

بعنوان: قلق المستقبل وعلاقته بالأفكار غير العقلانية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب وطالبات قسم علم النفس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين قلق المستقبل (الأبعاد والدرجة الكلية) والأفكار غير العقلانية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب وطالبات قسم علم النفس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، اعتمد الباحث على الطريقة العشوائية التطبيقية في اختيار العينة التي حجمها (224) طالباً وطالبة، واستخدم أداتي قياس هما: مقياس قلق المستقبل لزينب شقير (2005) ومقياس الأفكار غير العقلانية للآين وهوبر Layne &Hooper ترجمة وتقنين عبد الله وعبد الرحمن ( 2002 ) . كانت أهم نتائج الدراسة : وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين قلق المستقبل

والأفكار غير العقلانية، ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأفكار غير العقلانية وبعدي قلق المستقبل ( اليأس من المستقبل والخوف والقلق من الفشل في المستقبل )، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين تبعاً للنوع والمستوى الدراسي .

9 – دراسة شريف ، زعتر و عائشة ، عماري ( 2011 )

كانت دراستهما بعنوان: علاقة التفاؤل / التشاؤم بقلق المستقبل لدى طلبة السنة الثانية ماستر عيادي LMD. وهدفت إلى معرفة العلاقة بين التفاؤل/ التشاؤم وقلق المستقبل لدى طلاب الجامعة السنة الثانية ماستر علم النفس العيادي بجامعة محمد خيضر – بسكرة . استخدم الباحث عينة من الجنسين حجمها (50) فرداً. وبعد تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس التفاؤل/التشاؤم ومقياس قلق المستقبل . توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : وجود علاقة بين سمة التفاؤل / التشاؤم وقلق المستقبل، وأن سمة التفاؤل هي السمة الغالبة وسط عينة الدراسة، وكانت درجة قلق المستقبل متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قلق المستقبل تعزى إلى متغير الجنس.

10 – دراسة مساوي، معشي محمد بن علي ( 2012 )

بعنوان: قلق المستقبل لدى الطالب المعلم وعلاقته ببعض المتغيرات. وقد هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى درجة قلق المستقبل لدى الطالب المعلم واختلاف درجة قلق المستقبل باختلاف العمر الزمني والتخصص الأكاديمي والمعدل التراكمي. وطبق مقياس قلق المستقبل لغالب المشيخي ( 2009 ) على عينة عددها ( 109 ) طالباً تحت التخرج من كلية المعلمين بجامعة جازان بالمملكة العربية السعودية. وباستخدام تحليل التباين تم التوصل إلى النتائج التالية :

أ – يوجد مستوى عال من قلق المستقبل لدى الطلاب المعلمين .

ب – لا تختلف درجة قلق المستقبل باختلاف العمر الزمني لدى الطلاب المعلمين .

ج – لا تختلف درجة قلق المستقبل باختلاف التخصص الأكاديمي لدى الطلاب المعلمين .

د – لا تختلف درجة قلق المستقبل باختلاف المعدل التراكمي لدى الطلاب المعلمين .

11 – دراسة إبراهيم الغامدي، مشني غرم الله ( 2013 )

كانت بعنوان: قلق المستقبل وعلاقته بالتوافق النفسي لدى عينة من الطلبة من تخصصات جامعية. هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين قلق المستقبل والتوافق النفسي والتحقق من إمكانية التنبؤ بقلق المستقبل من خلال التوافق النفسي ومعرفة الفروق بين مرتفعي ومنخفضي التوافق النفسي في قلق المستقبل ومعرفة الفروق في قلق المستقبل بين الطلاب في التخصصات الجامعية، وتم إجراء الدراسة على عينة من الطلاب عددهم ( 162 ) طالباً بمعدل ( 54 ) طالباً من الطلاب بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبد العزيز وكلية العلوم بجامعة الملك سعود والكلية التقنية بالدمام. واستخدم الباحث مقياس قلق المستقبل إعداد المشيخي (2009) ومقياس التوافق النفسي إعداد شقير (2005). كما استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التي تناسب فروض دراسته . وكانت أهم النتائج: وجود علاقة سالبة بين قلق المستقبل والتوافق النفسي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في قلق المستقبل بين مرتفعي ومنخفضي التوافق النفسي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قلق المستقبل بين الكليات الآداب والعلوم الإنسانية و العلوم والتقنية ما عدا المحور الثاني ( النظرة السلبية للحياة ) لصالح الكلية التقنية .

## 12 - دراسة بو لعسل، رميسة ميمش، صباح ( 2014 )

بعنوان: قلق المستقبل وعلاقته بالتوافق النفسي لدى الطلبة المقبلين على التخرج. ( دراسة ميدانية لعينة من الطلاب بالسنة الثالثة ليسانس وسنة ثانية ماستر). وقد هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة القائمة بين قلق المستقبل والتوافق النفسي لدى الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج، كما تسعى إلى كشف الفروق بين كل من قلق المستقبل والتوافق النفسي تبعاً لمتغير الجنس. استخدم الباحث المنهج الوصفي واختبار (ت) ومعامل ارتباط بيرسون للمعالجة الإحصائية. واعتمد الباحث على عينة مكونة من ( 100 ) طالب وطالبة من جامعة العربي بن مهدي ولاية أم البواقي. واستخدم مقياس قلق المستقبل لمحمد عبد الثواب معوض، ومقياس التوافق النفسي لسامية بوشاشي . وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة بين قلق المستقبل والتوافق النفسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في قلق المستقبل تعزي للجنس لصالح الذكور، وفي التوافق النفسي لصالح الإناث .

## 13- دراسة سعدي ، ريما شريية ، بشرى ( 2017 )

كانت هذه الدراسة بعنوان: قلق المستقبل وعلاقته بالضغوط النفسية لدى عينة من طلبة جامعة تشرين بسوريا . وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين قلق المستقبل والضغوط النفسية لدى عينة من طلبة جامعة تشرين ومعرفة فيما إذا كان هناك اختلاف بين الطلبة في قلق المستقبل ومدى شعورهم بمصادر الضغوط النفسية وفقاً لمتغير الجنس . وقد تكونت عينة الدراسة من ( 188 ) طالباً وطالبة (95 ذكور، 93 إناث). واستخدم الباحثان مقياسي قلق المستقبل والضغوط النفسية من أعدادهما. أشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين قلق المستقبل والضغوط النفسية، وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قلق المستقبل ترجع إلى الجنس، بينما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية ترجع إلى الجنس لصالح الذكور .

استفاد الباحث فائدة كبيرة من هذه الدراسات حيث ساعدته على صياغة مشكلة الدراسة وأهدافها وفروضها واختيار الأدوات القياسية المناسبة والتأكد من صلاحيتها وأساليب المعالجة الإحصائية. كما أنها سوف تفيد لاحقاً في مناقشة النتائج .

## الدراسة المنهجية

**منهج الدراسة :** استخدم الباحث المنهج الوصفي لأنه يناسب هذه الدراسة.  
**مجتمع الدراسة :** تكون المجتمع الأصل لهذه الدراسة من أساتذة جامعات ولاية الجزيرة بمدينة ود مدني (الجزيرة ، القرآن الكريم وتأصيل العلوم ، ود مدني الأهلية ) حاملي شهادة الدكتوراه (أ. مشارك ، أ . مساعد ) أو الماجستير( محاضر)، وتم تحديدهم بالرجوع إلى المصادر الأصلية المسؤولة بتلك الجامعات . وكان حجمه ( 784 ) فرداً ذكوراً وإناً . والجدول التالي يوضح ذلك:



## أدوات الدراسة :

1 – استبانة المناخ التنظيمي : إعداد الباحث

- لإعداد هذه الاستبانة قام الباحث بمراجعة بعض الدراسات ذات الصلة التي أفاد منها، وهي: - -
- دراسة محمد عبد القادر عبيدين ( 2001 )
  - دراسة إيهاب محمود عايش الطيب ( 2008 )
  - دراسة فروج محمد ( 2012 )
  - دراسة محمد عبد الرحيم ربابعة ( 2013 )
  - دراسة أحلام حميد نعمة الجنابي ( 2015 )
  - دراسة الطاهر أحمد محمد علي ( 2015 )
  - دراسة مزياتي الوناس ( 2016 )

ثم حدد محاورها وعباراتها وراجعها عدة مرات . فكانت كالآتي :

- 1 – محور الهيكل الوظيفي وعباراته ( 13 )
- 2 – محور القيادة وعباراته ( 8 )
- 3 – محور المشاركة في اتخاذ القرار وعباراته ( 9 )
- 4 – محور الحوافز وعباراته ( 8 )
- 5 – محور التقنية وعباراته ( 10 )

بالتالي أصبحت الاستبانة متضمنة ( 48 ) عبارة .

عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم النفس وإدارة الأعمال بغرض تحكيمها على (6) محكمين، ثم اختار عينة استطلاعية مكونة من (30) فرداً من أساتذة الجامعات المعنية بمدينة ود مدني للتأكد من ثباتها وصدقها.

**ثبات الاستبانة :** للتعرف على ثبات الاستبانة استخدم الباحث طريقتين:

1 – طريقة التجزئة النصفية : Split – Half Method

كانت كما موضحة في الجدول التالي :

**جدول ( 5 ) ثبات نصف الاستبانة**

المتغير	العدد ( ن )	قيمة ر	الدلالة
العبارات الزوجية والفردية	30	0.887	0.01

• ( ر ) دالة عند مستوى 0.01

لإيجاد ثبات الاستبانة في إطارها الكلي استخدم الباحث معادلة سبيرمان – براون – Spearman

Brown

فكانت النتيجة ( 0.940 ) بدلالة إحصائية ( 0.01 ) .

2 – طريقة معادلة ألفا كرونباخ : Alpha – Cronbach فحصل الباحث على معامل ثبات مساوياً ل (

0.895) بدلالة إحصائية ( 0.01 ) .

## صدق الاستبانة :

### 1 – الصدق الظاهري : Face Validity

تم التعرف عليه عن طريق عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة (6 أساتذة) المتخصصين في مجال علم النفس والعلوم الإدارية . وقد أشار الأساتذة المحكمون إلى صلاحيتها مع بعض التعديلات الطفيفة .

### 2 – الصدق الذاتي ( الإحصائي):

معامل الصدق الذاتي = معامل الثبات

تم إيجاد الصدق الذاتي لمعالملي الثبات اللذين حُسبا بالطريقتين السابقتين، فكان كالآتي:

معامل الصدق الذاتي للثبات الذي حسب بطريقة التجزئة النصفية = 0.940

معامل الصدق الذاتي للثبات الذي حسب بطريقة معادلة ألفا كرونباخ = 0.946

### طريقة تصحيح الاستبانة :

تكونت الاستبانة من (48) عبارة بخيارات ثلاثة للإجابة (أوافق ، أوافق إلى حد ما ، لا أوافق) بدرجات (3 ، 2 ، 1) أو (1 ، 2 ، 3) حسب اتجاه العبارة (موجب أو سالب). والدرجة الكلية هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد وتدل على مستوى المناخ التنظيمي بجامعته. ويحدد ذلك كالآتي :

144 ---- 99 مناخ تنظيمي ممتاز

98 ----- 53 مناخ تنظيمي وسط

52 ---- فأقل مناخ تنظيمي ضعيف

### 3 – مقياس قلق المستقبل : إعداد زينب محمود شقير ( 2005 ) .

قام الباحث بمراجعة بعض الدراسات السابقة التي استخدمت مقياس قلق المستقبل، منها :

- دراسة زينب محمود شقير ( 2005 )
- دراسة محمد أنور إبراهيم ( 2006 )
- دراسة المشيخي ( 2009 )
- دراسة عبد القادر أحمد ( 2010 )
- دراسة كمال بلان ( 2011 )
- دراسة حسين ذهبية ( 2012 )
- دراسة غالب رضوان ذياب ( 2015 )

وذلك بهدف اختيار أنسب هذه المقاييس لهذه الدراسة . فاختار الباحث مقياس زينب محمود شقير وأجرى عليه بعض التعديلات التي تناسب مجتمع الدراسة . وعرضه على عدد من الأساتذة المتخصصين في علم النفس للحكم عليه ، وكان عددهم (5) . ثم قام بتطبيقه على عينة استطلاعية حجمها ( 30 ) فرداً من أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني بهدف إيجاد معاملي الثبات والصدق .

الثبات **Reliability**: لحساب معامل الثبات استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية فكان مساوياً (0.854) بدلالة إحصائية (0.01) .

**الصدق : Validity**

**الصدق الظاهري Face Validity :** تم عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة كما ذكر سابقاً فأكدوا صلاحيته لهذه الدراسة بعد مراعاة ملاحظاتهم عليه .

**الصدق الذاتي ( الإحصائي ) :**

تم إيجاده بالمعادلة :  $\text{الصدق الذاتي} = \text{الجذر التربيعي لمعامل الثبات} . \text{ فكان } (0.924)$

**تصحيح المقياس :**

يتكون المقياس من ( 45 ) عبارة توزع إجاباتها على ثلاثة خيارات ( أوافق ، أوافق لحد ما، لا أوافق ) . وتعطى الدرجات ( 3، 2، 1 ) أو الدرجات ( 1، 2، 3 ) حسب اتجاه العبارة موجب أو سالب . والدرجة الكلية هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد وتدل على مستوى قلق المستقبل لديه من وجهة نظره . ويحدد كالاتي :

135 ----- 91	مستوى عال
90 ----- 44	مستوي متوسط
45 ----- أقل	مستوى خفيف

**المعالجة الإحصائية:**

استعان الباحث ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package of

Social Sciences ( SPSS ) للحصول على :

1 – النسبة المئوية The Percentage

2 – معامل ارتباط بيرسون Pearson 's Coefficient Correlation

3 – اختبار ( ت ) T . Text

4 – تحليل التباين الأحادي One – Way ANOVA

**النتائج وتفسيرها**

**الفرض الأول :** توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي الجامعي الحالي وقلق المستقبل لدى أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني .

للتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون Pearson 's coefficient correlation فجاءت النتائج كما موضحة في الجداول التالية :

**جدول (6) العلاقة بين المناخ التنظيمي الجامعي وقلق المستقبل لدى أساتذة جامعة الجزيرة**

المتغير	عدد أفراد العينة	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
المناخ التنظيمي الجامعي- قلق المستقبل	46	0.364	0.013

(ر) دالة إحصائياً عند مستوى 0.05

يلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيمة (ر) تساوي (0.364) بدلالة إحصائية (0.013) عند مستوى (0.05)، إشارة إلى وجود علاقة طردية موجبة بين المناخ التنظيمي الجامعي وقلق المستقبل لدى أساتذة جامعة الجزيرة .

**جدول ( 7 ) العلاقة بين المناخ التنظيمي الجامعي وقلق المستقبل لدى أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم**

المتغير	عدد أفراد العينة	قيمة ( ر )	الدلالة إحصائية
المناخ التنظيمي الجامعي قلق المستقبل	34	0.368	0.032

( ر ) لها دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05 )

يشير الجدول أعلاه إلى أنّ قيمة ر ( 0.368 ) بدلالة إحصائية ( 0.032 ) عند مستوى (0.05) مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين المناخ التنظيمي الجامعي وقلق المستقبل لدى أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم .

**جدول ( 8 ) العلاقة بين المناخ التنظيمي الجامعي وقلق المستقبل لدى أساتذة جامعة ود مدني الأهلية**

المتغير	عدد أفراد العينة	قيمة ( ر )	الدلالة الإحصائية
المناخ التنظيمي الجامعي قلق المستقبل	30	0.527	0.003

( ر ) دالة إحصائياً عند مستوى ( 0.01 )

يوضح الجدول أعلاه أنّ قيمة (ر) تساوي ( 0,527 ) بدلالة إحصائية ( 0.003 ) عند مستوى ( 0.001 ) إشارة إلى وجود علاقة طردية موجبة بين المناخ التنظيمي الجامعي وقلق المستقبل لدى أساتذة جامعة ود مدني الأهلية .

لم يجد الباحث أية دراسة تربط بين المناخ التنظيمي الجامعي وقلق المستقبل لدى أساتذة الجامعات. جاءت هذه النتائج مخالفة لتوقعات الباحث والفرض حيث إنّها أشارت إلى العلاقة الطردية بين المتغيرين، بمعنى أنّ الدرجة العالية في المناخ التنظيمي الجامعي تقابلها درجة عالية في قلق المستقبل ، وهذا يعني أنّ المناخ التنظيمي في الجامعات الثلاث بمدينة ود مدني من وجهة نظر الأساتذة يسوده جو من القلق والخوف من المستقبل .فبالأساتذة قي ظل هذه المناخات التنظيمية يخشون المستقبل ويخافون من ظهور مشكلات اجتماعية واقتصادية ونفسية متوقعة .

**الفرض الثاني:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني حول المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع للمتغيرات : (النوع ، الدرجة العلمية ، الخبرة)

اعتمد الباحث على اختبار ( ت ) للتأكد من صحة هذا الفرض فجاءت النتائج كما يلي :

جدول ( 9 ) الفروق في آراء أساتذة جامعة الجزيرة حول المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع إلى النوع

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	الدلالة
المناخ التنظيمي الجامعي	ذكور	23	96.39	21.31	0.406	44	0.686
	إناث	23	94.09	16.65			

يتضح من الجدول أعلاه أنّ قيمة (ت) تساوي ( 0.406 ) بقيمة احتمالية ( 0.686 ) مما يشير إلى أنها غير دالة إحصائياً . وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في المناخ التنظيمي الجامعي لدى أساتذة جامعة الجزيرة .

جدول ( 10 ) الفروق في آراء أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم حول المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع إلى النوع

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	الدلالة
المناخ التنظيمي الجامعي	ذكور	20	90.950	13.47	1.80	32	0.08
	إناث	14	100.286	24.82			

يظهر الجدول أعلاه أنّ قيمة (ت) وتساوي (1.80) بدلالة إحصائية ( 0.08 ). وهذا يعني أنّها غير دالة إحصائياً. وبالتالي لا توجد فروق ذات معنى في المناخ التنظيمي الجامعي بين أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم ترجع إلى النوع.

جدول (11) الفروق في آراء أساتذة جامعة ود مدني الأهلية حول المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع إلى النوع

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	الدلالة
المناخ التنظيمي الجامعي	ذكور	18	87.61	17.05	1.151	28	0.259
	إناث	12	81.08	11.84			

يشير الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي الجامعي بين أساتذة جامعة ود مدني الأهلية ترجع إلى النوع؛ لأن قيمة ت ( 1.151 ) غير دالة إحصائياً. وعليه عدم وجود فروق ذات معنى بين أساتذة تلك الجامعة .

اختلفت هذه النتائج مع نتيجة دراسة محمد عبد القادر عابدين (2001) التي أشارت إلى وجود فروق في المناخ التنظيمي الجامعي ترجع إلى النوع لصالح الإناث ، وكذلك اختلفت مع دراسة إيهاب محمود عايش (2008) حيث أظهرت فروقاً لصالح الذكور .

يرى الباحث أنّ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التنظيم الجامعي بجامعات ولاية الجزيرة ترجع للنوع بسبب أن المناخ التنظيمي الجامعي بهذه الجامعات هو نفسه للفئتين ذكوراً أو إناثاً فهو واحد بالنسبة للجميع بقوانينه ولوائحه وخدماته. فالأساتذة يعيشون نفس المناخ لا فرق بين ذكر وأنثى. وأنّ الجامعة لا تميز بين الأساتذة بناءً على النوع .

#### جدول ( 12 ) الفروق في آراء أساتذة جامعة الجزيرة حول المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع للدرجة العلمية

المتغير	الدرجة العلمية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	الدلالة
المناخ التنظيمي الجامعي	دكتوراه	27	97.41	20.37	1.127	44	0.266
	ماجستير	19	90.84	18.04			

من الجدول أعلاه يتضح أنّ قيمة ت ( = 1.127 ) غير دالة إحصائياً ، وعليه لا توجد فروق ذات معنى في المناخ التنظيمي الجامعي تعزى إلى الدرجة العلمية بين أساتذة جامعة الجزيرة .

#### جدول ( 13 ) الفروق في آراء أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم حول المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع إلى الدرجة العلمية

المتغير	الدرجة العلمية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	الدلالة
المناخ التنظيمي الجامعي	دكتوراه	20	95.40	23.13	0.441	32	0.662
	ماجستير	14	92.14	17.93			

يلاحظ من الجدول (13) أنّ قيمة ت تساوي ( 0.441 ) وهي غير دالة إحصائياً ، إشارة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في المناخ التنظيمي الجامعي تعزى إلى الدرجة العلمية بين أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم .

**جدول (14) الفروق في آراء أساتذة جامعة ود مدني الأهلية عن المناخ التنظيمي الحالي ترجع إلى الدرجة العلمية**

المتغير	الدرجة العلمية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	الدلالة
المناخ التنظيمي	دكتوراه	17	87.47	15.10	0.168	32	0.868
الجامعي	ماجستير	13	88.38	14.39			

يشير الجدول ( 14 ) إلى عدم الدلالة الإحصائية ل ( ت ) التي قيمتها ( 0.168 )؛ وعليه لا توجد فروق في المناخ التنظيمي الجامعي بين أساتذة جامعة ود مدني الأهلية ترجع للدرجة العلمية. اختلفت هذه النتائج مع نتيجة دراسة محمد عبد القادر ومحمود أبو سمرة (2008) حيث أظهرت دراستهما وجود فروق في المناخ التنظيمي الجامعي ترجع للدرجة العلمية لصالح الدكتوراه. يرى الباحث أنّ الشهادات فوق الجامعية التي تحصل عليها الأساتذة بالجامعات بمدينة ود مدني تساعدهم كثيراً على فهم المناخ التنظيمي الجامعي بمكوناته المختلفة مما يجعلهم لا يختلفون بدرجة كبيرة في آرائهم وتفسيرهم وفهمهم لهذا المناخ . وربما يشاركون في وضع محاوره ومحدداته بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مما أدى إلى عدم ظهور الفروق .

**جدول ( 15 ) الفروق في آراء أساتذة جامعة الجزيرة عن المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع إلى الخبرة**

مصدر التباين	مجموع المربعات	د. ح	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	2461.285	2	1230.65	4.235	0.024
داخل المجموعات	13527.841	43	314.60		
<b>المجموع</b>	<b>15 989.13</b>	<b>45</b>			

يُلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيمة (ف) تساوي ( 4.235 ) بقيمة احتمالية (0.024)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 إشارة إلى وجود فروق في المناخ التنظيمي الجامعي بين أساتذة جامعة الجزيرة ترجع إلى الخبرة .

لمعرفة أقل الفروق في المناخ التنظيمي الجامعي تبعاً للخبرة ، أظهر اختبار متوسط الفروق LSD وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي الجامعي بين أساتذة جامعة الجزيرة ترجع للخبرة

لصالح ذوي الخبرة ( 10 سنوات فأكثر )، ولم تظهر فروق ذات معنى بين المجموعتين ( 5 سنوات فأقل ، 6- ---- 10 سنوات ) .

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة سليمان أحمد الطلاع (2014) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات معنى في المناخ التنظيمي الجامعي بين الأساتذة ترجع إلى الخبرة . ويرى الباحث أنّ هذه النتيجة جاءت بسبب أنّ الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) هم الأكثر فهماً التزاماً بالمناخ التنظيمي الجامعي السائد ولهم آراء تتفق مع خصائص وأبعاد المناخ، وأنّ معظمهم يتقلد مناصب عليا في إدارة الجامعة عكس الفئتين الأخرين.

#### جدول ( 16 ) الفروق في آراء أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم عن المناخ التنظيمي الجامعي ترجع إلى الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	د . ح	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	134.501	2	67.250		
داخل المجموعات	12534.117	31	404.326	0.166	0.848
<b>المجموع</b>	<b>12668.618</b>	<b>33</b>			

يتضح من الجدول أعلاه أنّ قيمة ف ( 0.166 ) بقيمة احتمالية ( 0.848 ) غير دالة إحصائياً وبذلك يكون عدم وجود فروق بين أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم ترجع إلى الخبرة .

#### جدول (17) الفروق في آراء أساتذة جامعة ود مدني الأهلية عن المناخ التنظيمي الجامعي الحالي ترجع إلى الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	د . ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	1232.305	2	616.152		
داخل المجموعات	5590.362	27	206.310	2.987	0.067
<b>المجموع</b>	<b>6822.667</b>	<b>29</b>			

يشير الجدول (17) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في المناخ التنظيمي الجامعي لأساتذة جامعة ود مدني الأهلية ترجع إلى الخبرة لأن قيمة ف (2.987) بقيمة احتمالية (0.067) غير دالة إحصائياً . اتفقت النتيجتان الموضحتان في الجدولين (16) و(17) مع نتيجة دراسة سليمان أحمد الطلاع (2014) . يتضح من ذلك أنّ الأساتذة في جامعتي القرآن الكريم وتأسيس العلوم وودمدني الأهلية متساوون في آرائهم نحو المناخ التنظيمي الجامعي مع اختلاف سنوات خبراتهم إلا أنه من الممكن تفسير ذلك في ضوء مدة الخبرة لأن أغلب أفراد العينة في الجامعتين من ذوي الخبرة الطويلة (10سنوات فأكثر) ربما يكون لهم تأثير في تحديد خصائص وأبعاد المناخ التنظيمي الجامعي السائد .

**الفرض الثالث :** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قلق المستقبل بين أساتذة الجامعات بمدينة ود مدني ترجع إلى المتغيرات : (النوع ، الدرجة العلمية ، الخبرة) .

استخدم الباحث اختبار (ت) لتحليل بيانات هذا الفرض، فكانت النتائج كما في الجداول التالية :

**جدول (18) الفروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة الجزيرة تعزى إلى نوع**

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د . القيمة الاحتمالية
قلق	ذكور	23	77.74	20.88		
المستقبل	إناث	23	72.78	16.25	0.898	0.374

الجدول (18) أعلاه يشير إلى قيمة ل (ت) تساوي 0.898 بقيمة احتمالية 0.374 فهي غير دالة إحصائياً، وعليه عدم وجود فروق جوهرية في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة الجزيرة ترجع إلى النوع. يرى الباحث أنّ هذه النتيجة المتعلقة بعدم وجود فروق في قلق المستقبل بين الذكور والإناث في جامعة الجزيرة جاءت بسبب أنّ قلق المستقبل لا يرتبط بفئة معينة من الأفراد دون الأخرى . وأنّ المفهوم الشائع بأنّ أشكال القلق لدى الذكور تختلف عن أشكاله لدى الإناث بحيث إنّها ترتبط بما يفرضه الواقع والمجتمع والدين على الذكور من مهام ومسؤوليات تتمثل في تأمين العمل والحصول على المبالغ المادية التي تستلزم إنشاء السكن والزواج وغير ذلك من متطلبات الحياة قد تغير كثيراً، فأصبح عدم وجود فروق في قلق المستقبل ترجع إلى النوع متوقعاً ووارداً. إضافة إلى أنّ المرأة السودانية، وخاصة الأستاذة الجامعية أصبحت متساوية مع الرجل الأستاذ الجامعي في المؤهل العلمي والمهني والوعي الاجتماعي والقدرة على تحمل الضغوط الحياتية ومواجهة التحديات المستقبلية.

**جدول (19) الفروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم ترجع إلى النوع**

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د . القيمة الاحتمالية
قلق	ذكور	20	73.900	16.78		
المستقبل	إناث	14	57.78	7.84	3.33	0.02

يوضح الجدول أعلاه قيمة أنّ قيمة (ت) = (3.33)، بقيمة احتمالية (0.02) إشارة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ، مما يؤكد وجود فروق حقيقية في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم لصالح الذكور .

يفسر الباحث هذه النتيجة بأنّ الأساتذة الذكور بهذه الجامعة يعتقدون أنّ عليهم تحمل متطلبات الحياة وتحديات المستقبل إنابة عن الأسرة أكثر من الإناث؛ ولذلك كان خوفهم من تحقيق وتأمين مستلزمات الحياة بصورة كريمة خاصة في ضوء الظروف التي يعيشونها الآن.

**جدول (20) الفروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة ود مدني الأهلية ترجع إلى النوع**

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	القيمة الاحتمالية
قلق	ذكور	18	66.44	11.67			
المستقبل	إناث	12	83.75	16.04	3.42	28	0.02

يشير الجدول (20) إلى وجود فروق دالة إحصائياً في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة ود مدني الأهلية لصالح الإناث .

يعزو الباحث وجود فروق في قلق المستقبل بين الأساتذة في هذه الجامعة ترجع إلى النوع لصالح الإناث في جامعة ود مدني الأهلية أن أغلبية الأساتذة الذكور من كبار السن فهم أكثر استقراراً من الإناث في تحمل المسؤولية والخوف من المستقبل .

**جدول (21) بالفروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة الجزيرة تعزى إلى الدرجة العلمية**

المتغير	الدرجة العلمية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	القيمة الاحتمالية
قلق	دكتوراه	27	97.41	20.37			
المستقبل	ماجستير	19	90.84	18.04	1.1	44	0.266

27

الجدول (21) يوضح قيمة ت (1.127) بقيمة احتمالية (0.266) وغير دالة إحصائياً ، وهذا يعني عدم وجود فروق حقيقية في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة الجزيرة ترجع إلى الدرجة العلمية.

**جدول (22) الفروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم تعزى إلى الدرجة العلمية**

المتغير	الدرجة العلمية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	القيمة الاحتمالية
قلق	دكتوراه	20	95.40	23.134			
المستقبل	ماجستير	14	92.14	17.931	0.441	32	0.662

يُلاحظ من الجدول (22) أن قيمة ت تساوي 0.441 بقيمة احتمالية 0.662 وهي غير دالة إحصائياً. وبذلك عدم وجود فروق ذات معنى في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم ترجع إلى الدرجة العلمية .

## جدول(23) الفروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة ود مدني الأهلية تعزى إلى الدرجة العلمية

المتغير	الدرجة العلمية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	د. ح	القيمة الاحتمالية
قلق	الدكتوراه	17	87.47	15.104			
المستقبل	الماجستير	13	88.38	14.391	0.168	28	0.868

يشير الجدول (23) إلى عدم وجود فروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة ود مدني الأهلية ترجع إلى الدرجة العلمية حيث إن قيمة ت تساوي 0.168 وقيمتها الاحتمالية 0.868 وهي غير دالة إحصائياً أصبحت الحياة معقدة بدرجة كبيرة في المجتمع السوداني في هذه الفترة من العصر الحالي ، وازدادت الضغوط بأنواعها المختلفة النفسية والاجتماعية والاقتصادية والعملية على الفرد والأساتذ الجامعي بصفة خاصة مما أدى إلى عدم قدرته على تحقيق أهدافه بدرجة تبعث فيه الاستقرار النفسي والاجتماعي والوظيفي . فأصبح قلق المستقبل يشكل أولوية في حياته. ويعاني أغلبية أفراد المجتمع من هذا الوضع المتردي الذي أصبح معمماً تقريباً على كل أفراد المجتمع السوداني وخاصة مجتمع هيئات التدريس في الجامعات؛ وبذلك يكون مجتمع جامعات ولاية الجزيرة بمدينة ود مدني له رؤية متقاربة نحو المستقبل والخوف منه؛ مما أدى إلى عدم وجود فروق في قلق المستقبل ترجع إلى الدرجة العلمية .

## جدول (24) الفروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة الجزيرة تعزى إلى الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	د. ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	2091.178	2	1045.509		
داخل المجموعات	12476.931	43	290.161	3.603	0.036
المجموع	14568.109	45			

يوضح الجدول (24) أنّ قيمة ف تساوي 3.603 بقيمة احتمالية 0.036 وبدلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ، وعليه توجد فروق ذات معنى في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة الجزيرة ترجع إلى الخبرة . بالرجوع إلى برنامج LSD لمعرفة أقل الفروق نتج أنه توجد فروق دالة إحصائياً في قلق المستقبل بين الأساتذة لصالح ذوي الخبرة ( 5 سنوات فأقل ) . يرى الباحث أنّ هذه النتيجة ترجع إلى أن مجتمع أساتذة جامعة الجزيرة يتميز بخبرات متنوعة مما أدى إلى ظهور فروق في قلق المستقبل لصالح خبرة (5سنوات فأقل)؛ حيث إنّ هذه الفئة تشعر بالخوف من المستقبل المجهول.

**جدول (25) الفروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم ترجع إلى الخبرة**

مصدر التباين	مجموع المربعات	د . ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	262.990	2	131.495		
داخل المجموعات	8803.040	31	283.966	0.465	0.634
المجموع	9066.029	33			

يشير الجدول (25) إلى أن قيمة ف (0.465) بقيمة احتمالية (0.634) ليست لها دلالة إحصائية مما يدل على عدم وجود فروق حقيقية في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم ترجع إلى الخبرة.

**جدول (26) الفروق في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة ود مدني الأهلية ترجع إلى الخبرة**

مصدر التباين	مجموع المربعات	د . ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	818.930	2	409.465		
داخل المجموعات	5843.237	27	216.416	1.892	0.170
المجموع	6682.167	29			

يُلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيمة ف تساوي 1.892 بقيمة احتمالية 0.170 وغير دالة إحصائياً مما يؤكد عدم وجود فروق ذات معنى في قلق المستقبل بين أساتذة جامعة ود مدني الأهلي ترجع إلى الخبرة .

يُلاحظ من الجدولين (25)، (26) عدم وجود فروق بين الأساتذة في الجامعتين ترجع إلى الخبرة. يرى الباحث أنّ هذه النتيجة بسبب تقارب سنوات الخدمة بين الأساتذة فيهما.

**التوصيات:**

أبرزت الدراسة عدة توصيات، أهمها:

- 1 – عمل ورشة للمسؤولين والقادة بجامعات ولاية الجزيرة بهدف تحديد مناخ تنظيمي جامعي إيجابي يناسب إمكانيات وخصائص الأستاذ الجامعي.
- 2 – العمل على وضع مناخ تنظيمي جامعي يراعي الفروق بين الأساتذة بولاية الجزيرة في النوع، والدرجة العلمية، والخبرة.
- 3 – أن تعمل الجامعات في ولاية الجزيرة على تحقيق أهداف الأساتذة، وضمان مهني واجتماعي لهم يساعدهم على عدم الخوف من المستقبل.

## المصادر والمراجع

- 1 – القرآن الكريم
- 2– أبو لعسل ، رميسة ميمشي ،صباح (2014) : قلق المستقبل وعلاقته بالتوافق النفسي لدى الطلاب المقبلين على التخرج ، جامعة العربي بن مهدي ، الجزائر
- 3 – أبكر ، فاطمة آدم (2014) : فاعلية برنامج العلاج النفسي المعرفي السلوكي لخفض القلق النفسي – دراسة حالة طلاب كلية العلوم الطبية التطبيقية ، جامعة الجزيرة ، مدني
- 4 – جاد الله ، سامي عوض الله ( 2008 ) : دور مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة في تحسين المناخ التنظيمي بمدارسهم وسبل تطويره ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة
- 5– حسين ، عبد العظيم طه (2007) : العلاج النفسي المعرفي مفاهيم وتطبيقات ظ (1) ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، الإسكندرية
- 6–التويجري ، وفاء بنت حمد (2013) : المناخ التنظيمي الداعم لنمو ثقافة الحوار في الجامعات السعودية ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض
- 7– الجنابي ، أحلام حميد (2015) : مجالات المناخ التنظيمي في الجامعة وتأثيرها في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية ، مجلة التربية الأساسية للعلوم التربوية ، جامعة القادسية
- 8– الغامدي ، إبراهيم مشني (2013):قلق المستقبل وعلاقته بالتوافق النفسي ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، السعودية
- 9– الطلاع ، سليمان أحمد ( 2014 ) : واقع المناخ التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة الأزهر ، جامعة الأزهر ، غزة
- 10– القحطاني ، محمد بن مترك (2005) :قلق المستقبل وعلاقته بالأفكار غير العقلانية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، السعودية
- 11– الكبيسي ، عامر(1998) : السلوك التنظيمي وقضايا معاصرة ، التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة، مطابع الشرق ، الدوحة
- 12– المشيخي ، غالب بن محمد علي (2009) : قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، الطائف
- 13– ربابعة ، عمر عبد الرحيم (2013) : تقييم واقع المناخ التنظيمي السائد بجامعة البلقاء التطبيقية ، كلية عجلون الجامعية ، الأردن
- 14 - سعدي ، ريما وشريفة ، بشرى (2017) : قلق المستقبل وعلاقته بالتوافق النفسي لدى الطلبة المقبلين على التخرج ، جامعة العربي بن مهدي ، الجزائر
- 15– سعود ، ناهد شريف (2005) : قلق المستقبل وعلاقته بسمتي التفاؤل والتشاؤم ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة دمشق ، سوريا
- 16 - - شريف ، زعتر وعائشة ، عماري (2011): علاقة سمة التفاؤل / التشاؤم بقلق المستقبل لطلبة ثانية ماستر عيادي LMD ، بحث تكميلي ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر ، بسكرة .

- 17- شقير ، زينب محمد (2005) : **مقياس قلق المستقبل ط (1)** ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة
- 18 – قوي ، بو حنية ، سلمى الإمام (2008) : **علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي** ، دراسة ميدانية ، المجلة العلمية للإدارة ، المجلد الأول ، السعودية
- 19 – عابدين ، محمد عبد القادر وأبو سمرة ، محمود أحمد (2001) : **المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراها أعضاء هيئة التدريس**، جامعة القدس، غزة
- 20 – عايش ، إيهاب محمود (2008) : **أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية** ، دراسة حالة ، ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة
- 21 – علي ، الطاهر أحمد محمد (2015) : **أثر أبعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل والمؤسسات الجامعية** ، دراسة حالة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، الخرطوم
- 22 – محمد ، فروج (2012) : **المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي**، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الجزائر
- 23- مساوي ، معشي محمد بن علي (2012) : **قلق المستقبل لدى الطالب المعلم وعلاقته ببعض المتغيرات** ، كلية المعلمين ، جامعة جازان ، السعودية
- 24 – مقداد ، غالب رضوان (2015) : **قلق المستقبل لدى مرضى الفشل الكلوي المزمن وعلاقته ببعض المتغيرات** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة.