

ميدان العلوم الإجتماعية والإنسانية

شعبة : علم النفس

تخصص : علم النفس عمل

وتسيير موارد بشرية



كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

والأرطوفونيا

رقم :/2021

العنوان :

المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى
أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بجامعة عمار
ثليجي الأغواط

- دراسة ميدانية بجامعة عمار ثليجي الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس : تخصص عمل وتسيير موارد بشرية

إشراف الدكتور:

إعداد الطلبة :

- جلاي الناصر

- دخمة محمد لمين

- عقون المكي

لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
د كروم خميستي	أستاذ محاضر أ	جامعة عمار ثليجي الأغواط	رئيسا
د جلاي ناصر	أستاذ محاضر أ	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مشرف ومقررا
د فرينات بن شهرة	أستاذ محاضر ب	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مناقشا

شكر وتقدير

نرى لزاما علينا تسجيل الشكر و إعلامه و نسبة الفضل لأصحابه، استجابة لقول النبي

المصطفى ﷺ من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

و كما قيل :

علامة شكر المرء إعلان حمده فمن كتم المعروف منهم فما شكر

فالشكر أولا لله عز و جل على أن هدانا لسلوك طريق البحث و التشبه بأهل العلم و إن كان بيننا و بينهم مفاوز.

كما نخص بالشكر أستاذنا الكريم و معلمنا الفاضل المشرف على هذا البحث الدكتور جلالى الناصر، فقد كان حريصا على قراءة كل ما نكتب ثم يوجهنا إلى ما يرى بأرق عبارة و أطف إشارة، فله منا وافر الثناء و خالص الدعاء .

كما نشكر جميع الأساتذة و كل الزملاء و كل من قدم لنا فائدة أو أعاننا بمرجع، أسأل الله أن يجزيهم عنا خيرا و أن يجعل عملهم في ميزان حسناتهم.

عقون مكي

دخمة محمد الامين



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى بؤرة النور التي عبرت بنا نحو الأمل والأمني الجميلة. إلى من علمنا أن نعيش من أجل الحق حتى لو فارقت روحنا أجسادنا، ولطالما تفرط قلباهما شوقا وحننا عيناها الوضائتان إلى رؤيتنا متقلدين شهادة الماستر، وها هي قد أينعنا بينا أيديكم والدانا الأعزاء.

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها. إلى أمهاتنا التي مهما كبروا بقينا طفلا كما الذين يكتب اسمها على قلبيكما ساعة حزنه، ويهتف بفضلهما حين يتقدم في علمه... لكما يا والدتنا الحبيبتين يا سيدتا القلب والحياة نهديكم رسالتنا لتهديانا رضاكم عنا.

إلى من حبهم يجري في عروقنا ويلهج بذكرنا فؤادنا. إلى أخواتنا وإخواننا جميعهم.

أصدقائي لكم نور ضياء الشمس منه يغترف فسماءكم بيضاء تققاد المشاعر.

إلى استاذنا الفاضل الدكتور "جلالي الناصر"

إلى كل الأهل والاقارب وإلى كل من تسعهم ذكرياتنا ولم تسعهم مذكرتنا.

عقون مكي

دخمة محمد الامين



ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن المناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الإجتماعية "جامعة عمار ثليجي الاغواط" وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط. والتعرف عن الفروق بين الأساتذة في الأداء الوظيفي من حيث متعير (الجنس والأقدمية في المهنة) حيث استخدمنا المنهج الوصفي وطبقنا إختبار المناخ التنظيمي و الأداء الوظيفي على عينة قوامها 53 استاذ.

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية (عشوائية) بالإعتماد على الاستبيان المكون من 37 بندا لإختبار المناخ التنظيمي و الأداء الوظيفي و الاستعانة بنظام التحليل الإحصائي SPSS 22 مصمم لإختبار الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي. و قد خلصنا إلى ما يلي :

1. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.
2. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المناخ التنظيمي والهيكل التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.
3. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المناخ التنظيمي والإتصال لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.
4. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المناخ التنظيمي والتكنولوجيا لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط .

أهم الاقتراحات :

ربط التكنولوجيا المستخدمة في الكلية بعمل الأساتذة من اجل زيادة ادائهم.

محاولة معرفة أسباب التوجهات السلبية نحوى المناخ التنظيمي والتعلب عليها.

مفاهيم الدراسة :المناخ التنظيمي , الأداء الوظيفي .

Résumé de l'étude :

L'objectif de cette étude est d'en apprendre davantage sur le climat organisationnel qui prévaut à la Faculté des sciences sociales de l'Université Amar Thalaigilaghout et sur son rapport avec le fonctionnement des professeurs de la Faculté des sciences sociales de l'Université Amar Thalaigilaghout .et la détermination des différences de rendement professionnel entre les professeurs en ce qui concerne le sexe et l'ancienneté dans la profession, où nous avons utilisé la méthode descriptif et appliquons le test de rendement organisationnel et professionnel à un échantillon de 53 professeurs.

L'échantillon a été aléatoire (stratifié) en s'appuyant sur le questionnaire de 37 questions pour les tests climatiques organisationnels, le rendement fonctionnel et l'utilisation du système d'analyse statistique SPSS conçu pour tester le rendement fonctionnel et les aspects organisationnels. Nous avons conclu que :

1-Absence de relation statistiquement significative entre la dimension du climat organisationnel et le fonctionnement des professeurs de la Faculté des sciences sociales de l'Université Amar Thalaigilaghout

2-Absence de relation statistiquement significative entre la dimension organisationnelle et la structure organisationnelle des professeurs de la Faculté des sciences sociales de l'Université Amar Thalaigilaghout

3-Absence de relation statistiquement significative entre la dimension du climat organisationnel et la communication des professeurs de la Faculté des sciences sociales de l'Université Amar Thalaigilaghout

4-Absence de relation statistiquement significative entre la dimension climatique organisationnelle et la technologie des professeurs de la Faculté des sciences sociales de l'Université Amar Thalaigilaghout

Suggestions les plus importantes :

Lier la technologie utilisée dans la faculté au travail des professeurs afin d'augmenter leur performance.

Essayer de découvrir les causes des tendances négatives vers le climat réglementaire pour les éviter.

Les concepts d'étude : le climat organisationnel , la performance au travail.



فهرس المحتويات

الرقم	العنوان
أ	كلمات الشكر
ب	الاهداء
ج	الملخص باللغة العربية
د	الملخص باللغة الأجنبية
هـ.و.ز	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الملاحق
2-1	المقدمة
3	الفصل الأول مدخل إلى الدراسة
4	1 - مشكلة الدراسة
8	2- فرضيات الدراسة.
8	3- أهداف الدراسة.
9	4- أهمية الدراسة.
10	5- المفاهيم والتعاريف الاجرائية.
11	6- الدراسات السابقة.
17	7- التعقيب على الدراسات السابقة.
18	الفصل الثاني المناخ التنظيمي
19	تمهيد
20	1- مفهوم المناخ التنظيمي.
21	2- مستويات المناخ التنظيمي.
22	3- خصائص المناخ التنظيمي.



23	4- العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي.
27	5- الإدارة وعملية خلق المناخ التنظيمي.
29	6- تحسين المناخ التنظيمي.
31	7- مداخل قياس المناخ التنظيمي.
33	خلاصة الفصل.
34	الفصل الثالث الأداء الوظيفي
35	تمهيد
36	1- مفهوم الاداء الوظيفي.
37	2- محددات الاداء الوظيفي.
38	3- عناصر الاداء الوظيفي.
40	4- العوامل المؤثرة على محددات الاداء الوظيفي.
41	5- مكونات الاداء الوظيفي .
43	6- معوقات الاداء الوظيفي .
44	7- إجراءات تحسين الاداء الوظيفي .
46	8- تقييم الاداء الوظيفي.
47	خلاصة.
48	الفصل الرابع الإجراءات الميدانية للدراسة
49	تمهيد
50	1- منهج الدراسة
50	2- حدود الدراسة
50	3- مجتمع وعينة الدراسة
51	4- وصف عينة الدراسة حسب خصائصها

52	5- الدارسة الأولى
52	6- التعريف بالمؤسسة
53	7- أدوات جمع البيانات
54	8- الخصائص السيكومترية للأداة
55	9- إجراءات التطبيق
56	10- الاساليب الاحصائية
57	خلاصة
58	الفصل الخامس عرض ومناقشة نتائج الفرضيات
59	تمهيد
60	عرض ومناقشة الفرضية العامة
61	عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى
62	عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية
63	عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة
64	عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة
65	عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة
67	الاستنتاج العام
68	النتائج
68	الاقتراحات
70	الخاتمة
80	قائمة المراجع

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
51	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	01
51	توزيع عينة الدراسة حسب مدة العمل بالمؤسسة	02
55	ثبات الاستبيان لدراسة المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط	03
60	معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي	04
61	معامل ارتباط بيرسون العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاداء الوظيفي	05
62	العلاقة بين الاتصال والاداء الوظيفي	06
63	العلاقة بين التكنولوجيا والاداء الوظيفي	07
64	قيمة ت- بدلالة الفروق بين الجنسين في الاداء الوظيفي	08
65	نتائج تحليل التباين بدلالة الفروق في الاداء الوظيفي حسب متغير الاقدمية في العمل	09

قائمة الملاحق

العنوان	رقم الملحق
الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالاغواط.	01
قائمة الاساتذة المحكمين	02
الإستبيان	03
مخرجات SPSS	04

مقدمة:

يعتبر المناخ التنظيمي من المواضيع الهامة التي تستحوذ على اهتمام الباحثين في شتى التخصصات و من بينها علم النفس عمل وتنظيم نظرا لأهميته من ناحية، ولتأثيره على الاداء الوظيفي للعمال، ويعني البيئة الداخلية التي يعمل فيها العمال ويتمثل في الهيكل التنظيمي والاتصال والتكنولوجيا. ويعرف بأنه مجموعة من الخصائص الداخلية التي تميز المنظمة والتي يعمل الفرد ضمنها فتؤثر علي قيمه واتجاهاته وأداءه .

ومن هذا المنطلق فان المناخ هو محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة، كما يستوعبها ويدركها الأفراد، ويستخلصون منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأداءهم، حيث ان المناخ المناسب في المنظمة له دور كبير في التأثير علي بعض المتغيرات ذات الصلة بالافراد، منها الأداء الوظيفي. حيث يعني مستوي الجهد الذي يبذله العمال للقيام بعملهم، حيث يؤثر علي الاداء بالسلب او الايجاب.

و من أجل تحقيق أداء وظيفي جيد يجب توفر مناخ تنظيمي مناسب وملائم وهذا ما دلت عليه الكثير من الدراسات مثل دراسة محمودي أسماء (2016) تحت عنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط" التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط. و دراسة هاجر الشريف (2013) بعنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي " التي أكدت ظهور الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العالي العامة بمستوى متوسط حيث أن عدم توفر مناخ تنظيمي ملائم أدى إلى هذا المستوى من الأداء لموظفي لأعضاء هيئة التدريس. وحاولنا من خلال دراستنا معرفة علاقة المناخ التنظيمي بالاداء الوظيفي لدي اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثلجي الاغواط حيث أننا سلطنا الضوء على الجامعة بصفة عامة وأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بصفة خاصة، وهم يعتبرون من أهم فئات المجتمع، لما لهم من قيمة كبيرة فهم يعدون نخبة المجتمع، فنجد انهم العنصر الفعال في تلك المؤسسة والمحرك الاساس لهم في زيادة ادائهم الوظيفي هو المناخ التنظيمي ومن اجل تحقيق اهداف كلية العلوم الاجتماعية لزيادة اداء الاساتذة، يجب توفير مناخ التنظيمي المناسب حتي يقومو بأداء عملهم بطرق تتسم بالفعالية والاهتمام وبالمستوي الذي يتوقعه منهم الاخرون، و بذلك أصبح تحسين المناخ التنظيمي من أهم واحبات الإدارة

و التي عليها أن تبذل كل جهدها وطاقتها لتحسينه بالشكل الذي يساهم في رقي مستوى الأداء الوظيفي ,ولهذا اخترنا هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بينها، في ضوء دراسة العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي و الأداء الوظيفي و دراسة الفروق للأساتذة في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لتغير الجنس والاقدمية في العمل والمحيط قما بتقسيم الدراسة الى خمس فصول هي:

1-الفصل الأول : وهو مدخل تمهيدي تم الطرق فيه إلى الدراسة و فرضياتها و أهدافها و

أهميتها بالإضافة إلى المفاهيم والتعريف الإجرائية والدراسات السابقة و التعقيب عليها

2- الفصل الثاني:المناخ التنظيمي و تعرضنا فيه إلى تمهيد و مفهوم المناخ التنظيمي و مستوياته و أبعاده و العوامل المؤثرة فيه و عملية خلقه من طرف الإدارة و أخيرا طرق تحسينه و خلاصة .

3-الفصل الثالث: الاداء الوظيفي تطرقنا فيه إلى تمهيد و مفهوم الأداء الوظيفي و عناصره و محددانه و العوامل المؤثرة فيه و أنواعه و أبعاده إضافة إلى تقييم الأداء الوظيفي و القائمون بعملية تقييمه و معوقاته و أخيرا إجراءات تحسينه و خلاصة .

4- الفصل الرابع :الاجراءات الميدانية لدراسة و تعرضنا فيه إلى تمهيد و منهج الدراسة و حدودها و مجتمعها و عينتها و وصفها حسب خصائصها و الدراسة الأولية و التعريق بالمؤسسة و أدوات جمع البيانات و الخصائص السيكومترية للأداة و أخيرا الأساليب الإحصائية و خلاصة .

5-الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الفرضيات و إستنتاج عام والاقتراحات.

وفي الأخير تطرقنا إلى خاتمة و قائمة المراجع اتحتوي المراجع التي أتمنا من خلالها هذه الدراسة و قائمة الملاجق .

الفصل الاول

مدخل إلى الدراسة :

- 1-مشكلة الدراسة.
- 2-فرضيات الدراسة.
- 3-أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5-المفاهيم والتعاريف الاجرائية.
- 6-الدراسات سابقة.
- 7-التعقيب على الدراسات السابقة.

1. مشكلة الدراسة:

يعد المناخ التنظيمي من أهم المواضيع التي تدرس في مجال البحث العلمي، وخاصة علم النفس العمل، ولما له من تأثير على أداء الأفراد في ما يقومون به من أعمال. وقد خصصت له العديد من الدراسات في شتى المجالات والقطاعات و المؤسسات. سواء الاقتصادية أو التربوية أو الخدماتية، و تنوعت واختلفت نتائجها ومن بينها دراسة السكران (2004) بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي". وهذا يدل على أهمية الدور الذي يلعبه ولا يزال هناك المزيد من الأبحاث والدراسات في هذا المجال للتعرف على طبيعته ومستوياته وأبعاده و العوامل المؤثرة فيه، إذ أن المناخ التنظيمي هو بيئة العمل الداخلية بمختلف خصائصها ومتغيراتها وتفاعلاتها ويتمثل في الهيكل التنظيمي والتكنولوجيا و الاتصال، حيث يلعب دورا كبيرا في تحسين مستوى أداء العاملين. ويمكننا القول انه يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها.

يعرف "العميان " المناخ التنظيمي على أنه عبارة عن البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، وهذا يعني الثقافة و القيم والعادات والتقاليد والأعراف والأنماط السلوكية والمعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية و الاقتصادية داخل المنظمة.

(شيخة, 2015, ص,14)

كما عرفه " الطجم والسواط " بأنه عبارة عن موجز للانطباع الشخصي عن بيئة العمل داخل المنظمة، وهذا الانطباع من الممكن أن يتجاوز مستوى الفرد إلى المستوى الجماعي.(المرجع السابق, ص, 14)

وقد عرفه "العدوان واخرون " بأنه مجموعة الخصائص أو الصفات التي تتصف بها المنظمة وتجعلها تختلف عن غيرها من المنظمات، وذلك من خلال خلق بيئة تنظيمية وأسلوب ملائم يوجه العاملين داخل المنظمة، ويكون لهذه الصفات أو الخصائص تأثير في سلوك العاملين فيها، مما يدفعهم إلى العمل على تحقيق أهدافها.

(حمد علي, 2014, ص,61)

ولذلك يجب الاهتمام به وجعله يتماشى مع أهداف المنظمة و الفرد بحد سواء حيث أن النجاح في خلق مناخ ملائم يساهم ويشجع الأفراد على تحسن عملهم وزيادة أدائهم الوظيفي من خلال شعورهم بأهميتهم. قد خصصت له العديد من الدراسات من بينها دراسة شامي صليحة (2010) تحت عنوان المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين حيث توصلت إلى نتائج أهمها وجود تأثير مرتفع للمناخ التنظيمي على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين. والأداء الوظيفي هو مستوى الجهد الذي يبذله العمال داخل عملهم لتحقيق أهداف المنظمة حيث "يعبر الأداء بشكل مباشر على مجهود العاملين في سبيل تحقيق أهداف المنظمات ويتوقف مستوى الأداء على قدرات مهارات وخبرات العاملين التي توجد خلف مجموعة من المتطلبات التي تتضمن المؤهلات التعليمية الميول الاهتمامات وغيرها من العوامل التي تندرج تحت الوصف الوظيفي اللازم لتصميم الوظائف واشتراط المؤهلات اللازمة لشغلها. (المرجع السابق, ص,14)

فالأداء الراقى يرتكز على خلفية علمية وتأهيل عملي تطبيقي يوضح مهام العمل ويبسط إجراءاته و خطواته حيث تسهم القدرات والمهارات والخبرات السابقة للعاملين في دعم الابتكار و الإبداع بشرط توفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يشجع على ذلك واستغلال قدراتهم في تحقيق أهداف المنظمة ". (المرجع السابق, ص14)

ويعرف البقمي الأداء الوظيفي على أنه النتائج و الإنجازات التي يحققها العاملون حسب المهام و الواجبات المكلفين بها. (حمد علي 2014 ص85)

ويعرفه سيلجمان بأنه الدرجة التي يمارس فيها العاملون السلوك الذي يساهم في إنجاز و تحقيق أهداف الإدارة. (المرجع السابق, ص, 85)

بينما عرفه الشمري بأنه قيام الموظفين بتنفيذ المهام و الواجبات المنوطة بهم وفهم المسؤوليات التي تحددها أجهزتهم لتحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها. (نفس المرجع ص85)

يرتبط مجموعة من المفاهيم بمفهوم الأداء وهي الكفاءة و الفعالية والإنتاجية, فالكفاءة تعني العلاقة بين الجهد والموارد المستخدمة و المنفعة التي يحصل عليها أعوان المنظمة, أما الفعالية فتعرف بأنها العلاقة بين النتائج المحققة بالأهداف المسطرة كأن هذا النظام فعالا والعكس صحيح , بينما الإنتاجية تعبر عن المقدرة على خلق الناتج أي القيمة المضافة باستخدام عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية معينة وهي علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج وقيمة الإنتاج وفقا لمقياس نقدي أو مادي محدد. (منصوري, 2015, ص, 41)

كما نجد أن الأداء يرتبط بالسلوك والإنجاز حيث يعتبر السلوك ما يقوم به الأفراد من تصرفات واعمال في المنظمة التي يعملون بها. والإنجاز هو ما يبقى من أثر أو ناتج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أو نتاج أو نتائج الجهد أو العمل. أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز وهو ما تسعى المنظمة للوصول إليه. المرجع السابق, ص, 41)

وعليه للمناخ التنظيمي الجيد دور كبير في زيادة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي, حيث يدل هذا على الارتباط الوثيق بين المفهومين ومدى علاقتهما ببعضهما وهذا ما أكدته دراسة الشنطي (2006) تحت عنوان "أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية " حيث توصلت إلى وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي، بحيث أنه يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء. و أشارت أيضا دراسة محمودي أسماء (2016) تحت عنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط" إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

كما أكدت دراسة هاجر الشريف (2013) بعنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي "ظهور الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العالي العامة بمستوى متوسط حيث أن عدم توفر مناخ تنظيمي ملائم أدى إلى هذا المستوى من الأداء لموظفي أعضاء هيئة التدريس.

أما دراسة احمد علي (2016) بعنوان " تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعمال " فقد نتج عنها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي

والأداء الوظيفي للعاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أهمية ودور المناخ التنظيمي الملائم وتأثيره على زيادة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي، ومن هنا جاءت دراستنا لمعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط، باعتبار أن أداء الأساتذة بالجامعة يرتبط بالمناخ التنظيمي حيث سنعالج هذا الموضوع من خلال التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي ومعرفة تأثيره على الأداء الوظيفي ومعرفة العوامل المؤثرة فيهم وتحديد معوقات الأداء الوظيفي، وكذا إجراءات تحسينه وسنحاول معالجتها من خلال استخدام الاستبيان، كوسيلة لجمع المعلومات ومجموعة من الأساليب الإحصائية للإجابة على التساؤل التالي :

هل توجد علاقة بين بعد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط ؟

كما تتفرع منه الأسئلة التالية :

1. هل توجد علاقة بين بعد الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط ؟
2. هل توجد علاقة بين بعد التكنولوجيا والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط ؟
3. هل توجد علاقة بين بعد الاتصال والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط ؟
4. هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط تعزى لمتغير الجنس؟
5. هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟

2.فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

1. توجد علاقة بين بعد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

الفرضيات الفرعية:

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد التكنولوجيا والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بعد الاتصال و الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط تعزى لمتغير الجنس.
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

3. أهداف الدراسة: هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى:

الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

الكشف على مدى تأثير الهيكل التنظيمي والتكنولوجيا والاتصال على الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

الكشف عن الفروق للأساتذة في مستوى الأداء تعزى لمتغير الجنس والأقدمية في العمل.

معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

العمل على توفير مناخ تنظيمي ملائم يساعد في تحسين الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

4. أهمية الدراسة:

1.4. الأهمية النظرية :

تبرز أهمية الدراسة في التعرف على المناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط، ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي.

دراسة تقييمية لمدي تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

2.4. الأهمية التطبيقية :

إبراز دور المناخ التنظيمي في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

الاطلاع على المشاكل والصعوبات التي تقلل فاعلية المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

تقديم نصائح وحلول تساعد حل هذه المشاكل والصعوبات.

5. المفاهيم و التعاريف الإجرائية :

1.5. تعريف المناخ التنظيمي :

المناخ لغة :هو حالة الجو لفترة زمنية محددة. (الشنطي, 2006، ص,23)

تعريفه اصطلاحا:

عرف المغربي المناخ التنظيمي بأنه مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المنظمة الداخلية التي يعمل ضمنها الفرد فتؤثر على قيمه واتجاهاته وإدراكه، وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار النسبي. (الشريف، 2013، ص19)

تعريفه إجرائيا.

المناخ التنظيمي هو كل العوامل والمتغيرات السائدة داخل كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط وتتمثل في الهيكل التنظيمي والتكنولوجيا و الاتصال والتي تؤثر على الأساتذة العاملين داخلها و سنقيسها من خلال استعمال إستبيان معد لذلك ومكتوب من 21 بندا.

2.5. تعريف الأداء الوظيفي :

الأداء لغة: الأداء بمعنى تأدية، اجراء، قيام ب، تنفيذ، إنفاذ(بلعابكي، 2005، ص،68)

مصدر ادي الأداء كلمة مترجمة عن الكلمة اللاتينية performance والتي تشير إلى تأدية عمل أو إنهاء نشاط أو تنفيذ مهمة بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة. (رحيمة، 2016، ص61)

تعريفه إصطلاحا :عرفه البقمي بأنه حصيلة الجهد الذي يبذله العاملين من أجل تحقيق هدف معين. (شيخة، 2015، ص 14)

تعريفه إجرائيا:

الأداء الوظيفي هو مستوى الجهد الذي يبذله أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط أثناء قيامهم بعملهم. وسنقيسه بإسخدام إستبيان معد لذلك مكون من 16 بندا.

6. الدراسات السابقة :

أولا:الدراسات المتطابقة:

أ. الدراسات المحلية :

1-دراسة محمودي أسماء(2016) بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة التربوية العلامة عبد الحميد ابن باديس، وتقييم المناخ لهذه المؤسسة وكذلك التعرف على مستوى أداء الوظيفي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي تكونت عينة الدراسة من 30 فردا وكانت الاستبانة هي وسيلة لجمع البيانات تم استخدام برنامج SPSS ومجموعة من الأساليب الإحصائية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من نتائج أهمها:

وجود علاقة ايجابية بين ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي المتمثلة (الهيكل التنظيمي التكنولوجيا الاتصال) وبين متغير الأداء الوظيفي.

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

ب. الدراسات العربية :

1/دراسة شيخه بنت سالم النبهانية (2015) بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته الأداء الوظيفي في مديريات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي حيث تكونت عينة الدراسة من 160 من رؤساء الأقسام حيث تم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع المعلومات وبعض الأساليب الإحصائية وقد توصلت من مجموعة من النتائج أهمها :

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذكور والإناث في المحاور التالية الهيكل التنظيمي. الإدارة مدى مشاركة العاملين نمط الاتصال والأداء الوظيفي وكذلك

المجموع الكلي بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين ذكور والإناث في المحور المتعلق بطبيعة العمل ومحور التكنولوجيا لصالح الذكور.

2/دراسة هاجر أحمد محمد الشريف (2013) بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي هدفت هذه الدراسة المعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي وأبعاده المختلفة والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريسالعاملين بالمؤسسات العامة للتعليم العالي في مدينة بنغازي وتكونت العينة الدراسة من 272 فرد تم جمع بيانات الدراسة الميدانية عن طريق الاستبانة وبعض الأساليب الإحصائيةولذلك لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها

ظهور الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة التعليم العالي العامة بمستوى المتوسط حيث أن عدم توفر مناخ تنظيمي مناسب أدى إلى هذا المستوى من الأداء الوظيفي.

عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين بالمؤسسات العامة للتعليم العالي في مدينة بنغازي وتكونت العينة الدراسة.

3/دراسة ناصر محمد إبراهيم السكران (2004) بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي هدفت الدراسة إلى التعرف على التوجهات العاملين في قطاع القوات الأمن الخاصة نحوى المناخ التنظيمي وعلاقته بأدائهم الوظيفي وقد بلغ عدد العينة 275 تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي عن طريق مدخل المسح الاجتماعي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

وجود توجهات ايجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحوى الدرجة الكلية لمستوى أدائهم الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة المتطابقة :

من خلال بحثنا في الدراسات السابقة المتطابقة مع دراستنا عرضنا أربع دراسات واحدة محلية وثلاثة عربية ساعدتنا في صياغة الفروض واختيار المنهج وأدوات الدراسة

حيث درست متغيرات بحثنا في ضوء متغير الهيكل التنظيمي و الاتصال والتكنولوجيا و الجنس والخبرة. .. وقد أجمعت أغلب هذه الدراسات على وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي.

ثانيا: الدراسات المرتبطة بمتغير الدراسة :

أ. الدراسات المحلية:

1. دراسة زكري رحيمة (2016) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على أداء المورد البشري هدفت الدراسة إلى التعرف عن أثر المناخ التنظيمي السائد في مؤسسة مطاحن الزبيان القنطرة بسكرة في مستوى أداء المرد البشري فيها استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي تكونت عينة الدراسة من 144 عامل وكانت الإستبانة وسيلة جمع البيانات ومجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل استجابات أفراد العينة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

عدم وجود أثر نودلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على أداء المورد البشري بمؤسسة مطاحن الربان القنطرة بسكرة.

دراسة شامي صليحة (2010) بعنوان المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين هدفت الدراسة إلى التعرف على على المناخ التنظيمي في جامعة بومرداس و تأثيره على الأداء الوظيفي إستخدم الباحث في جمع المعلومات أسلوب المقابلة و الإستبيان ومجموعة من الأساليب الإحصائية وتمثلت عينة الدراسة الفعلية قي 38 موظف و85 أستاذ دائم ومن أهم النتائج التي توصلت لها :

وجود تأثير مرتفع للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي.

عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإتصال والأداء الوظيفي.

ب. الدراسات العربية :

1. دراسة حمد علي عبد الله عيسى (2016) بعنوان تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعمال هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجزائر والإقامة في وزارة الداخلية وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة النهائية من 227 قام الباحث باستخدام الإستبانة لجمع المعلومات وبعض الأساليب الإحصائية وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجزائر والإقامة في وزارة الداخلية

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجزائر والإقامة في وزارة الداخلية

2 . دراسة جلال محمود الشيخ (2016) بعنوان المناخ التنظيمي وأثره على أداء الموظفين في وكالة الغوث الدولية هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وكالة الغوث الدولية على أداء الموظفين استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي تكونت عينة الدراسة من 321 فرد وقد تم جمع البيانات من خلال الإستبانة وبعض الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج وقد توصلت إلى نتائج أهمها :

توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد في وكالة الغوث الدولية تتسم بالإيجابية نسبياً.

3 . دراسة فؤاد علاء الجوري (2015) بعنوان اثر المناخ التنظيمي في أداء الموارد البشرية هدفت الدراسة إلى التعرف على المناخ السائد في وزارة الزراعة السورية. على أداء العاملين بها. بلغ عدد العينة 50 عامل وكان الاستبيان وسيلة لجمع البيانات ومجموعة من الأساليب الإحصائية لعرض وتحليل نتائج الدراسة وانتهت نتائج الدراسة بعدم وجود تأثير جوهري لكل من خصائص الهيكل التنظيمي ونظرة المنظمة للعنصر

البشري وعملية اتخاذ القرارات والحوافز على أداء العاملين في وزارة الزراعة السورية بينما يوجد تأثير جوهري لعملية التدريب على أداء العاملين.

4 . دراسة محمود عبد الرحمان الشنطي (2006) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطنة العربية الفلسطينية استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي تكونت عينة الدراسة من 620 موظف وكان الاستبيان وسيلة جمع البيانات ومجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد في وزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية :

1 . دراسة (pangil&others ,2011) بعنوان العلاقة بين المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي دراسة حالة في مؤسسة حكومية ماليزية هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي لدى موفي المؤسسة الحكومية و قد شملت الدراسة 1020 موظفاً حيث تم توزيع الإستبانة كأداة لجمع البيانات و تصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

توفر مناخ تنظيمي منخفض يؤدي إلى رضا وظيفي منخفض

وجود ارتباط جوهري إيجابي بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي

انخفاض أبعاد المناخ (المكافأة,المسؤولية, الهيكل التنظيمي) أدى إلى انخفاض الرضا الوظيفي.

2 . دراسة (Davidson 2003) بعنوان هل يضيف المناخ التنظيمي قيمة لجودة الخدمات الفندقية في الولايات المتحدة الأمريكية. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى إدراك العاملين للمناخ التنظيمي في تلك المؤسسات ومدى تأثير عوامل المناخ التنظيمي على مستوى جودة الخدمات الفندقية حيث تكونت عينة الدراسة من 80 عامل بمختلف

فنادق كليفورنيا فلوريدا و تيكساس وتم إستخدام السبيان كأداة لمع البيانات ومن أهم نتائج الدراسة :

وجود مستوى عالي لإدراك العاملين للمناخ التنظيمي في قطاع الخدمات الفندقية.

وجود علاقة إيجابية بين مستوى إدراك العاملين للمناخ التنظيمي في هذه المؤسسات و جودة الخدمات المقدمة للزبائن.

7 . التعقيب على الدراسات السابقة:

في هذه الدراسة قمنا بعرض 12 دراسة سابقة أجريت في الفترة الممتدة بين (2016) إلى (2003) قمنا بترتيبها من الأحدث إلى الأقدم. حيث ذكرنا 4 دراسات متطابقة مع متغيرات بحثنا كانت الأولى محلية والأخرى عربية حيث أجمعت معظمها على وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي وتناولنا 6 دراسات مرتبطة بنفس تعبير متغيرات الدراسة منها 4 عربية و 2 محلية و ذكرنا 2 أجنبية تناولت متغير المناخ التنظيمي لاحظنا أنها اختلفت في نتائجها فمنها من توصلت إلى وجود تأثير إيجابي للمناخ التنظيمي على الأداء مثل دراسة حمد علي (2016) و جلال الشيخ (2016) و دراسة شامي (2010) دراسة الشنطي (2006) ومنها من توصلت إلى عدم وجود تأثير كدراسة رحيمة (2016) و الجوري (2015). وكل الدراسات التي سبق ذكرها قد تشابهت مع دراستنا في كونها درست متغير المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي ولكن اختلفت في نوع العينة. أما بالنسبة لدراسات التي تناولت متغير المناخ التنظيمي فقد توصلت دراسة بنجل أوتر (2011) إلى توفر مناخ تنظيمي منخفض يؤدي إلى رضا وظيفي منخفض. أما دراسة دافيتسون (2003) توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى إدراك العاملين للمناخ التنظيمي في هذه المؤسسات و جودة الخدمات المقدمة للزبائن حيث تشابهت مع دراستنا في دراستهما لمتغير المناخ التنظيمي.

ومن خلال اطلاعنا على هذه الدراسات لاحظنا اختلاف نتائج الدراسات وربما يرجع إلى اختلاف مجتمع كل منها واستخدام وسائل بحثية مختلفة رغم أننا لاحظنا أننا معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كوسيلة أساسية لجمع البيانات. وما يهمنا أننا استفدنا منها في جميع محطات الدراسة وفي صياغتنا للفروض واختيارنا لمنهج الدراسة وتفسير النتائج.

الفصل الثاني

المناخ التنظيمي:

تمهيد

- 1- مفهوم المناخ التنظيمي.
 - 2- مستويات المناخ التنظيمي.
 - 3- خصائص المناخ التنظيمي.
 - 4- العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي.
 - 5- الادارة وعملية خلق المناخ التنظيمي.
 - 6- تحسين المناخ التنظيمي.
 - 7- مداخل قياس المناخ التنظيمي
- خلاصة.

- تمهيد:

لقد استحوذ موضوع المناخ التنظيمي على اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين في مجال التنظيمات نظرا لارتباطه بعناصر تنظيمية عديدة، ويرجع هذا الاهتمام إلى أهمية هذا المفهوم وتأثيره على سلوك الأفراد في المنظمات وسنتناول في فصلنا هذا مفهوم المناخ التنظيمي ومستوياته وخصائصه بالإضافة إلى العوامل المؤثرة فيه ودور الإدارة في عميلة خلق المناخ التنظيمي وكيفية قياسه وطرق تحسينه.

1. مفهوم المناخ التنظيمي:

لقد اختلفت و تعددت تعريف المناخ التنظيمي باختلاف الباحثين و سنعرض أهمها فيما يلي:

عرف القريوتي المناخ التنظيمي: بأنه مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو المستقرة، يفهمها العاملون ويدركونها، مما ينعكس على قيمهم و اتجاهاتهم و بالتالي سلوكهم ،(قورة ،2017ص 23)

و عرف العميان:المناخ التنظيمي على أنه البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، وهذا يعني الثقافة، القيم، العادات، الأعراف، الأنماط السلوكية، المعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة.(مطمور ،2020،ص21)

حسب فورهان ودو حيلمر:المناخ التنظيمي هو مجموعة من الخصائص التي تتصفو بها المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات وتؤثر على سلوك المنظمات وسلوك العاملين بها . (نفس المرجع،ص21)

في حين عرفه الذبيات بأنه: "المناخ التنظيمي هو مجموعة العوامل، الخصائص، القواعد، والأساليب التي توجد وتحكم سلوك الأفراد داخل التنظيم تميزه عن غيره من التنظيمات. (نفس المرجع،ص21)

ويرى "المغربي" المناخ التنظيمي بأنه: "مجموعة التي تميز بيئة المشروع الداخلية التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم، وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي، وتتضمن مجموعة من الخصائص هذه، الهيكل التنظيمي النمط القيادي، السياسات والإجراءات والقوانين وأنماط الاتصال ووسائله وغيرها من العناصر . (قورة 2017،ص23).

وكما عرفه آخرون: المناخ التنظيمي هو المشاعر. المواقف، والاتجاهات السلوكية التي تتصف بها الحياة التنظيمية، والتي يمكن قياسها عمليا من خلال إدراك أفراد المنظمة. .(مطمور ،2020،ص21)

2. مستويات المناخ التنظيمي :

يوجد للمناخ التنظيمي مستويان هما :

1.2 مستوى المنظمة : يتم إدراك هذا المناخ التنظيمي بشكل متماثل بين الأفراد داخل المنظمة، أي أن جميع لأفراد داخل المنظمة يدركون خصائص المنظمة وظروف عملهم الداخلية بشكل موحد ومتماثل. (سنوسي، 2017، ص43)

1.2 مستوى مجموعة الأفراد : تدرك كل مجموعة من الأفراد في إدارة أو قسم المناخ التنظيمي بشكل مختلف ويرجع هذا الاختلاف إلى العديد من العوامل مثل الاختلاف في الموقع داخل الهيكل التنظيمي أو الاختلافات في طبيعة العمل. ويتكون هذا المناخ التنظيمي عندما يكون هناك شبه إجماع بين أفراد المجموعة من حيث إدراكهم للمناخ حيث يلاحظ أن إدراك كل مجموعة للمناخ. التنظيميينعكس على اتجاههم ناحية العمل ، وأن الاتجاهات ناحية العمل تكون مستقلة جزئيا من مكانالعمل وذلك نظرا للقيم والاتجاهات التي يحملها الأفراد معهم إلى مكان العمل أي أن الأفرادمن خلفية اجتماعية واحدة تكون لديهم اتجاهات وقيم مشتركة تجاه العمل مما يؤدي لإدراكهم للمناخ التنظيمي بشكل مختلف عن الآخرين لذا فإن معرفة اتجاهات وقيم الأفراد تساعد في تفسير نوعية إدراكهم للمناخ التنظيمي ويرى آخرون وجود مناخ تنظيمي مختلف لكل مستوى إداري حيث يوجد مناخ تنظيمي للإدارة العليا ومناخ تنظيمي للإدارة الوسطى ومناخ تنظيمي للإدارة الدنيا وهذا يؤكد بأن المناخ التنظيمي يتعلق بالمستويات الإدارية حيث يوجد مناخ لكل مستوى، وأن المستوى الأعلى يفرض المناخ الذي يعمل فيه المستوى الأدنى. (نفس المرجع ، ص 44)

.ويتضح أن كل من هيكل المنظمة وسياساتها يؤثران على سلوك القيادة وينتقل التأثير في العمل والعمليات التي تقع داخل المنظمة، ويؤدي ذلك إلى تكوين المناخ التنظيمي مع الأخذ في الاعتبار خصائص الأفراد والتي تلعب دورا في تحقيق كل منالرضا عن العمل وكفاءة وفاعلية الأداء. ومن ناحية أخرى فإن مناخ الإدارة العليايلعب دورا هاما في كل من العمل والعمليات التي تحدث داخل المنظمة، وذلك بالتفاعل معسلوك القيادة في الإدارة الوسطى وكل من العمل والعمليات التي تحدث داخل المنظمة وذلك

بالتفاعل مع سلوك القيادة في الإدارة الوسطى وهذا يؤدي إلى تكوين المناخ التنظيمي للإدارة الوسطى والذي يلعب دورا الرضا عن العمل والأداء . (نفس المرجع ،ص 44)

3. خصائص المناخ التنظيمي :

هناك العديد من الخصائص للمناخ التنظيمي وسنذكر أهمها فيما يلي :

- إن مفهوم المناخ التنظيمي مفهوم يعبر عن مجموعة من الخصائص أو السمات المرتبطة ببيئة العمل الداخلية، ولا يعبر عن البيئة الخارجية بعناصرها ومتغيراتها.
- إن هذه الخصائص تتميز بدرجة عالية من الاستقرار أو الثبات النسبي، ويمكن عن طريقها التمييز بين منظمة وأخرى وأن هذه الخصائص هي حصيلة تفاعل بين خصائص المنظمة والفرد.
- إن مناخ أي منظمة يعبر عن ما يراه العاملون فيها وفقاً لإدراكاتهم وتصوراتهم الخاصة وليس بالضرورة ما هو كائن فعلياً، (قورة ،2017ص 25)
- إن المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المنظمة كما أنه ليس بمصطلح بديل عنها المناخ التنظيمي يختلف عن المناخ الإداري، حيث يعتبر المناخ التنظيمي أحد المحددات الرئيسية للسلوك التنظيمي، بينما المناخ الإداري يعد أحد المحددات الأساسية للمناخ التنظيمي. (مرجع سابق، ص25)
- إن المناخ التنظيمي السائد في منظمة ما يؤثر بشكل كبير على سلوك العاملين بها وله نتائج سلوكية قوية.
- توجد علاقة بين الصفات والتصرفات التنظيمية الأخرى وبين المناخ التنظيمي الذي ينتج في المؤسسة، مما يؤثر تأثيراً مباشراً على الأعضاء وممارساتهم.
- المناخ تجسيم معين لمتغيرات موضوعية.
- العناصر المكونة للمناخ قد تختلف ولكن تبقى هويته كما هي دائماً.
- المناخ يتحدد بصفة جوهرية بواسطة خصائص الآخرين وسلوكياتهم واتجاهاتهم، وكذلك بواسطة الوقائع الاجتماعية والثقافية. (مرجع سابق، ص25)

4. العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي :

يمكن تصنيف العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي إلى خمسة أقسام: عوامل داخلية وعوامل تنظيمية وعوامل شخصية وعوامل خارجية وعوامل نفسية، وذلك على النحو التالي :

أولاً : العوامل الداخلية:

1. الثقافة التنظيمية: حيث تعتبر ثقافة المنظمة من المتغيرات الرئيسية التي تحكم كيفية عمل التنظيم وأداءه فلها تأثير مباشر على تصرفات الأفراد ولها تأثير على اتجاهات القادة واهتماماتهم. (بوخاري، 2019، ص، 89)
 2. ظروف العمل: ونقصد بها بيئة العمل المادية (الإضاءة، الضوضاء، الأثاث، تنظيم لمكاتب والتهوية...) التي يعملها الأفراد. (مرجع سابق ،ص، 89).
 3. . البيئة الإجتماعية: وهي مجموعة العادات والتقاليد والقيم المحلية والاتجاهات حيث تؤثر على مدى فهم واستيعاب الأفراد لمجريات الأحداث داخل التنظيم ومن ثمة ينعكس ذلك على سلوكياتهم وتصرفاتهم. (مرجع سابق ،ص، 89)
- ثانياً : العوامل الشخصية :

1. قدرات الأفراد : عدم قدرة الفرد على القيام بالأعمال الموكلة له تقوده للإحباط ومن ثمة تتخفض إنتاجيته . (مرجع سابق ،ص، 89)
2. تناقض القيم : تطلب العمل بعض السلوكيات التي تتطلبها الوظيفة والتي لا تتفق مع قيم و أخلاقيات الموظف تؤثر على شعوره بالذنب و تصيبه بحالة من القلق و تأنيب الضمير و هذا يؤثر على إنتاجيته و أداءه . (مرجع سابق ،ص، 89)
3. درجة المحاطرة : فالمناخ التنظيمي الذي يسمح بمخاطرة معتدلة محسوبة سيدفع إلى مزيد من الإنجاز. أما المناخ الذي يتبع المنهج التحفظي أو العشوائي سيدفع إلى المزيد من الإحباط وضعف الرغبة في تحسين الأداء. (مرجع سابق ،ص، 90)

ثالثا العوامل التنظيمية :

1 السياسات و الممارسات الإدارية : ترتبط بالنمط الإداري (القيادي) فكما كانت الممارسات الإدارية قائمة على التشاور ومشاركة في صنع القرار، واحترام وتقدير الاعتبارات الذاتية والشخصية للعاملين فيه فإن شعورا بالثقة المتبادلة والصراحة وتحمل المسؤولية يكون عاليا من الأفراد مما يسهم في تطوير إتجاهات نحو النظام ونحو العاملين و هذا من دلائل إيجابية مناخه التنظيمي .(مرجع سابق ،ص،90)

2. طبيعة العمل : تؤثر طبائع الأعمال وأنواع الصناعات والأنشطة التي تزاولها المنظمات في تهيئة مناخ تنظيمي مميز، فالمزارع صناعات تعليب الأغذية في المجتمعات الريفية تعمل في جو يختلف تماما عن المناخ الذي تعمل فيه البنوك والشركات الاستثمار المالي مثلا في المنطقة الحضرية، وحيث تؤدي ضغوط الوقت ومحاولة الالتزام بتوقيت الانجاز المحددة في بنك أو شركة طيران أو صحفية مثلا لجعل مناخ العمل مختلفا تماما عنه في دار رعاية المسنين . (مرجع سابق ،ص،90)

وكلما كان العمل متجددا ومميزا لروح التحدي لدى الفرد كلما أدى ذلك إلى مزيد من الابتكار وكان عاملا مؤديا إلى تحسين المناخ التنظيمي، وذلك على العكس من الاعمال الروتينية المتكررة و المملة . (مرجع سابق ،ص،90)

3. نظام الإتصالات في المنظمة : يعتبر نظام الاتصالات بالمنظمة بمثابة الجهاز العصبي بالنسبة للإنسان فبدون اتصال فعال تصيب المنظمة بالجمود والشلل، ولذلك لا بد من وجود تكامل بين نظام الاتصالات وباقي النظم بالمنظمة، وكذلك لا بد من وجود تنسيق بين نظام الاتصالات ومختلف النظم في المنظمة وذلك حتى يمكن للمنظمة أن تعمل بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية كما أن زيادة فاعلية نظام الاتصالات بالمنظمة يؤدي إلى تحسين المناخ التنظيمي . (مرجع سابق ،ص،90)

4. حجم المنظمة : تميل المنظمات الكبيرة إلى أن تكون مرنة لا جامدة وأكثر بيروقراطية وتقيدا بالأنظمة والتعليمات، فمن الأسهل بناء مناخ من الإبداع في منظمة صغيرة أكثر من منظمة كبيرة، لعل من الملاحظ أن أكثر الاختراعات و الإكتشافات الإبداعية تخرج من منظمات صغيرة . (مرجع سابق ،ص،91)

5. **أهداف المنظمة** : تسعى المنظمة إلى تحقيقها تحدد طبيعة الأنشطة و التفاعل بين الأشخاص اللازمين لتحقيق هذه الأهداف، و كلما كانت هذه الأهداف واضحة كلما وضحت الأدوار و المسؤوليات المناطة بالأفراد أضعف احتمال وجود تعارض و تناقض في الأداء . (مرجع سابق ،ص،91)

رابعا : العوامل الخارجية :

1. **النشاط النقابي** : لوجود أو غياب النشاط النقابي أثر هام على المناخ التنظيمي والعلاقات التنظيمية، فلعلاقات بين الإدارة والعاملين قد تميل لأن تكون أكثر رسمية وعدائية عندما يتجه العاملون لتشكيل نقابة أو اتحاد ويتجهون للتفاوض مع الحكام لعقد عمل أو نظام جديد و ما إلى ذلك . (مرجع سابق ،ص،91)

2. **المشاكل الأسرية** : ويقصد بها المشاكل المتعلقة بالنواحي المالية والأبناء، ومختلف الضغوط التي تتعرض لها الأسرة قد تكون مصدرا للقلق وبالتالي تؤثر على المستوى الإداري ويشير الباحثين إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي إذا ركزت عليها المنظمة ووفرتها كان لها أثر قوي في تنمية المناخ الإيجابي و الجيد و هي :

- الثقة المتبادلة بين كافة المستويات .
- المشاركة في عملية صنع القرار .
- الشفافية في التعامل مع الموظفين .
- مساندة الإدارة للعاملين و تشجيعهم على العمل و التميز .
- الاهتمام بالهيكل التنظيمي و تطويره و تعديله من وقت لآخر .
- تميز السياسات التنظيمية بالثبات و الوضوح .
- إهتمام المنظمة بتدريب و تطوير مهارات و قدرات العاملين .
- التركيز على كفاءة وسائل الاتصالات .
- تبني القيادة فلسفة انسانية و الاهتمام بالعامل البشري و مشاكله و محاولة دعم الافراد و توجيههم و مساندهم .
- الابتعاد عن الرقابة التقليدية و الرقابة الصارمة والتركيز على الرقابة الذاتية و الايجابية .
- المسؤولية الإجتماعية إتجاه البيئة المحيطة بالمنظمة و إتجاه العاملين بداخلها .

- تفويض صلاحيات العاملين و الإتجاه نحو اللامركزية .
- التركيز على الانتاج والانجاز للعاملين و مكافئتهم على ذلك .
- المراجعة المستمرة لسياسات و أهداف و خطط المنظمة و مراقبة جودة أداء الموظفين .
- تحقيق الإنسجام بين الأهداف التنظيمية و الأهداف الفردية للعاملين بحيث لا يطغى أحدها على الآخر .(مرجع سابق ،ص، 91، 92)

خامسا : العوامل النفسية :

1. الضيق و القلق : إن الضيق والقلق اللذان يتولدان لدى الشخص ما هما إلا ترجمة لأحاسيس داخلية نابعة من تفهم الشخص لموقفه من العمل الذي يقوم به والجماعة المتصل بها، ويحاول الفرد في كافة المنظمات تحقيق الأهداف الصعبة والتي تحتاج الى جهد و أداء مميزين بطرق عديدة منها :

- بتعديل السلوك الذي يحقق اشباع حاجات غير محققة فعلا .
- بتعديل إدراكه للعالم الخارجي المحيط، أي بإهماله بعض المؤشرات الموجودة في البيئة المحيطة به والتي تؤدي إلى إيقاعه في وضع غير متوازن مع التركيز على الأشياء التي تؤدي إلى تحقيق إشباعا لرغباته التي لم تشبع بعد و الموجودة في سلم حاجات الانسانية .
- عن طريق النظر حوله في المسار الذي اختاره لنفسه للبحث عن الصعوبات و محاولة تذليلها أمامه .

فالقلق والضيق عبارة عن شعور يطرأ عند لأفراد عندما توجد سدود بين الفرد وحاجاته ورغباته؛ أي صعوبة تحقيق الحاجات الإنسانية. لذلك يجب دراسة هذه المشاعر في المنظمات لتحقيق الولاء والانتماء من خلال خلق مناخ تنظيمي مناسب .(مرجع ،سابق ،ص، 92)

2. الصراع النفسي : قد يعتقد البعض أن الصراع النفسي أحد أنواع القلق والضيق، فالصراع لها محوران فهي تنبع من الماضي وتؤثر في المستقبل. ويحدث الصراع النفسي على جميع المستويات الشخصية وبكل الدرجات في سلم أهمية الفرد منا

ولكن من أهم أسباب الصراع وجود أهداف متعارضة وحاجات متداخلة ذات أهمية كبيرة للفرد أو قد تكون من الأهداف الأقل أهمية. أي أن الصراع هنا ينشأ بسبب عدم تحقيق الحاجات المركزية والداخلية للفرد على المستوى الشخصي. (مرجع سابق ص،92)

وتحاول المنظمات استخدام الصراع النفسي كوسيلة لتغيير سلوك الأفراد اتجاه نظم العمل ومن النادر وجود خلافات طويلة حيث يحاول الفرد التغلب دائما على الصراع الفردي التنظيمي أو إيجاد توازن بين خاصية الاستقلالية والوحدة على المستوى الإداري في المنظمات. (مرجع سابق ص،92)

3. **الولاء و الإلتفاء** : يقصد بهذا العنصر إحساس الفرد بالارتباط بالمنظمة ومشاركتها الرغبة في الوصول إلى الأهداف المطلوبة. وهذا العنصر يدفع الفرد للعمل دون ضغط معين من قبل الآخرين، مما يدفع إلى تقديم خدمات للمنظمة لإحساسه أن العمل بها ارتباطا بوحدة يعتز ويفخر بالانتماء إليها وهنا يصبح تحقيق الأهداف أملا ورغبة للجميع وأن لا بد من الانضمام للمنظمة. (مرجع سابق ص،92)

يمكن القول، بأن هناك عدة عوامل سواء داخلية أو خارجية تؤثر في المناخ التنظيمي السائد في المنظمات، ولا بد على المنظمات أن تحدد مختلف التأثيرات لهذه العوامل على أداءها وفعاليتها، وخاصة تلك العوامل المرتبطة بالأفراد وبالتنظيم، كما ينبغي أن تقوم بالتحسين من مختلف العوامل إذا ما أرادت أن تحقق مناخ تنظيمي إيجابي يمكن المنظمات من تحقيق الأهداف المرجوة. (مرجع سابق ص،92)

5. الإدارة و عملية خلق المناخ التنظيمي الملائم :

خلق المناخ التنظيمي الملائم من أكثر العوامل أهمية في تحسين وتطوير كفاءة الأداء للأفراد وبالتالي للمنظمة ونظرا لكون العملية التحسينية والتطويرية في أجواء العمل ليست نهائية فكلما استجدت ظروف معينة كلما تطلب الأمر إجراء بعض التحسينات المطلوبة على المناخ التنظيمي للعمل ونظرا لكون الإدارة العليا لا تستطيع التحكم والتطوير إلا في المتغيرات القابلة للسيطرة عليها ولذا فإن هناك العديد من الإجراءات

التي تستطيع الإدارة العليا في المنظمة التحكم بها وخلق المناخ الملائم في ضوءها (الشنطي، 2007، ص، 42).

وتجدر الإشارة إلى أن لكل منظمة مناخ تنظيمي يناسبها من حيث أهداف وطبيعة أعمالها وفلسفتها، ولذلك على المنظمات أن تهتم بإدارة المناخ التنظيمي وهذا يعني التحكم بأبعاد وعناصر المناخ بحيث تخدم أهداف التنظيم وأهداف العاملين فيه . (مرجع سابق ،، ص، 42).

وتوجد مجموعة من العناصر البيئية التي يمكن للمنظمة السيطرة عليها وان تخلق من خلال تفاعل هذه العناصر مناخا تنظيميا جيدا و هي :

- الاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطويره وتعديله من وقت لآخر
- تميز السياسات التنظيمية بالثبات والوضوح.
- إهتمام المنظمة بتدريب و تطوير مهارات و قدرات العاملين .
- التركيز على كفاءة وسائل الاتصالات.
- العدالة في التعامل مع الموظفين.
- تبني القيادة فلسفة إنسانية والاهتمام بالعامل البشري ومشاكله ومحاولة دعم الأفراد وتوجيههم ومساندتهم عند الحاجة.
- الابتعاد عن الرقابة التقليدية والرقابة الصارمة والتركيز على الرقابة الذاتية والإيجابية المسؤولة الاجتماعية تجاه البيئة المحيطة بالمنظمة وتجاه العاملين بداخلها.
- تفويض الصلاحيات للعاملين و الإتجاه نحو اللامركزية .
- معالجة الروتين ومحاولة التخفيف منه قدر الإمكان.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- التركيز على الإنتاج والإنجاز للعاملين ومكافأتهم على ذلك.
- المراجعة المستمرة لكلا من سياسات وأهداف وخطط المنظمة ومراقبة جودة أداء الموظفين . (مرجع سابق ،، ص، 42)

6. تحسين المناخ التنظيمي :

هناك الكثير من العوامل التي تساعد في تكوين مناخ تنظيمي جيد يسهم في إيجاد بيئة مؤسسية ملائمة لجميع العاملين فيها، ترفع من روحهم المعنوية، و تساعدهم على تطوير أدائهم بما يتناسب مع المتغيرات المتلاحقة. (خليفة سليم ،2018،ص122) و ينطلق كذلك الإهتمام بالمناخ التنظيمي من مسلمة مفادها حاجة الأفراد العاملين في المنظمة إلى أجواء عمل جيدة من أجل أداء عملهم بصورة مناسبة، و تتمثل عملية تحسين نوعية المناخ التنظيمي في الجهود التي تبذلها المنظمة بهدف تعزيز الكرامة الإنسانية و خلق قيم عدل مشتركة تمكن المنظمة من الحصول على قوة عمل راضية، مندفعة و محفزة ذات شعور عالي بالولاء ما ينعكس إيجابيا على أدائهم الوظيفي، و السؤال المطروح هو: كيف تخلق المنظمة مناخا تنظيميا فعالا؟ حيث أن الإهتمام بالمناخ التنظيمي هو من انشغالات المسؤولين في أية منظمة. (مرجع سابق، ص ،122) و عليه يتم خلق المناخ التنظيمي الفعال من خلال الإعتداد على العناصر التالية :

1.6 الإهتمام بالهيكل التنظيمي : غلى الإدارة أن تقوم بتعديل و تطوير الهيكل التنظيمي لها من حيث تقسيم العمل، و استحداث الوحدات الإدارية، و تجديد الأنشطة و الوظائف و تحديد السلطات و الصلاحيات و المسؤوليات، بما يحقق الفائدة للدؤسسة و العاملين على حد سواء. (مرجع سابق، ص123)

2.6 الإهتمام بالسياسات : أن توضع السياسات التي تتميز بالمرونة في اتخاذ القرارات، لنتلائم مع المتغيرات و الظروف البيئية و الداخلية و الخارجية، و تعطي تأثيرا ايجابيا نحو الأفراد الذين يتأثرون بتطبيقها، و لا بد من أن تتسم بالثبات و الإستقرار و الوضوح، و هذا من شأنه أن يبعث الثقة و الإرتياح في نفوس العاملين، و ألا تكون عرضة للتغيير و التبديل السريع. (مرجع سابق، ص123)

3.6 تدريب العاملين : إن اعتماد الإدارة على تطوير الكفاءات و المهارات للعاملين، من خلال إلحاقهم بالدورات التدريبية و التطويرية، غالبا ما يشيع الثقة بالنفس لدى العاملين سيدا من خلال إدراكهم بأن الإدارة تؤدي دورا في تطوير كفاءتهم و مهاراتهم، و هذا من شأنه أن يعطي العاملين العديد من الأبعاد التي يتم من خلالها إيجاد الولاء و الثقة بالمؤسسة، و الإعتزاز بالإنتماء إليها و تطويرها بالوسائل المختلفة. (مرجع سابق، ص،123)

4.6 جودة أسلوب الإتصال المستخدم : حيث يتم تزويد و نقل البيانات و المعلومات، و الآراء و المفاهيم، بدقة و ثقة بين الإدارة و مجموع العاملين و العكس، و هذا غالبا ما يحقق الانسجام و التفاهم و التقارب بينهم، و يعدل على توحيد الجهود و الأهداف في سبيل تحقيق أهداف المدرسة و فلسفتها التربوية و التعليمية . (مرجع سابق، ص123)

5.6 عدالة التعامل : إن عملية تكوين مناخ تنظيمي بناء لا يأتي إلا من خلال شعور العاملين بعدالة التعامل معهم، من خلال وضع أنظمة عادلة و غير منحازة، و هذا من شأنه أن يبعث بالإرتياح في نفوس العاملين و يحفزونهم إلى زيادة إنتاجيتهم. (مرجع سابق، ص123)

6.6 النمط القيادي: يشكل النمط القيادي الفعال دورا أساسيا في إنجاز الأهداف بكفاءة و فاعلية، سيما إذا تبني فلسفة إنسانية قائمة على المشاركة في القرارات، و وضع السياسات و الإجراءات و هذا من شأنه أن يعزز الثقة و الولاء و الإلتزام للمدرسة. (مرجع سابق، ص124)

7.6 أساليب الرقابة : ليست الرقابة وسيلة لإحصاء الأخطاء و الإيقاع بالآخرين، و إنما هي وسيلة فاعلة من أجل التأكد من الإنجاز، و التحقق من سبل الإنحرافات عن الخطط، و اتخاذ الإجراءات الوقائية أو العلاجية بشأن الإنحرافات الحاصلة، و هذا من شأنه أن يخلق مناخا تنظيميا هادفا في تحقيق متطلبات المؤسسة و العاملين فيها بالشكل الدائم. (مرجع سابق، ص124).

8.6 المسؤولية الإجتماعية : إن المناخ التنظيمي الملائم يجب أن يضع في اعتباره الأساسيات بأن المؤسسة لا تعدل في فراغ، و إنما في إطار مجتدع أكبر ينطوي على العديد من المتغيرات التي تؤثر و تتأثر بالمؤسسة ، فإيجاد التوازن الهادف بين المؤسسة و المجتمع، و حاجات كل منها من شأنه أن يعطي صورة فاعلة في الإنجاز المستهدف وفق المسؤولية الإجتماعية المقترنة بالمؤسسة ذاتها، حيث إن ربط أهداف العاملين و المؤسسة من ناحية و أهداف المجتمع من ناحية أخرى من شأنه أن يعزز الإلتزام العضوي للمؤسسة في المجتمع الذي تعيش فيه . (مرجع سابق، ص124)

7. مداخل قياس المناخ التنظيمي :

أظهرت الدراسات الحديثة عن وجود ثلاث مداخل لقياس المناخ التنظيمي وهي:

1.7 مدخل قياس الصفات التنظيمية :

و يحصر هذا المدخل المناخ التنظيمي في مجموعة من الصفات و الخصائص التنظيمية التي يمكن قياسها مثل حجم التنظيم و مستويات السلطة و الهيكل التنظيمي .

2.7 مدخل القياس الإدراكي لصفات التنظيمية :

ويعتبر المناخ التنظيمي صفة أو ميزة أو مظهرا رئيسيا للتنظيم، حيث يتم قياس هذه الصفات والميزات من خلال متوسط التصورات الناتجة عن الإدراكات الأفراد عن المنظمة . (مطمور، 2020، ص 38)

3.7 مدخل القياس الإدراكي لصفات الشخصية :

هذا المدخل يعتبر المناخ التنظيمي مجموعة الخلاصات الموجزة والشاملة لتصورات محددة لدى الأفراد، ويتم قياس هذه التصورات بواسطة الإدراكات الخاصة بالعاملين في المنظمة، وهو بذلك يرى المناخ التنظيمي صفة للفرد أكثر ما هو صفة للتنظيم وتهدف عملية قياس المناخ التنظيمي لتحديد نوعية المناخ السائد داخل المنظمة وكذلك إمكانية الحكم على مدى مناسبة هذا المناخ للأفراد العاملين في المنظمة، ويعتمد الباحثون في عملية القياس على أسلوب الاستقصاء بصفة رئيسية. (نفس المرجع، ص38)

ولقد طور الباحثون عدد من نماذج الاستقصاء التي يمكن اعتماد عليها في بناء تصور عن المناخ التنظيمي، وتحتوي قائمة الاستقصاء على 50 سؤالاً تقيس المناخ التنظيمي بأبعاده ، وهناك مجموعة من الاسئلة لقياس كل من :

- شعور الأفراد اتجاه هيكل المنظمة بما في ذلك الأنظمة والقوانين والإجراءات المتبعة.
- شعور الأفراد بمدى استقلاليتهم وتحملهم المسؤولية.
- إحساس الأفراد بوجود جو يساعد على التحدي والمخاطرة.

- شعور الأفراد بوجود سياسة عادلة للمكافآت والترقيات.
- مدى إحساس الفرد بوجود علاقات تفاعلية مبنية على الصدق والصراحة.
- مدى وجود معايير موضوعية لقياس أداء الفرد والجماعة.
- مدى إحساس بأهمية الاختلافات والنزاعات كظاهرة صحية يمكن استغلالها لصالح التنظيم . (نفس المرجع، ص 39)

تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى المناخ التنظيمي. و قد بينا مفهومه حيث بعني البيئة الداخلية للمنظمة و ذكرنا أهم مستوياته و خصائصه العوامل المؤثرة فيه . و خالصنا في الأخير أن له دور كبير في تحسين العمل داخل المنظمة و عليه يجب على الـدارة خلق مناخ تنظيمي جيد و كذلك إتباع طرق تحسينه لما له من أهمية كنية لا يجب إهمالها .

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي:

تمهيد

- 1 - مفهوم الاداء الوظيفي.
- 2- محددات الاداء الوظيفي.
- 3- عناصر الأداء الوظيفي.
- 4- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.
- 5- مكونات الأداء الوظيفي.
- 6 - معوقات الأداء الوظيفي.
- 7 - إجراءات تحسين الاداء الوظيفي .
- 8 - تقييم الاداء الوظيفي .
- خلاصة.

تمهيد:

لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد أجمع المفكرين أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسمى أهدافها وبطبيعة الحال تسعى كل المنظمات إلى إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من أجل الوصول إلى تلك الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقا وبأقل تكلفة ممكنة. من خلال هذا الفصل سيتم التطرق إلى الأداء الوظيفي من خلال عرض مفهومه و محدداته و عناصره و العوامل المؤثرة فيه و معوقاته و إجراءات تحسينه و أخيرا تقييمه

1. مفهوم الأداء الوظيفي:

قبل التطرق لتعريف الأداء الوظيفي يجب إعطاء تعريف للأداء بمفهومه العام، والذي يمكن توضيحه من خلال مجموعة تعريفات وهي كما يلي:

يعرف الأداء على أنه "النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي تم تحقيقها لدى ممارسة عمل والمعبر عنها ب وحدات قياس معينة". ويعرف أيضا أنه "الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني.(بن عواطة،2014،ص45)

ويعرفه نيكولاس بأنه: "نتاج سلوك ، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك ،مما جعل البيئة أو المحصلة النهائية مختلفة عما كانت عليه نتائج ذلك السلوك.(الباري درة، 2003 ص15)

أما مصطفى عشوي فيرى أن الأداء هو: " نشاط يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال "(عشوي،1992،ص244)

بينما الأداء الوظيفي فيشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق ، أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.(بن عواطة،2014،ص46)

ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.(مرجع سابق،ص46)

وفي تعريف آخر للأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته.(مرجع سابق ،ص46)

ويعرف أحمد صقر عاشور الأداء الوظيفي أنه : " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكن أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء .(عاشور، 2005، ص25، 26)

2. محددات الأداء الوظيفي :

إن الأداء الوظيفي هو " الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور والمهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد " ولهذا نجد أن محددات الأداء تتوضح في :

- الجهد المبذول من طرف الفرد .
- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة .
- مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته . (بوعطيط ،2009،ص74)

أ/ الجهد :

يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله .(مرجع سابق، ص ، 74)

ب/ القدرات :

تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.(مرجع سابق، ص ، 74)

ج/ إدراك الدور:

ويعنى به الإتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه.(مرجع سابق، ص ، 74)

ولتحقيق مستوى مرض من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات

متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فان أدائهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فان هذا العمل لن يكون موجهاً في الطريق الصحيح وبنفس الطريقة فان الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكنه تتقصه القدرات، فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم لكنه كسول ولا يبذل جهداً كبيراً في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد أيضاً منخفضاً، وبطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعاً في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر. (مرجع سابق، ص ، 74)¹.

من خلال كل هذا يمكننا القول إن محددات الأداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز أعماله وما يتمتع به من مهارات، معلومات وخبرات ومدى ادراكه لما يقوم به في المنظمة التي ينتمي إليها. (مرجع سابق، ص ، 75)

3, عناصر الأداء الوظيفي :

اختلف الباحثين في تحديد عناصر الأداء الوظيفي ومجالات تطبيقها، فمن الباحثين من لجأ إلى تخصيص مجموعة عناصر ومعايير لكل مستوى إداري أو تنظيمي، ومنهم من قدم مجموعة عناصر توصف بإمكانية التطبيق على جميع الأعمال ومن هذه العناصر: (معرفة العمل، والقيادة، والإبداع، والمبادأة، ونوعية الأداء، وحجم التعاون، والقدرة على حل المشاكل، والقدرة على اتخاذ القرارات، والاتجاهات نحو العمل، وتفويض الصلاحيات) و مهما يكن من تعدد لهذه العناصر فلا بد من التأكيد على جانبين أساسيين هما : الأول: موضوعي ويعبر عن المقومات الأساسية التي تستلزمها طبيعة العمل ،

مثل : كمية الإنتاج، والسرعة، والنوعية، والمهارة، ومدى ما حققه الفرد من أهداف وكذلك استعمال وقت العمل ناصره. (الدليمي، 2018، ص 41)

الثاني: ذاتي أو سلوكي ويقوم بالكشف عن صفات الفرد الشخصية كالتقنية في التعلم والاستفادة من التدريب والقدرة الإشرافية، ومدى تقبله للنقد وإمكانية الاعتماد عليه في العمل والتعاون وعلاقته مع الرؤساء والمرؤوسين. (مرجع سابق، ص 41)

ويرى كل من الشماع أن تحقيق الأداء الوظيفي العالي يحتاج إلى توفير ثلاثة عوامل وهي:

- القابلية والقدرة على الأداء: مثل تمتع الفرد بالذكاء والصحة العامة, ويمكن تحسين قابلية الفرد على الأداء من خلال برامج التدريب والتنمية .

- الرغبة أو الدافعية في العمل: يمكن تحسينها من خلال التحفيز, والدافعية هي استمالة الفرد لإتيان سلوك مناسب وتقديم تصرف معقول يكون من شأنه تحقيق هدفا رسمته إدارة المنظمة .

- إتاحة الفرصة أمام الفرد للأداء: ويمكن إيجاد ذلك من خلال قيام المدير بتحليل مجموعة من العوامل المؤثرة فيه مثل: منظومات التخطيط واتخاذ القرار, منظومة التقنية المستخدمة, وكيفية تخويل الصلاحيات .(مرجع سابق ، ص41)

وكما يبين الفايدي أن المقدرة والرغبة تتفاعلان معا في العمل لتحديد مستوى الأداء, أي أن تأثير المقدرة على العمل على مستوى الأداء يتوقف على مستوى درجة رغبة الفرد في العمل, وبالعكس فإن تأثير الرغبة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على القيام في العمل من خلال المعادلة التالية: مستوى الأداء = المقدرة على العمل الرغبة في العمل .(مرجع سابق ، ص، 42)

ويرى غربي وآخرون أن أداء الشخص يقرن بالجهد الذي يقوم ببذله سواء تعلق بالإنتاجية أو القدرة التنافسية أو الرغبة أو إنجاز المهام المطلوبة, ويمكن الحكم على أداء الشخص من ثلاثة عناصر مختلفة ولكنها متكاملة وهي: الملاءمة والفعالية والكفاءة . (مرجع سابق ، ص، 42)

ويعود التقارب هذا بين الباحثون في تحديد عناصر الأداء الوظيفي إلى اختلاف درجة الأهمية فيما بينهم التي ينظر إليها الباحثين من خلال بعض عناصر أو معايير الأداء الوظيفي, ومما قد يراه البعض منهم بأنه معياراً مناسباً, وقد يراه الآخرون غير ذلك, وكما ان العوامل المؤثرة في أداء العاملين في مجال معين, قد لا يكون لها تأثير في مجالات أخرى وان هذا التفاوت يعود إلى ان ظاهرة الأداء ومستوياتها تعتبر من اعقد الظواهر التي تواجهها المنظمات. وذلك بسبب تعدد العوامل المؤثرة عليه وما يزيد من

ظاهرة تعقيد الأداء هو ان دور كل عامل من هذه العوامل غير معروف في علاقته بمستوى الأداء . (مرجع سابق ، ص ، 42)

بالإضافة إلى ذلك فان ظاهرة الأداء تزداد تعقيدا بسبب تضارب النتائج التي توصلت إليها الدراسات في هذا المجال . (مرجع سابق ، ص ، 42)

ويرى الباحث استنادا إلى ما تمت الإشارة إليه سابقا وعلى الرغم من صعوبة الوصول إلى عناصر أو محددات للأداء الوظيفي متفق عليها بين الباحثين الا انه يمكن تحديد العناصر التالية والتي من خلالها من الممكن الحكم أو قياس الأداء الوظيفي للأفراد:

- المثابرة والثوق: وتشمل التفاني والجدية في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤوليات العمل وإنجاز الأعمال في الوقت المحدد, ومدى حاجة الموظف إلى التوجيه والإرشاد من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله .(مرجع سابق ، ص ، 42)

- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الموظف عن عمله الذي يقوم به وما يملكه من رغبة وبراعة ومهارات فنية وقدرة على التنظيم وتنفيذ الأعمال دون الوقوع في الأخطاء.(مرجع سابق ، ص ، 42)

- كمية العمل المنجز: وهو مقدار ما يستطيع الموظف إنجازه من العمل في الظروف العادية, ومقدار سرعة هذا الإنجاز.(مرجع سابق ، ص، 43)

- إدراك الموظف لدوره الوظيفي: وتتمثل في السلوك الشخصي للموظف أثناء الأداء وانطباعاته وتصوراتهِ عن الكيفية التي يمارس بها دوره في المنظمة .(مرجع سابق ، ص، 43)

- المعرفة بمتطلبات العمل: وتشمل المعارف والمهارات الفنية والمهنية, وما يملكه الموظف من خبرات عن العمل الذي يؤديه .(مرجع سابق ، ص، 43)

4. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

يمكن تلخيص العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي في ثلاثة مجموعات هي:

- عوامل إدارية تنظيمية: وتتمثل في

-عدم توفر مناخ يساعد على العمل والإنتاجية في المنظمة كعدم وجود بيئة عمل ملائمة كالضوضاء و الأضاءة والأجور والحوافز وغيرها.

- الصراع بين الفرد و الفرد أو رئيسه وبين الفرد وزملائه.

- عدم تحديد المهام تحديد دقيقاً .

- سوء الإشراف و نقص التدريب .

- عدم تحديد واجبات الفرد.

- نقص في الموارد أو تأخر وصولها. (غضبان و عريف،2018، ص 32)

-- **عوامل متعلقة بالفرد:** وتتلخص في نقص رغبة الفرد ودافعيته للعمل والتعلم، ووجود دوافع فطرية لديه لمقاومة التغيير، وكذا ضعف شخصيته وقصور في قدرته العقلية، بالإضافة إلى عدم الرضا عن العمل والتغيب المستمر عن العمل والمشاكل العائلية.(مرجع سابق ، ص32)

- **عوامل فنية وتكنولوجية وعوامل البيئة الخارجية:** تتمثل في التقدم التكنولوجي والمواد الخام و الهيكل التنظيمي وطرق وأساليب العمل حيث تؤثر بشكل واضح ومباشر على كفاءة الفرد داخل المنظمة، فنوعية الآلات وكمياتها والطرق والأساليب العملية المستخدمة في العمل جميعها تؤثر على مستوى الإنتاجية والأداء بشكل عام، أما عوامل البيئة الخارجية فتتمثل في الأحوال الاقتصادية وظروف العمل والتشريعات الحكومية ،النقابات العمالية، الاضطراب السياسي والصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الأفراد وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع.(مرجع سابق ص 32)

5. مكونات الأداء الوظيفي:

يتكون مصطلح الأداء من مكونين رئيسيين هما الفعالية و الكفاءة، أي إن المؤسسة التي تتميز بالأداء هي التي تجمع بين عاملي الفعالية والكفاءة في تسييرها، وعليه سنقوم بتعريف لهذين المصطلحين الهامين. (سعاد قسوم ، 2019 ، ص45)

1,5 الفعالية: ينظر الباحثون في علم التسيير إلى مصطلح الفعالية على انه أداة من أدوات مراقبة التسيير في المؤسسة، وهذا من منطلق إن الفعالية هي معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف المسطرة. وتجدر الإشارة من جهة أخرى إلى انه توجد

إسهامات كثيرة مختلفة حاولت تحديد ماهية هذا المصطلح، فقد اعتبر المفكرون الكلاسيك الفعالية بمثابة الأرباح المحققة، ومن ثم حسب نظرهم تقاس فعالية المؤسسة بكمية الأرباح المحققة. (مرجع سابق، ص45)

يربط البعض بين الفعالية وتحقيق الأهداف، فينظر للفعالية على أنها بلوغ الأهداف المتوقعة. (مرجع سابق، ص45)

ويمكن تعريف الفعالية هي عبارة عن درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار مجال المتغيرات على مستويين هما مستو الأقسام ومستوى المنظمة، أو يمكن تعريف الفعالية على أنها مجموعة أو كمية المصادر المستخدمة لإنتاج المخرجات. (مرجع سابق، ص46، 45)

2.5 الكفاءة:: تعرف الكفاءة بأنها: العلاقة بين الجهد والموارد المستخدمة والمنفعة التي يحصل عليها أعوان المؤسسة ، وتعني أيضا: العلاقة بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة في ذلك . (مرجع سابق، ص46)

كذلك هي القدرة على القيام بالعمل المطلوب بأقل الإمكانيات، والنشاط الكفاء هو الأقل كلفة، حيث نستنتج من هذا التعريف إن الكفاءة ترتبط بتحقيق ما هو مطلوب بشرط تدني المدخلات، أي استعمال مدخلات أقل. كما تعرف الكفاءة على أنها: "الاستخدام الأمثل للموارد المؤسسية بأقل تكلفة ممكنة دون حصول أي هدر يذكر. (مرجع سابق، ص46)

يتضح مما سبق التداخل بين مفهوم الكفاءة والفعالية، من المهم جدا التمييز بين المفهومين على الرغم من الارتباط الكبير بينهما، فالمنظمات يمكن إن تكون فعالة وفي نفس الوقت غير كفؤة، كما يمكن إن تتمتع بقدر كبير من الكفاءة في حين تكون غير فعالة، حيث تشير الفعالية إلى الدرجة التي تحقق بها الأهداف المحددة مسبقا، أما الكفاءة فتشير إلى الطريقة الاقتصادية التي يتم انجاز العمليات المتعلقة بالأهداف. كما يعتبر مفهوم الفعالية أوسع من مفهوم الكفاءة فمفهوم الفعالية يأخذ بعين الاعتبار العديد من العوامل الداخلية والخارجية أما الكفاءة فتركز على العمليات الداخلية للمنظمة. (مرجع سابق، ص46)

كذلك هناك عناصر أخرى مكونة للأداء يمكن تلخيصها فيما يلي :

القدرة:

ويراد بها استطاعة العامل أداء عمله بالشكل المطلوب والمتقن وفق معايير العمل الموضوعية. وما القدرة بمختلف مستوياتها إلا حصيلة تفاعل عنصرين رئيسيين هما المعرفة والمهارة اللذان يعملان مشتركا لتحقيق ذلك. (مرجع سابق، ص46)

الرغبة:

العنصر الثاني في الأداء هو توفر الرغبة في العمل لدى الفرد شاغل الوظيفة، فالإدارة بدأت تعترف بأهمية هذا الموضوع، فأصبح التعرف على محددات دوافع العمل كوسيلة للتأثير على تلك الرغبة أمرا ضروريا لرفع الكفاءة. (مرجع سابق، ص46)

6, معوقات الأداء الوظيفي :

هناك العديد من المعوقات التي تحول العامل من الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء الوظيفي وهذا يؤدي لعدم تحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة و تتمثل فيما يلي :

1.6 الظروف الفيزيائية للعمل:

وتتمثل في الرطوبة، الحرارة، التهوية، الضوضاء بالإضافة إلى تعطيل بعض الآلات مما يزيد من جهد العامل ويغنيه عن أداء عمله بشكل سريع وغيرها من الظروف التي تعرقل العامل والتي ينجر عنها تشتت في تركيز الفرد، مما يؤدي إلى انخفاض في مستوى أدائه. (بدويّة و بوزردوم، 2017، ص95)

2,6 عدم وضوح السياسات والمهام:

وهنا الأفراد لا يعرفون ما ينبغي فعله لأنه لا أحد أعلمهم بمسؤوليات أعمالهم. (مرجع سابق، ص 95)

3.6 التغيب:

هذا الاصطلاح يطلق على الحالة التي تنشأ عن عدم حضور الشخص إلى العمل رغم أنه مدرج في جدول العمل مما يؤدي إلى ارتباك في جدول الأعمال اليومي نتيجة النقص في الموارد البشرية، ويعتبر التأخر جزء من التغيب وإن كان لفترة قصيرة (تغيب مؤقت) وأسباب التغيب منها ما هو شخصي أو اجتماعي وما هو تنظيمي، مثل عدم ملائمة الخدمات والمزايا الإضافية التي توفرها المنظمة أي عدم كفايتها مقارنة بما تقدمه المنظمات المنافسة، ولحد من هذه الظاهرة المرضية (الباثولوجية) وجب على المنظمة تقديم المزايا الإضافية والخدمات المقدمة للعاملين لأجل المحافظة والإبقاء على التزام العمل وولائه للمنظمة التي يعمل فيها. (مرجع سابق، ص 95)

4,6 حوادث العمل:

وهي الأخطار التي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه، وتوجد عدة أسباب لوقوع هذه الحوادث والإصابات منها ما هو تقني تكنولوجي ناتج عن الإعطاب ، قِ دم بعض الآلات ومنها ما هو فني إنساني ناتج عن سوء التحكم في الآلة (نقص التدريب)، بالإضافة إلى الظروف النفسية المنحطة للعمال جراء سوء معاملة المشرفين لهم. (مرجع سابق، ص 95)

7, إجراءات تحسين الأداء الوظيفي

حدد "هاينز" ثلاث مداخل لتحسين الأداء و سنتذكرها فيما يلي :

1.7 تحسين العامل

هذه العملية لا تكون إلا بعد التأكد من أن العامل في حاجة إلى تغيير في أدائه خاصة في السلوكات السلبية المرتبطة به، وهذا بعد التحليل الكامل لأداء العامل، وتوجد عدة وسائل لأحداث تحسين في أداء العامل نذكر منها ثلاثة أساليب هي:

- الوسيلة الأولى:

وتتمثل في التركيز على نواحي القوة وما يجب عمله أولاً هو اتخاذ الاتجاه الإيجابي عن العامل ونواحي النقص، بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها والاعتراف بأنه لا

يمكن تغطية جميع نواحي القصور لدى العامل وذلك من خلال تدعيم الجوانب الإيجابية في أداء العامل وتصحيح وتعديل الجوانب السلبية ومحاولة الاستفادة مما لدى العامل من مواهب وتنميتها. (مرجع سابق، ص 96)

– الوسيلة الثانية:

وتتمثل في العمل على تحقيق التوازن والانسجام بين ما يرغب الفرد في عمله وما يؤديه بامتياز من خلال اهتماماته وكذلك العمل الذي يؤدي داخل المؤسسة، فوجود العلاقة السلبية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى احتمال الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بالأعمال التي يرغبون في القياما ويهتمون. (مرجع سابق، ص 96)

– الوسيلة الثالثة:

وتتمثل في الربط بين الأهداف الشخصية وما يحملها الفرد العامل من اتجاهات وأهدافه التي يرغب في تحقيقها، من خلال التوضيح للعمال أو التحسينات التي ستكون على أداؤهم هي التي تساهم في تحقيق ما يرغب العامل في تحسينه. (مرجع سابق، ص 97)

2,7 تحسين الوظيفة

إن محتويات الوظيفة لها تأثير كبير على الموظف فإذا كانت المهام المرتبطة بالوظيفة مملة أو تفوق مهارات الموظف أو على مهام لا تناسبه تساهم في تدني مستوى أدائه أو العكس صحيح، ومن وسائل تحسن الوظيفة إتاحة الفرصة للموظفين من وقت لآخر للمشاركة في فرق عمل أو مجموعات مهام أو لجان، وتوفير الطرق الملائمة لهم المساهمة في حل مشاكل المؤسسة. (مرجع سابق، ص 97)

3,7 تحسين بيئة العمل

للبيئة دورها الذي لا يمكن إخفاؤه أو إنكاره في العمل على تحسين أداء الفرد العامل، فالموقف الذي تؤدي فيه الوظيفة قد يعطي فرصا للتغيير تؤدي إلى تحسين الأداء من خلال معرفة مدى مناسبة عدد المستويات التنظيمية، والطريقة التي يتما

تنظيم الجماعة ومدى مناسبة وضوح خطوط الاتصال والمسؤولية والتفاعل المتبادل مع الإدارات الأخرى ومع الجمهور المستفيد من الخدمة..(مرجع سابق،ص97)

8, عملية تقييم الأداء الوظيفي:

مما لا شك فيه أن عملية تقييم الأشخاص قديمة، كما أنها عملية مستمرة نمارسها في حياتنا اليومية في مواقف عديدة، فنحكم على شخص ما أنه ذكي وآخر ناقص الذكاء، وشخص اجتماعي وآخر انطوائي وغيرها من عمليات التقييم.(بوعطيط،2009،ص81)

تبلورت عملية التقييم في المنظمات ومؤسسات الأعمال وأصبحت مع مرور الوقت وظيفة متخصصة لها قواعد ويقوم بها أفراد مدربون على أدائها، وتستعمل فيها مقاييس رسمية توضح على أساس علمي وموضوعي. (نفس المرجع،2009،ص81)

ولما كان الأفراد بطبيعتهم الفطرية يطمحون دوماً إلى الرقي والتطور في مناصبهم وحياتهم اليومية كان لابد من تقييم أعمالهم " وقد ظهرت عملية تقييم الأداء لأول مرة في الجيش الأمريكي خلال الحرب العالمية الأولى، ولم تأخذ به المنظمات - وخاصة المنظمات الصناعية- إلا في أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينيات كما أنه لم يتبلور كوظيفة منظمة ومتخصصة إلا منذ عهد قريب. وأصبح يستعمل بصورة علمية مبنية على الدراسة والتحليل" تعتبر عملية تقييم الأداء جزءاً من إدارة الموارد البشرية وتعرف بأنها " عملية تقدير كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أداءه"(نفس المرجع،2009،ص81)

كما أنها وظيفة منظمة ومستمرة وضرورية لتسيير الموارد البشرية وترتبط بإستراتيجية العمل و أسلوب المنظمة.كما أنها تعد - عملية تقييم الأداء - " استعداد والتزام المدراء بتحسين الأداء، سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى فرق ومجموعات العمل"(نفس المرجع،2009،ص81)

وبهذا نجد أن عملية تقييم الأداء عملية إدارية مستمرة يقوم بها شخص أو مجموعة من الأشخاص (مؤهلين للقيام بهذه العملية) وذلك للوصول إلى مدى كفاءة العاملين في أداء أعمالهم أو وظائفهم خلال فترة من الزمن. (نفس المرجع،2009،ص81)

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم تناول الاداء الوظيفي والذي يعد مجموعة من الانشطة والمهام التي يقوم بها فرد ما داخل المنظمة من اجل تحقيق الاهداف الخاصة به واخري حاصة بالمنظمة . حيث تطرقنا ألى مفهومه و حددتته و عناصره و العوامل المؤثرة فيه و معوقاته و طرف تحسينه و أخير تقبمه .

عموما ومن خلال كل ما تناولناه تجدر الإشارة الى ابراز قيمة العنصر البشري في العملية التنظيمية والانتاجية لاي منظمة تسعى الي تحقيق الميزة التنافسية ضمن عالم المؤسسات من خلال اداء افرادها العالي والذي يفرض على المنظمة الاهتمام بالعنصر البشري بصفته المحرك الاساسي والهام الذي لا يمكن الاستغناء عنه في اي حال من الاحوال في سبيل الرقي بالمنظمة في عالم المنظمات الناجحة في اعمالها وفي عالمنا اليوم.

الجانِب المِيدانِ ي

الفصل الرابع

الاجراءات الميدانية للدراسة:

تمهيد.

1-منهج الدراسة.

2-حدود الدراسة.

3-مجتمع وعينة الدراسة.

4-وصف عينة الدراسة حسب خصائصها.

5- الدارسة الاولية.

6 التعريف بالمؤسسة .

6- ادوات جمع البيانات.

7-الخصائص السيكومترية للأداة .

8- اجراءات التطبيق .

9- الاساليب الاحصائية .

الخلاصة.



تمهيد :

يتناول هذا الفصل منهج الدراسة و حدودها النظرية و المكانية و الزمنية و مجتمع الدراسة و العينة التي أجريت عليها بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية بالإضافة للهيكل التنظيمي أدوات جمع البيانات و كذلك الخصائص السيكومترية للأداة ووصف إجراءات التطبيق وأخيرا الأساليب الإحصائية .

1-منهج الدراسة:

إعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الإرتباطي كونه يتلائم مع أهداف دراستنا و وصف العينة و خصائصها و يعرف المنهج الوصفي بأنه : "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أوالموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات و تصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا , لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث". (سعد المشهداني 2019 ص 126)

2-حدود الدراسة :

1-2 الحدود البشرية : تمثلت الحدودالبشرية في أساتذة كلية العلوم الاجتماعية " بجامعة عمار ثليجي " بالأغواط حيث كان عدد الأساتذة 105 و تكونت عينة الدراسة من 53 أستاذ.

2-2 الحدود الزمنية : أجريت هذه الدراسة في العام الدراسة2021_2020) و بالتحديد أنجزت هذه الدراسة ميدانيا بصفة رسمية في أواخر شهر أفريل و بداية شهر ماي 2021.

2-3 الحدود المكانية : تم إجراء الدراسة الميدانية بجامعة عمار ثليجي بكلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

3-مجتمع و عينة الدراسة :

1-3 مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة بكلية العلوم الإجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط حيث يبلغ عددهم 105 أستاذ .

2-3 عينة الدراسة :المجتمع الأصلي يتكون من 105 أستاذ و تكونت منه عينتنا من 53 استاذ منهم 34 ذكور و 19 إناث بحيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية.

4- وصف عينة الدراسة حسب خصائصها :

4-1 توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم 01 توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
64%	34	ذكر
36%	19	أنثى
100%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (01) خصائص عينة الدراسة حسب الجنس حيث يمثل الذكور ما نسبته (64%) من عينة الدراسة و تقدر ب 34 فردا والإناث ما نسبته 36% من عينة الدراسة وتقدر ب 19 فرد.

4-2 توزيع العينة حسب الأقدمية في المهنة

الجدول رقم 02 توزيع عينة الدراسة حسب مدة العمل بالمؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
18.86%	10	أقل من 5 سنوات
39.62%	21	بين 5 - 10 سنوات
41.50%	22	أكثر من 10 سنوات
100%	53	المجموع

يبين الجدول رقم (02) توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل حيث يبلغ أفراد العينة الأقل من 5 سنوات 10 أفراد بنسبة قدر ب 18.86% من عينة الدراسة أما العينة الذين هم بين 5-10 سنوات فقدر عددهم ب 21 فرد بما يعادل نسبة 39.62% من العينة أما العينة الذين هم أكثر من 10 سنوات فعددهم 22 بما يعادل نسبة 41% من عينة الدراسة.

5- الدراسة الأولية:

تعتبر الدراسة الأولية خطوة هامة في خطوات البحث العلمي يتمكن الباحث من خلالها من معرفة مجال الدراسة عن كثب و تساعده كذلك على ضبط و بناء الأدوات والتقنيات الملائمة لإجراء الدراسة واختبار الفروض بعد الكشف عن خصائص المجتمع وضبط نوعية العينة وطريقة اختيارها.

وقد تم إجراء الدراسة الاولية على عينة تعدادها 53 أستاذ بكلية العلوم الإجتماعية بجامعة الأغواط من خلال توزيع استمارات الاستبيان عليهم.

6-التعريف بالمؤسسة :

1.6- تقديم المؤسسة :

تقع كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالاغواط و يشير مصطلح العلوم الاجتماعية الى التخصصات الاكاديمية التي تهتم بالمجتمع وعلاقات الافراد مع بعضهم داخل المجتمع وتعتمد في الاساس على الماهج التجريبية وعادة ما يستخدم كمصطلح شامل لاشارة الى علم الانسان وعلم النفس والاجتماع والاقتصاد.

6-2الهيكل التنظيمي :

نلاحظ أن الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالاغواط

تتكون على شكل هرمي كما هو موضح في الملحق رقم 1.

7- أدوات جمع البيانات :

يعتمد الباحث في جمع البيانات المعلومات حول دراسته على مجموعة من أدوات القياس التي يتوقف صدق البحوث العلمية وقيمتها على حسن إختيار أساليب و أدوات مصممة لقياس الظاهرة تمتلك الشروط العلمية والمنهجية لقياس الظاهرة ومن خلالها يمكن تحقيق هدفها المرسومة .

وفي إطار دراستنا الميدانية قمنا بإعداد إستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات من أجل قياس دراستناالكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط وقد إعتدنافي ذلك على مجموعة من الدراسات السابقة منها دراسة إهاب محمود (2008) ودراسة شيخة بن سالم(2015)وكانت إجابات فقراته وفق معيار ليكرت الخماسي وقد تكون من ثلاث أقسام :

7-1- القسم الأول:

يحتوي هذا القسم على فقرتين تناولت سمات وخصائص العينة وهي : الجنس و مدة العمل بالمؤسسة .

7-2- القسم الثاني :

ويتضمن هذا القسم المناخ التنظيمي ويتكون من ثلاث محاور:

1-المحور الأول : يهدف لقياس مدى فعالية الهيكل التنظيمي في الكلية ويتكون من ثمانية فقرات .

2-المحور الثاني: يهدف لقياس مدى سهولة الأتصال في الكلية ويتكون من ثمانية فقرات .

3-المحور الثالث :يهدف إلى معرفة مدى إستخدام التكنولوجيا بالمؤسسة تكون من خمسة فقرات .

7-3 - القسم الثالث :

يحتوي هذا القسم على الإداء الوظيفي ويتكون من 16 بندا يهدف لقياس مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة بالكلية .

8- الخصائص السيكومترية للأداة :

للتحقق من توفر الأداة على الخصائص السيكومترية يتم حساب كل من الصدق و ثبات الأداة .

8-1 صدق أداة الدراسة :

لتحقق من صدق الاستبيان قمنا بعرضه في صورته الأولية على 6 محكمين طالع الملحق رقم (2) وكانت ملاحظاتهم كالاتي :

- إضافة كلمة بعد لمتغير الفرضيات .
- الخبرة لا تقاس الأقدمية في العمل هي التي تقاس .
- العبارة 1 و 2 و 3 و 4 لا تقيس وتعديل العبارة 7 و 17 و 18 و 19 و 20 و 21 و 23 من استبيان المناخ التنظيمي .
- إستبيان الأداء الوظيفي لا يكفي .
- ربط العبارة 6 و 7 من إستبيان الأداء الوظيفي بموضوع الدراسة
- الاستبيان جيد عليك بالتطبيق .
- تعديل العبارة 1 و 2 و 4 و 5 و 6 و 7 و 8 و 10 و 21 و 22 و 23 من المناخ التنظيمي .
- تعديل العبارة 5 و 9 من استبيان الأداء الوظيفي .
- تعديل العبارة 21 و 23 من استبيان المناخ التنظيمي .
- لاستبيان الأداء الوظيفي لا يكفي أضف عبارة .

من خلال الملاحظات المقدمة حول بنود الاستبيان و التعرف على مدى صدقها في قياس متغيرات الدراسة و على ضوء هذه الملاحظات تمت التعديلات الضرورية

اللازمة حيث بالنسبة للمحور الأول بعنوان الهيكل التنظيمي المتعلق بالمناخ التنظيمي قمنا بإعادة صياغة البند رقم 1 و حذف البند رقم 2 و تغيير بند رقم 3 أما بالنسبة للمحور الثاني بعنوان الإتصال قمنا بتعديل بند رقم 13 . وبالنسبة للمحور الثالث بعنوان التكنولوجيا قمنا بإعادة صياغة البند رقم 17 وقمنا بحذف البند 19 و 20 وتعديل البند رقم 21 وحذف البند رقم 23 .

' أما بالنسبة للإستبيان المتعلق بالأداء الوظيفي قمنا بحذفنا البند رقم 30 و 31 وقمنا بإضافة بإضافة ثمانية بنود.

8-2 الثبات : يقصد بالثبات أن يحافظ الاستبيان على نفس النتيجة لو تم اعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف و الشروط قدر الامكان ولتأكد من ثبات استبان الدراسة تم حساب معامل الارتباط ألفا كرونباخ

الجدول رقم 03 يوضح ثبات الاستبيان لدراسة المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط.

عدد البنود	اختبار ألفا كرونباخ
37	0.853

بعد حساب الثبات توصلنا إلى قيمة 0.853 وهي قيمة جيدة تدل على ثبات

الأداة.

9- إجراءات التطبيق :

تم تطبيق الدراسة في أواخر شهر أفريل و بداية شهر ماي من سنة 2021 بجامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاجتماعية حيث تم توزيع الاستمارات على الاساتذة أثناء تواجدهم بالجامعة.

10- الأساليب الإحصائية :

تم تفرغ و تحليل الاستبيان من خلال برنامج التحليل الاحصائي SPSS في نسخة (22.00). حيث استخدمنا الأدوات الاحصائية التالية:

1-النسب المئوية و التكرارات لتحديد خصائص العينة.

2-اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات الاستبيان.

3-حساب معامل الارتباط بيرسون

4-اختبار T Test لدلالة الفروق.

5-اختبار ANOVA لتحليل التباين.

تطرقنا في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي لدراسة مشكلة البحث و التطرق إلى حدود الدراسة البشرية و المكانية و الزمنية مع ذكر مجتمع و عينة الدراسة و عينة الدراسة الاستطلاعية بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي و أدوات جمع البيانات و كذلك الخصائص السيكمترية للأداة و في الأخير تم التطرق إلى إجراءات التطبيق و الأساليب الاحصائية.

الفصل الخامس.

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات:

تمهيد.

- 1- عرض ومناقشة الفرضية العامة .
- 2- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى.
- 3- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية .
- 4- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة.
- 5- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة .
- 6- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة.

الاستنتاج العام.

تمهيد :

بعد التطرق الي فصل الاجراءات الميدانية سنتطرق في هذا الفصل الي عرض ومناقشة النتائج علي ضوء الفرضيات

عرض نتائج الفرضية العامة : توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى

أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط .

جدول رقم (04) يوضح معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	عدد أفراد العينة
المناخ التنظيمي	0.256	0.064	53

نلاحظ من خلال الجدول رقم(4) والذي يوضح العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون الذي يساوي 0.256 عند مستوى الدلالة 0.64 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 لأن الدلالة الحسائية 0.64 أكبر من 0.05 ، وعليه نقول بأن الفرضية لم تتحقق .

المناقشة و التفسير :

أظهرت النتائج المعروضة في الجدول رقم (4) عدم وجود علاقة بين المناخ التنظيمي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط ، و ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون الذي يساوي 0.256 عند مستوى الدلالة 0.64 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ، لأن الدلالة الإحصائية 0.64 أكبر من 0.05. وتتطابق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الجوري (2015) التي أتوصلت إلى عدم وجود تأثير جوهري بين جميع أبعاد المناخ التنظيمي على أداء العاملين ،. ودراسة زكري رحيمة (2016) والتي أظهرت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على أداء المورد البشري، و عزت ذلك إلى عدم وجود أبعاد مناخ تنظيمي ملائمة تساعد على تحسين الأداء في هذه المؤسسات و يمكننا تفسير نتائج فرضيتنا إلى عدم إهتمام إدارة كلية العلوم الإجتماعية بدراسة وتطوير أبعاد المناخ التنظيمي و عدم ربطه بأداء الأساتذة .

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط

جدول رقم 05 يوضح معامل ارتباط بيرسون العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاداء

الوظيفي .

الأداء الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	عدد أفراد العينة
الهيكل التنظيمي	0.323	0.018	53

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) : والذي يبين العلاقة بين الهيكل التنظيمي و الأداء الوظيفي ، من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون والذي يساوي 0.323 ومستوى الدلالة 0.018 وهي أقل من 0.05 مما يؤكد قبول الفرضية أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي.

المناقشة و التفسير :

أظهرت النتائج المعروضة في الجدول رقم (5) وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية باجامعة عمار ثليجي الأغواط ، و ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون و الذي يساوي 0.323 ومستوى الدلالة 0.018 وهي أقل من 0.05 ، وتتطابق هذه النتيجة مع دراسة محمودي أسماء (2016) و التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الهيكل التنظيمي و الأداء الوظيفي ، و دراسة حمد علي عبد الله عيسى (2014) والتي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة بين بعد الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي ، وعزت هذا إلى توافق الهيكل التنظيمي مع إستراتيجية المؤسسة و أهدافها ووضوح في خطوط السلطة و العلاقات القائمة بين الرؤساء و المرؤوسين . و يمكننا تفسير نتائج دراستنا إلى وجود هيكل تنظيمي جيد بالكية يسمح للأساتذة القيام بأعمالهم بكل سهولة و مرونة .

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإتصال والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط.

يوضح جدول رقم 06 العلاقة بين الاتصال والاداء الوظيفي.

الأداء الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	عدد أفراد العينة
الإتصال	0.175	0.211	53

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) والذي يوضح العلاقة بين الإتصال والأداء الوظيفي ،من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون والذي يساوي 0.175 عند مستوى الدلالة 0.211 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 لأن مستوى الدلالة الإحصائية 0.211 أكبر من 0.05 ومنه يمكننا القول أن الفرضية لم تتحقق.

المناقشة و التفسير :

أظهرت النتائج المعروضة في الجدول رقم (6) عدم وجود علاقة بين الإتصال والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية باجامعة عمار ثليجي الأغواط ، و ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون الذي يساوي 0.175 عند مستوى الدلالة 0.211 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ،لأن مستوى الدلالة الإحصائية 0.211 أكبر من 0.05 ، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة شامي صليحة ، (2015) ، ودراسة زكري رحيمة (2016) والتي أظهرت أن توجهات الموظفين سلبية نحو نمط الإتصال ، وعزت هذا إلى لضعف عملية الإتصال،ويمكننا تفسير نتائج فرضيتنا إلى عدم وجود نظام إتصال جيد بالكلية يساعد في تحقيق أهدافها ، وعدم إستخدام الوسائل الحديثة و المتطورة في عملية الإتصال بين الأساتذة و الإدارة .

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط.

يوضح جدول رقم(07) العلاقة بين التكنولوجيا والاداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	عدد أفراد العينة
تكنولوجيا	0.180	0.198	53

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) الذي يبين العلاقة بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي، من خلال حساب معامل الارتباط الذي يساوي 0.180 عند مستوى الدلالة 0.198 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لأن الدلالة الإحصائية 0.198 أكبر من 0.05 وعليه يمكننا القول بأن الفرضية لم تتحقق .

المناقشة و التفسير :

أظهرت النتائج المعروضة في الجدول رقم (4) عدم وجود علاقة بين التكنولوجيا و الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية باجامعة عمار ثليجي الأغواط ، و ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون الذي يساوي 0.180 عند مستوى الدلالة 0.198 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ، و تتفق هذه الدراسة مع دراسة هاجر أحمد محمود الشريف (2013) والتي كانت نتيجتها عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في مدينة بنغازي و عزت ذلك لعدم حرص المؤسسات على مواكبة التطورات التكنولوجية و عدم إستخدام تكنولوجيا حديثة و متطورة .و يمكننا تفسير نتائج فرضيتنا إلى عدم توفر تكنولوجيا تساهم في توفير المعلومات و البيانات بسهولة و عدم مواكبة التطورات التكنولوجية المتعلقة ب بيئة عمل كلية العلوم الإجتماعية .

عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فرو ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

يوضح جدول رقم 08 قيمة-ت- بدلالة الفروق بين الجنسين في الاداء الوظيفي .

مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس
0.005	0.843	51	0.200	9.51591	66.4118	34	ذكور
				8.10278	65.8947	19	إناث
غير دالة							

نلاحظ من خلال الجدول رقم(8) بأن قيمة ت قد بلغت 0.200 بدلالة إحصائية قدرت ب 0.843 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، لأن الدلالة الإحصائية 0.843 أكبر من 0.05، وعليه نقول بأن الفرضية لم تتحقق.

المناقشة و التفسير :

أظهرت النتائج المعروضة في الجدول رقم (8) عدم وجود فروق لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط، تعزى لمتغير الجنس، وذلك من خلال قيمة (ت) التي بلغت 0.200 بدلالة إحصائية قدرت ب 0.843 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، لأن الدلالة الإحصائية 0.843 أكبر من 0.05 وتتفق هذه الدراسة مع دراسة مجمودي (2016) ودراسة جلال محمود الشيخ (2016)، ودراسة زكري رحيمة (2016)، ودراسة محمد علاء الدين الجوري (2015) والتي أظهرت عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وهذا

راجع إلى تساوي الواجبات و المسؤوليات بين الجنسين و كذا وغبتهم و طموحهم في زيادة أدائهم و يمكننا نتائج فرضيتنا إلى تساوي مهام الأساتذة وسعي كلا الجنسين على تحقيق عمله على أتم وجه ممكن مما يساهم في زيادة أدائهم.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية

يوضح الجدول رقم(09) نتائج تحليل التباين بدلالة الفروق في الاداء الوظيفي حسب متغير الاقدمية في العمل .

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	51.155	25.577	52	0.310	0.735	0.05
داخل المجموعات	4122.128	82.443				غير دالة
المجموع	4173.283					

نلاحظ من خلال الجدول رقم(9) أن مجموع الدرجات بين المجموعات قد بلغ 51.155 ومتوسط المربعات قد بلغ 25.577 أما داخل المجموعات قد بلغ مجموع المربعات 4122.128 ومتوسط المربعات 82.443 عند درجة الحرية 52 من أجل دلالة الفروق قد بلغت قيمة ف 0,310 وهي غير دالة إحصائياً لأن الدلالة الإحصائية 0.735 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقول أن الفرضية لم تتحقق.

المناقشة و التفسير :

أظهرت النتائج المعروضة في الجدول رقم (8) عدم وجود فروق لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الأقدمية في العمل ،

من خلال حساب قيمة ف و التي بلغت 0,310 وهي غير دالة إحصائياً لأن الدلالة الإحصائية 0.735 أكبر من مستوى الدلالة 0.05. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة حمودي أسماء (2016) ودراسة شيخة بنت سالم النبهانية (2015) ودراسة حمد علي عبد الله عيسى (2014) ، ودراسة محمد جلال الشيخ (2016) ودراسة زكري رحيمة (2016) ودراسة محمد علاء الدين الجوري (2015) ، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للأداء الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل . و يمكننا تفسير نتائج داستنا إلى مثابرة وإجتهاد جميع الأساتذة باختلاف أقدميتهم لتقديم أفضل ما يستطيعون القيام به أثناء قيامهم بعملهم داخل الكلية و هذا ما أدى لعدم وجود فروق في مستوى أدائهم .

الإستنتاج العام :

إهتمت هذه الدراسة بمعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط وهذا من خلال طرح فرضية عامة و أربع فرضيات جزئية وبعد عرض النتائج ومناقشتها وتبعاً للفرضيات المطروحة توصلنا إلى:

أن الفرضية العامة والتي تهدف لل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط لم تتحقق وبالتالي عدم وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لديهم.

أن الفرضية الجزئية الأولى والتي تهدف للكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط تحققت وبالتالي وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي و الأداء الوظيفي لديهم .

أن الفرضية الجزئية الثانية والتي تهدف للكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإتصالو الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط لم تتحقق وبالتالي عدم وجود بين الإتصال والأداء الوظيفي لديهم.

أن الفرضية الجزئية الثالثة والتي تهدف للكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية بالأغواط لم تتحقق وبالتالي عدم وجود علاقة بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي لديهم.

أن الفرضية الجزئية الرابعة تهدف للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإجتماعية تعزى لمتغيرالجنس لم تتحقق وجود وبالتالي عدم فروق تعزى لمتغير الجنس لديهم .

أن الفرضية الجزئية الخامسة تهدف للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإجتماعية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل لم تتحقق وبالتالي عدم فروق تعزى لمتغير الأقدمية في العمل ل

النتائج :

1. عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد المناخ التنظيمي والاداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاغواط
2. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المناخ التنظيمي والهيكل التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاغواط
3. عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد المناخ التنظيمي والاتصال لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاغواط
4. عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد المناخ التنظيمي والتكنولوجيا لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاغواط
5. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للاداء الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاغواط تعزى لمتغير (الجنس,الاقدمية في العمل) .

الاقتراحات:

في ضوء النتائج السابقة ومن اجل المساهمة في توفير مناخ تنظيمي جيد يعمل على تحقيق أداء وظيفي جيد للأساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاغواط يمكن تقديم التوصيات الآتية

ضرورة لأن تولي إدارة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالاغواط اهتمام واسع وكاف بالمناخ التنظيمي والذي يتمثل في الهيكل التنظيمي والاتصال و التكنولوجيا كونه يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي مما يساهم في تحقيق أهداف الكلية .

ربط المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاغواط قد المستطاع ,بحث يكون هناك هناك ارتباط إيجابي بين المناخ التنظيمي و الأداء الوظيفي .

تعزير وتسهيل عملية الاتصال للأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية بالأغواط من أجل تحسين وزيادة الأداء الوظيفي .

ربط التكنولوجيا المستخدمة بعمل الأساتذة من أجل زيادة ادائهم .

محاولة معرفة وكشف أسباب التوجهات السلبية نحو المناخ التنظيمي والتغلب عليها.

لقد حاولنا من خلال دراستنا ان نسلط الضوء علي العلاقة بين المناخ التنظيمي والاداء الوظيفي, لدي اساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة الاغواط, "عمار ثليجي" حيث ان هناك ارتباط كبير بين المتغيرين, فكلما كان المناخ التنظيمي جيد وملائم كان الاداء الوظيفي للعاملين ايجابي والعكس صحيح ولهذا اردنا في دراستنا كشف العلاقة بين المتغيرين وقد حلصت نتائجها الي عدم وجود علاقة للمناخ التنظيمي مع الاداء الوظيفي لاساتذة كلية العلوم الاجتماعية ولانسانية بالاغواط وهذا راجع الي عدم ربط بعض عناصر المناخ التنظيمي كالاتصال والتكنولوجيا وتوصلنا ايضا الي عدم وجود فروق في مستوى الاجداء الوظيفي للاساتذة يعزي الي متغير الجنس والاقدمية في العمل ومما سبق ذكره يجب علي الادارة المساعدة علي توفير مناخ تنظيمي جيد ومناسب لتسهيل العمل وزيادة الاداء للاساتذة وفي الأخير نتمنا أننا قد وفقنا بالإطاحة بموضوع دراستنا.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

قائمة الكتب:

1. الدرة عبد الباري إبراهيم (2003) تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية و دلالتها في البيئة العربية ،المنظمة العربية لتنمية تإدارية .
2. المشهداني سعد سليمان (2019) منهجية البحث العلمي ط 1 الأردن دار أسامة لنشر و التوزيع .
3. مصطفى عشوي(1992) أسس علم النفس الصناعي ،الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية.
4. عاشور أحمد صقر(2005) السلوك الإنساني في المنظمات ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

قائمة رسائل الماجستير:

1. بن عواطة محمد صالح (2014) أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،دراسة ميدانية بمؤسسة بوقديرة نور الدين للإنتاج الصناعي للمنتجات الخرسانية غير المجمعة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
2. بوعطيط جلال الدين (2009) الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية في العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة ،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة منتوري محمود قسنطينة .
3. جلال محمود الشيخ (2016)المناخ التنظيمي و أثره على أداء الموظفين في وكالة الغوت الدولية، (دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الأزهر غزة .
4. حمد عبد الله علي عيسى (2014) تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين،دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات و الإقامة في وزارة الداخلية بملكة البحرين، رسالة ماجستير غير منشورة ،مملكة البحرين، جامعة العلوم التطبيقية .

قائمة المصادر والمراجع

5. شامي صليحة (2010) المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ،دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أحمد بوقرة بومرداس.
6. شيخة بن سالم النبهانية (2015) المناخ التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي في المدرجات العامة للتربية و التعليم في سلطنة عمان ،رسالة ماجستير غير منشورة ، عمان جامعة نزوى .
7. فؤاد محمد علاء الدين الجوري (2015) أثر المناخ التنظيمي في أداء الموارد البشرية ،دراسة ميدانية على العاملين في وزارة الزراعة السورية،رسالة ماجستير، سوريا ،الجامعة الافتراضية السورية .
8. محمود عبد الرحمان ابراهيم الشنطي (2007) أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية ، دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة،رسالة ماجستير غير منشورة، غزة. ، الجامعة الإسلامية .
9. ناصر محمد أبراهيم السكران (2004) المناخ التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي ،دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
10. هاجر أحمد محمد الشريف (2013) المناخ التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي،دراسة ميدانية على أعشاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالي العامة بمدينة بنغازي،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بنغازي .
11. ياسمينه بودويرة ،مريم بوزردوم (2017) الإتصال الداخلي و دوره في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال ،دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي الميلية ،الجزائر جامعة محمد الصديق بن يحي .

قائمة المذكرات:

1. أسماء محمودي (2016) المناخ التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية خطوطي سد الجير ولاية المسلة ، رسالة ماستر غير منشورة ،جامعة محمد بوضياف

قائمة المصادر والمراجع

- المسيلة. إليم المتوسط ،دراسة ميدانية على أساتذة متوسطة العلامة عبد الحميد بن باديس بلد
2. زكري رحيمة (2016) أثر المناخ التنظيمي على أداء المورد البشري، دراسة حالة مؤسسة الزيبان القنطرة بسكرة ،رسالة ماستر غير منشورة ، جامعة محمد خيضر بسكرة .
3. سعاد قسوم (2019) دور التمكين الإداري في تطوير الأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك ،رسالة ماستر غير منشورة ،جامعة مخدم خيضر بسكرة
4. سنوسي عبد الكريم (2017)المناخ التنظيمي و تأثيره على ثقافة المؤسسة ،دراسة ميدانية بشركة الإسمنت سعيدة ،رسالة ماستر غير منشورة ،الجزائر جامعة ملاي طاهر سعيدة.
5. مطور عبد الرحمان (2020) المناخ التنظيمي و علاقته بسلوك المواطنة التنظيمية ،دراسة ميدانية بمؤسسة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة وحدة تيارت .جامعة ابن خلدون تيارت .
6. فورة نذير(2017) المناخ التنظيمي و علاقته بالصراع التنظيمي،دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن بن فارون الوحدة الانتاجية فرجوة ،جامعة قسنطينة 02 عبد الحميد مهري .
7. ليلي غضبان و ايمان عريف (2018) أثر المعرفة في الأداء الوظيفي ،دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحي ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل.
8. منصور حليم (2015) علاقة المناخ التنظيمي بمستوى أداء الموارد البشرية ،دراسة ميدانية تخص موظفي مديرية الشباب و الرياضة البويرة ،رسالة ليسانس غير منشورة،جامعة أكلي مجمد أو لحاج البويرة .

قائمة المعاجم:

1. بعلبكي روعي (2005) معجم المورد الثلاثي ط 2 بيروت دار العلم للملايين .

أطروحات الدكتوراة:

قائمة المصادر والمراجع

1. خليفى سليم (2018) المناخ التنظيمي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، دراسة ميدانية بثانويات الشرق الجزائري أطروحة دكتوراة غير منشورة ، جامعة عبد الحميد بن بديس مستغانم .
2. عبد السلام حمادوش (2019) المناخ التنظيمي و علاقته بالتمكين الوظيفي و أثرهما على الأداء السياقي لدى موظفي الحلايا الجوارية للتضامن ، أطروحة دكتوراة ، غير منشورة ، الجزائر ، جامعة محمد لمين دباغين سطيق 2.
3. هشام بوخاري(2019)المناخ التنظيمي ودوره في تنمية الموارد البشرية، دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور إكوتونيس برج بوعريريج، أطروحة دكتوراة غير منشورة ، الجزائر ، جامعة أبو قاسم سعد الله.

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم 2 قائمة الأساتذة المحكمين :

إسم الأستاذ	الصفة	التخصص	الجامعة
بوفاتح محمد	أستاذ تعليم عالي	علم النفس	جامعة عمار ثليجي
معمري هند	أستاذ محاضر ب	علم النفس عمل وتنظيم	جامعة عمار ثليجي
صافي محمد	أستاذ محاضر أ	علم النفس عمل وتنظيم	جامعة عمار ثليجي
عون علي	أستاذ محاضر أ	علوم تربية	جامعة عمار ثليجي
رمضان عمومن	أستاذ محاضر أ	علم النفس عمل وتنظيم	جامعة عمار ثليجي
بلمقدم فاطمة	أستاذ محاضر أ	تنمية بشرية	جامعة عمار ثليجي

الملحق رقم 3 استبيان المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي:

استمارة تحكيم استبيان

أساتذتي الكرام نضع بين أيديكم هذا الاستبيان ,والذي كنا أعددناهم من اجل معالجة موضوع بحثنا الموسوم بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي, ولقد إعتدنا في ذلك على مجموعة من الدراسات السابقة والان نطلب منكم إفادتنا بخبرتكم ومعرفتكم في التخصص بتحكيمة وتعديل ما يمكن تعديله علما بأن مفاهيم الموضوع هي :

المناخ التنظيمي : وهي كل العوامل والمتغيرات السائدة داخل كلية العلوم الاجتماعية بالاعواط. وتتمثل في الهيكل التنظيمي والاتصال والتكنولوجيا والتي تؤثر على الاساتذة العاملين بها , وسنقيسه من خلال استخدام استبيان معدل لذلك الاداء الوظيفي :هو مستوى الجهد الذى يبذله اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاعواط اثناء قيامهم بعملهم وسنقيسه من خلال استخدام استبيان معدل لذلك وقد انطلقنا من الفرضيات التالية :

الفرضيات:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاعواط .
الفرضيات الفرعية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاعواط .

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاعواط .

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال و الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالاعواط .

توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية
بالأغواط تعزى لمتغير الجنس

توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية
بالأغواط تعزى لمتغير الخبرة

المشرف : د جلاي ناصر
الطالبة : دخمة محمدالامين
عقون مكي

المحور الاول :المناخ التنظيمي

الرقم	الهيكل التنظيمي	يقيس	لا يقيس	الملاحظة
1	هناك تناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي			
2	هناك وضوح في خطوط السلطة الرسمية			
3	يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة			
4	يساعد تقسيم في الكلية على تحقيق أهدافها			
5	يتوافق الهيكل التنظيمي للكلية مع طبيعة ومهام الأساتذة			
6	تتناسب تخصصات الأساتذة بالكلية مع طبيعة ومهام وواجبات الوظيفة			
7	هناك مستوى عالي من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي			
8	الهيكل التنظيمي بالكلية يساعد على سرعة انجاز وجودة العمل			
الاتصال				
9	يساهم نظام الاتصال بالكلية في تحقيق أهدافها			
10	تتميز الاتصالات الإدارية بالسهولة والمرونة			
11	تبذل الإدارة جهدها لإزالة معوقات الاتصال			
12	تعتمد الكلية على استخدام وسائل حديثة ومتطور في الاتصال			
13	المعلومات المنقولة عبر الاتصالات تتصف بالدقة البالغة			
14	يمكن الاتصال بالمستويات الإدارية العليا بدون عوائق			

			15	تتم الاتصالات داخل الكلية بكل سهولة
			16	يساهم نظام الاتصال داخل الكلية على توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات
				تكنولوجيا
			17	تحرص الكلية على مواكبة آخر التطورات التكنولوجية في البيئة المحيطة
			18	توفر الكلية الوسائل التقنية المناسبة لربط بين أجزائها تتسجم التكنولوجيا المستخدمة مع متطلبات الأمر
			19	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في رفع أداء العاملين
			20	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في سرعة انجاز العمل
			21	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للجمهور
			22	تتميز المعلومات والبيانات بوفرته وسهولة تناولها
			23	هناك استعداد للتأقلم والاستجابة للتغيرات التكنولوجية بهدف زيادة الأداء
			24	هناك إمام جيد بالتطورات التكنولوجية المناسبة لتحقيق أهداف الكلية

المحور الثاني: الاداء الوظيفي

			1	أقوم بإنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد
			2	ألتزم وأتقيد بأنظمة وقوانين العمل
			3	أقوم بالتنسيق والتعاون مع

			الآخرين لأداء العمل	
			أحرص على تنفيذ العمل وفقا للخطط والبرامج المرسومة	4
			توفر لنا الإدارة التدريب المناسب لتمكننا من أداء أعمالنا بشكل جيد	5
			التزام الإدارة بجودة الأداء يساعد في تحسين مستوى أدائنا	6
			المتابعة المستمرة من قبل رؤساء الأقسام يؤدي إلى تحسين مستوى أدائنا	7
			أحافظ على الالتزام بأوقات العمل الرسمية	8
			أبذل الوقت الكافي لإنجاز الأعمال بطريقة صحيحة	9
			لدي المعلومات الكافية بمتطلبات الوظيفة التي أقوم بها	10

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثليجي - الأغواط

تخصص: علم النفس عمل و تسيير موارد بشرية

استمارة استبيان

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة تحية طيبة و بعد:

نقدم إليك بهذا الاستبيان الذي نهدف من خلاله إلى دراسة المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية، و لذلك نرجو منكم الإجابة عن فقراته بوضع علامة (X) أمام كل عبارة. ولا يخفى عنك أن هذه البيانات لا تستخدم إلى لغرض البحث العلمي مع المحافظة على السرية التامة لإجاباتك

جزيل الشكر و التقدير على تعاونك.

أولا البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

ما هي مدة عملك بهذه المؤسسة أقل من 5 بين 5-10 أكثر من 10 سنوات

ثانيا: المناخ التنظيمي :

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتوافق الهيكل التنظيمي مع مهام الكلية التي أعمل بها					
2	يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة					
3	يتميز الهيكل التنظيمي للكلية التي اعمل فيها بالتصميم الجيد					
4	يساعد تقسيم العمل في الكلية على تحقيق أهدافها					
5	يتوافق الهيكل التنظيمي للكلية مع مهام الأساتذة					

الملاحق

					6	تتناسب تخصصات الأساتذة بالكلية مع طبيعة ومهام وواجبات الوظيفة
					7	هناك مستوى عالي من الاتصال والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي
					8	الهيكل التنظيمي بالكلية يساعد على سرعة انجاز وجودة العمل
					9	يساهم نظام الاتصال بالكلية في تحقيق أهدافها
					10	تتميز الاتصالات الإدارية بالسهولة والمرونة
					11	تبذل الإدارة جهدها لإزالة معوقات الاتصال
					12	تعتمد الكلية على استخدام وسائل حديثة ومتطور في الاتصال
					13	المعلومات المنقولة عبر الاتصالات تتصف بالدقة
					14	يمكن الاتصال بالمستويات الإدارية العليا بدون عوائق
					15	تتم الاتصالات داخل الكلية بكل سهولة
					16	يساهم نظام الاتصال داخل الكلية في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات
					17	تحرص الكلية على مواكبة آخر التطورات التكنولوجية في البيئة المتعلقة بها
					18	توفر الكلية الوسائل التقنية المناسبة لربط بين أجزائها
					19	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للأساتذة بالكلية
					20	تتميز المعلومات والبيانات بوفرته وسهولة تناولها
					21	هناك إلمام جيد بالتطورات التكنولوجية المناسبة لتحقيق أهداف الكلية

ثالثا: الاداء الوظيفي :

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
22	أقوم بإنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد					

الملاحق

				التزم وأتقيد بأنظمة وقوانين العمل	23
				أقوم بالتنسيق والتعاون مع الآخرين لأداء العمل	24
				أحرص على تنفيذ العمل وفقا للخطة والبرامج المرسومة	25
				توفر لنا الإدارة التدريب المناسب لتمكننا من أداء أعمالنا بشكل جيد	26
				أحافظ على الالتزام بأوقات العمل الرسمية	27
				أبذل الجهد الكافي لإنجاز الأعمال بطريقة صحيحة	28
				لدي المعلومات الكافية بمتطلبات الوظيفة التي أقوم بها	29
				لدي الرغبة في التحدي أثناء عملي	30
				أخطط مسبقا إلى الأداء الجيد	31
				لديك ميول لتكيف مع ظروف العمل الصعبة	32
				تتنافس مع زملائك بهدف تحسين الأداء	33
				يستشيرك زملائك في كثير من الأمور التي يجهلون لها لإمامك الواسع بكل صغيرة وكبيرة في عملك	34
				لديك القدرة على التخطيط لنجاح عملك	35
				تفكر في الحلول لمختلف المشاكل التي تواجهك خلال أداء عملك	36
				تستفيد من رصيد ما تعلمته وما اكتسبته من خبرات لتحقيق نوع من الإبداع في أداك لعملك	37

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,853	39

Corrélations

		التنظيمي' المناخ	الأداء الوظيفي
التنظيمي' المناخ	Corrélation de Pearson	1	,256
	Sig. (bilatérale)		,064
	N	53	53
الأداء الوظيفي	Corrélation de Pearson	,256	1
	Sig. (bilatérale)	,064	
	N	53	53

Corrélations

		التنظيمي. الهيكل	الأداء الوظيفي
التنظيمي. الهيكل	Corrélation de Pearson	1	,323*
	Sig. (bilatérale)		,018
	N	53	53
الأداء الوظيفي	Corrélation de Pearson	,323*	1
	Sig. (bilatérale)	,018	
	N	53	53

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).



Corrélations

		الإتصال	الأداء الوظيفي
الإتصال	Corrélation de Pearson	1	,175
	Sig. (bilatérale)		,211
	N	53	53
الأداء الوظيفي	Corrélation de Pearson	,175	1
	Sig. (bilatérale)	,211	
	N	53	53

Corrélations

		التكنولوجيا	الأداء الوظيفي
التكنولوجيا	Corrélation de Pearson	1	,180
	Sig. (bilatérale)		,198
	N	53	53
الأداء الوظيفي	Corrélation de Pearson	,180	1
	Sig. (bilatérale)	,198	
	N	53	53

ANOVA

الأداء الوظيفي

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	51,155	2	25,577	,310	,735
Intragruppes	4122,128	50	82,443		
Total	4173,283	52			

