



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم علم النفس

- شعبة علم النفس رقم التسجيل:

- تخصص علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية

- الرقم التسلسلي

المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة جامعة محمد البشير

الابراهيمي

(دراسة ميدانية، بكلية الآداب واللغات كنموذج)

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

- اعداد:

- فيصل ناصري

- ثامر طواهرية

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 2024-6-9

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

د/ (أستاذ، بونديرة عبد العزيز جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعرييج) رئيسا.

د/ (أستاذ، عباس سمير جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعرييج) مشرفا ومقررا.

د/ (أستاذ، قرين العيد جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعرييج) مناقشا.

السنة الجامعية: 2023_2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة
وأعاننا على أداء هذا الواجب
ووفقتنا في إنجاز هذا العمل
نتوجه بجزيل الشكر الامتنان إلى كل من ساعدنا
من قريب أو بعيد
على إنجاز هذا العمل
وفي تذليل ما وجهناه من صعوبات ونخص
بالذكر الأستاذ
المشرف: سمير عباس الذي لم يبخل علينا
بتوجيهاته ونصائحه
القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث
كما نشكر كل الأساتذة الكرام بالكلية.

إهداء

لله الفضل وحده على عونه وتوفيقه في إعادة بعث مشواري العلمي الذي لطالما كان حلما لمواصلته رغم الانقطاع الطويل.

وبعده للولدين الذين لن اوفي حقهما بمجرد الشكر والثناء عليهما فهم الشعلة التي أضاءت طريقي في كل مراحل حياتي فألف ألف شكر للأم الغالية والأب الكريم

وبعدهما شكر خاص لزوجتي التي ساهمت بالقسط الكبير هي الأخرى لإعادة المحاولة من أجل الحصول على أعلى الدرجات العلمية التي يسعى اليها كل طالب علم.

بالإضافة الى كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية وبالخصوص اشكر أساتذة تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية في جامعة محمد البشير الإبراهيمي

وأخص بالذكر الأستاذ المشرف " سمير عباس "

فيصل نصري

إِهْدَاء

بسم الله الرحمن الرحيم

أما بعد

أهديها لأمي وأبي وإخوتي الذين أناروا دربي.
ولأصدقائي أمين وعز الدين ويسري، وفيصل الذي شاركني العمل.
وبالأخص أستاذ شيخاوي صلاح الدين والأستاذ الفضيل عباس سمير.
وجميع أساتذة جامعة محمد البشير الإبراهيمي.

من موقعي هذا أقول:

شكرا على كل قطرة عرق سالت تعباً وحباً من أجلي، شكرا على الأيام التي
مضت وشكرا على السنوات التي لا تنسى، شكرا على الوفاء، شكرا على
الكثير والكثير

شكرا..... شكرا.....

ثامر طواهرية

- ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج. ومستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى المناخ التنظيمي، وعلاقة أبعاد المناخ التنظيمي (القيادة التنظيمية، الإجراءات التنظيمية، اتخاذ القرارات العلاقات الإنسانية، النمو المهني، التحفيز) بجودة الحياة الوظيفية وقد تم استخدام المنهج الوصفي لتحليل البيانات، وأداة الاستبيان لجمع البيانات، على عينة من الأساتذة والذي بلغ عددهم 60 أستاذ وأستاذة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من بينها.

- توجد علاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الإبراهيمي.
- ماهو المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج أنه مستوى عالي.
- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج أنه مستوى مرتفع.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي. جودة الحياة الوظيفية.

- Abstract:

The study aimed to identify the level of organizational climate and its relationship to the quality of work life among higher education professors at the Faculty of Arts and Languages at Mohamed Bachir El Ibrahim University, Bordj Bou Arreridj. The level of quality of work life and the level of organizational climate, and the relationship of the dimensions of the organizational climate (organizational leadership, organizational procedures, decision-making, human relations, professional growth, motivation) to the quality of work life. The descriptive approach was used to analyze the data, and the questionnaire tool was used to collect data, on a sample of professors, which numbered 60 male and female professors. The study reached results, including:

– There is a relationship between organizational climate and quality of work life among higher education professors at the Faculty of Arts and Languages of Muhammad Al-Bashir Al-Ibrahimi University.

The level of organizational climate among a sample of higher education professors at the Faculty of Arts and Languages of Bordj Bou Arreridj University is high.

The level of quality of work life among a sample of higher education professors at the Faculty of Arts and Languages of Bordj Bou Arreridj University is high.

Keywords: organizational climate. Quality of work life. Organizational leadership, organizational procedures, decision making, human relations, professional development, motivatio

فهرس المحتويات	
الصفحة	المحتوى
أ	- شكر وتقدير
ب- ت	- الإهداء
ث	- ملخص الدراسة باللغة العربية
ج	- ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
ح	- فهرس المحتويات
خ	- قائمة الجداول
خ	- قائمة الأشكال
78..66	- قائمة الملاحق
11-9	مقدمة
	أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
13	1- الإشكالية
14	2- الفرضيات
15	3- أهمية الدراسة
16	4- أهداف الدراسة
17	5- المفاهيم الأساسية للدراسة
23	6- الخلفية النظرية
42-34	7- الدراسات السابقة
	ثانياً: الإجراءات المنهجية
	الفصل الثاني:
44	تمهيد
45	1-1- مجالات الدراسة
45	1-2- منهج الدراسة

46	3-1- مجتمع وعينة الدراسة
46	1-4- أدوات جمع البيانات
51	1-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة
52	- خلاصة
الفصل الثالث: تفسير و مناقشة النتائج	
54	- تمهيد
59-55	1- عرض وتفسير بيانات الدراسة
64-60	2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والخلفية النظرية
65	3- استنتاج عام
66	4- مقترحات الدراسة
67	- خاتمة
72-68	- قائمة المراجع
84-73	- قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الرقم
47	01
48	02
49	03
49	04
50	05
50	06
51	07
51	08
55	10
56	11
57	12
57	13
58	14
58	15
59	16
61	17
61	18

قائمة الأشكال

الصفحة	الرقم
21	01 ابعاد المناخ التنظيمي
33	02 ابعاد جودة الحياة الوظيفية
39	03 توزيع خائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس الرتبة الخبرة

قائمة الملاحق

الصفحة	الرقم
81-76	01 استبيان لمناخ التنظيمي
82-81	02 استبيان جودة الحياة الوظيفية
85-83	03 مخرجات spss

مقدمة:

يعد الأستاذ الركن الأساسي في العملية التعليمية، وأهم عناصرها الفعالة في نجاح أي برنامج تربوي، لما له تأثير قوي على العملية التعليمية وتعليم الطلاب، وإكسابهم المفاهيم والمهارات وتشكيل شخصياتهم على المعرفة العلمية والبحث العلمي. إذ يصعب تحقيق أسس الجودة ومعاييرها دون المعلم الكفاء، ولا يمكن للأستاذ الجامعي أن يوجد من أداءه بكفاءة واقتدار دون أن يتوفر له المناخ الملائم المحفز على العمل والابداع، خاصة في ظل الثورة المعرفية والتكنولوجيا المعاصرة، حيث لم يعد الأستاذ الجامعي المصدر الوحيد للمعرف، بل تعدد مصادر المعرفة، وطرق الحصول عليها، وأصبح دور الأستاذ موجها لطلاب، ومسيرا للمعرفة، بعدما كان فقط ملقنا ومصدرا لها.

وتأتي أهمية الأستاذ من اتساع تأثيره لي تعدد أدواره فهو يقوم بدو الباحث والخبير والمستشار بما يقدمه من إنتاج علمي مبتكر لحل مشكلات المجتمع، ودفع عجلة التنمية، كما تعدد أدواره داخل المؤسسة التعليمية، لشارك في وضع القرارات والمناهج الدراسية، والاشراف على الأنشطة الطلابية، وأعمال الامتحانات والعمليات الإدارية، كما يقوم بدور القدوة الحسنة لطلاب (الفنجري، مصطفى، الحربي، 2019، ص173). من هنا يمكن القول أن الأستاذ الجامعي يبقى محور العملية التعليمية والركن الأساسي والأهم في نجاحها، وهو صاحب البصمة الأكبر في مسار الطلبة.

ومع هذا فالأستاذ الجامعي من أكثر الفئات تعرضا للضغوط بمختلف أنواعها، نظرا للدور المهم الذي يسند له المجتمع، وما يتوقعه منه المجتمع في تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية، وإيصال رسالته بكل إتقان وأمانة، وتزيد هذه الضغوط لدى الأساتذة كونهم يتعاملون مع طلاب كثر واختلاف بين الطلاب وتعدد مهام الأستاذ الواحد.

ومع تغير أدوار الوظيفية للأستاذ الجامعي ومدى كفايته الأدائية بعد أن كان يعتمد على الأساليب التقليدية للتعليم، جاء هذا التغير انعكاسا للتطورات التكنولوجية والمعلوماتية المتلاحقة، فأصبح المعلم والمتعلم كلاهما محوري عملية التعلم، وبات دور الأستاذ يمكن في إرشاد الطالب لمكتن الوصول إلى المعلومات وتقييمها، بدلا من أن يكون مصدر المعرفة (عبد العزيز، 2021، ص23).

وتفرض هذه التطورات السريعة في ظل عصر الرقمنة والمعلوماتية الاهتمام بالمناخ التنظيمي وجعله مصدرا من مصادر قوة نجاح أي تنظيم. فمكونات بيئة المناخ التنظيمي مليئة

بالتحديات التي يفرضها الواقع. فتوفير مناخ تنظيمي مناسب له ارتباط بأسس منظوميه اجتماعية وسمات شخصية وموارد اقتصادية واستراتيجيات إدارية.

ويعد المناخ التنظيمي أحد أهم المتغيرات التنظيم لنجاح المؤسسات، لما له تأثير كبير على كبير في تحقيق الأهداف المخطط بكفاية عالية باعتبار أن أي مؤسسة يكون دورها في المقام الأول توفير مناخ مناسب للعملية التعليمية، يستطيع الأفراد من خلال تحقيق التقدم والرقى.

ويحدد المناخ التنظيمي درجة نجاح المؤسسة التعليمية بشكل كبير، فإنها إذا عاشت مناخا ضعيفا تكون أكثر عرضة للإخفاق في الأمد الطويل، حتى وإن نجحت مرحليا في أداء وظائفها الإدارية الأخرى.

كما يعمل المناخ التنظيمي الجيد على تسهيل العمليات الإدارية والفنية، وإزالة العوائق والمشكلات التي تواجه العاملين في المؤسسة التعليمية، وكذلك يعمل على توثيق العلاقات داخل بيئة العمل (بحر، أبو سوريح، 2010ص11).

ويتضح مما سبق أهمية المناخ التنظيمي، وتوفير جو يساعد على حل المشكلات، ومشاركة الموظفين بالأفكار البناءة، التي تؤدي إلى تحسين العمل في الجامعة، وزيادة انتمائهم وولاءهم وزيادة الرضا الوظيفي، والمساهمة في تعزيز الجودة والإبداع، ومن ثم استثمار أفضل الموارد البشرية وزيادة الكفاءة والفعالة التنظيمية.

وفي هذا السياق يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة، التي انتقلت إلى المؤسسات التربوية و التعليمية، وتشير جودة الحياة الوظيفية إلى الممارسات والعمليات التي تبادر بها المؤسسات لتوفير مظاهر وأبعاد لحياة وظيفة أفضل للعاملين، بما ينعكس إيجابا على أداء المنظمة، وتتضمن هذه الأبعاد توفير بيئة عمل صحية وأمنة وداعمة للأداء، وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي، وبعبارة أخرى إشباع احتياجات العاملين المتنوعة، بهدف تحسين أداء العاملين ورضاهم، وبالتالي زيادة فعالية المنظمة، وتحقيق أهدافها. كما أصبحت جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات التعليمية أهمية كبرى ، لتأثيرها الواضح على الأساتذة ، وعلى نشر المناخ المدرسي الواضح والجيد ، وإشاعة جو من الاطمئنان والرضا عن الحياة وللتوافق مع المجتمع، ويعد المعلم ركنا أساسيا في العملية التعليمية ، وحجر الزاوية ، ومفتاح النجاح للعديد من البرامج التعليمية التربوية ، ورغم ان نجاح العملية التعليمية يتوقف على توفر المنهج الجيد والمبنى النموذجي ، الى ان ذلك يأتي في الأهمية بعد الأستاذ المتميز، ومن هنا تأتي

أهمية تنمية المعلم وضرورتها وتشجيعه، وشعوره بالاستقرار والأمان الوظيفي ، حتى يقف في المستجدات التربوية في عمله ، لذلك ينبغي ان تتوفر بيئة عمل داعمة ومحفزة له ، ويتحقق ذلك من خلال توفير جودة الحياة الوظيفية له(السيد،2017،ص251).

وربما ترجع أهمية إدراك جودة الحياة الوظيفية للأساتذة في مجال التعليمي الى وجود علاقة تبادلية في اتجاهين، بين كل من ابعاد جودة الحياة الوظيفية، وتوفير متطلبات الجودة الاعتماد المؤسسي، التي تدعم جودة الحياة الوظيفية بها، حيث ترقى بأداءات المعلمين، وتفجر طاقاتهم، وتدعمهم لبذل كثير من الجهد، لصالح تحقيق الأهداف التعليمية، تقوي شعورهم بالانتماء والسعادة.

وإذا كانت جودة الحياة الوظيفية مهمة للمعلمين بصفة عامة فهي أكثر أهمية للأساتذة الجامعيين، حيث تقع عليهم مسؤوليات مختلفة ومتنوعة عن العديد من المعلمين، إضافة الى ان الوظيفة هذه تحتاج الى بذل جهد أكبر وصبر أكثر، والى التعاون مع مختلف الأعضاء والزملاء والقناعة الذاتية، والقدرة على إثارة الاهتمام بالطلاب. فجودة الحياة لهذا الأستاذ تعد ضرورة من ضروريات اعداد بيئة تعليمية مناسبة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

الخلفية والدراسات السابقة.

- الإشكالية
- الفرضيات
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- المفاهيم الأساسية للدراسة
- الخلفية النظرية
- الدراسات السابقة
- تعليق على الدراسات السابقة

الإشكالية:

تسعى المنظمات إلى صياغة رؤيتها وتحقيق الرسالة التي قامت من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لذا فإنها تعمل على اتباع الاستراتيجيات، السياسات والتكتيكات المختلفة في سبيل تحقيق ذلك، حيث تتطلب توفر مجموعة من المداخلات تتمثل في الموارد البشرية، الآلات الأموال، المواد والمعلومات.

وفي هذا المجال تؤكد العديد من الدراسات والبحوث أهمية التعرف على ماهية وطبيعة المناخ التنظيمي السائد بأبعاده في أية منظمة، نذكر منها قول الدكتور خضير كاظم حمود الفريجات والدكتور موسى سلامة والدكتور أنعام الشيهابي في كتابهم " السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة": "يلعب المناخ التنظيمي دورا كبيرا في ترصين السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك (خضير كاظم وآخرون، 2009 ص25)

هذا من أجل تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء به من حيث المستوى والدرجة وجعله يتماشى مع أهداف المنظمة وأهداف الأفراد على حد سواء، حيث يكون متكيف مع ميولهم ورغباتهم بهدف تحسين أدائهم وزيادة انتاجهم من جهة وتحقيق رضاهم وولائهم من جهة أخرى. من هذا المنطلق فإن المناخ التنظيمي هو حوصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها أفرادها، وكما يفسرونها ويحلونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة ولائهم للمنظمة وأداءهم الوظيفي

وعليه يمكننا القول بأن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها مثل (القيادة الادارية، العلاقات الإنسانية، واتخاذ القرارات، الإجراءات التنظيمية، النمو المهني، التحفيز. كما تعتبر هذه الأبعاد همزة وصل بينها وبين جودة الحياة الوظيفية ومنه تعد جودة الحياة الوظيفية من العمليات المتكاملة تتشارك في تنشيطها جميع الإدارات كما تشمل أنشطة مخططة في الأجل القصير و الطويل وأنشطة مستمرة تمثل جزءا من ثقافة المنظمة وأخلاقيات التعامل بين أفرادها ويلزم مراعاة العوامل المؤثرة لتحقيق جودة حياة العمل ، ويتمثل أهمها في المشاركة الجماعية وتحقيق الرضا عن العمل والمكافآت والمزايا وتوفير بيئة عمل تنسم بالأمن و الصحة ومن هنا تظهر أهمية جودة الحياة الوظيفية في خلق بيئة عمل يتوفر فيها دعم ومشاركة الموظفين في عمليا اتخاذ القرارات وحل المشكلات ،مما يضمن لهم حياة وظيفية أفضل تساهم في الرفع من المعنويات و الأداء وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم (أمل معوض،2023ص12).

وتعطب جامعة محمد البشير الإبراهيمي دورا كبيرا من خلال قدرتها على توفير وتقديم الخدمات اللازمة للفرد والمجتمع بالدرجة الأولى وللأساتذة والطلبة وغيرها كم الموظفون العاملون بها ومما لا شك فيه أن هذا يتطلب توافر كادر وموارد بشرية مؤهلة وذات كفاءة للقيام بذلك وهذا ما يدفع للاهتمام والتركيز على الموارد البشرية من طاقم اداري وأكاديمي

وخدماتي وتوفير بيئة عمل مناسبة وجودة حياة وظيفية ملائمة لهم تمكنهم من تطوير أداءهم وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الهدف المطلوب.

تساؤلات الدراسة:

من خلال التوطئة سابقة الذكر ونظرا لأهمية الموضوع جاءت هذه الذكر لتعالج الدراسة التالية.

-هل توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الإبراهيمي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج؟.

التساؤلات الفرعية:

-ما هو المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج ؟.

-ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج ؟.

-هل توجد علاقة ارتباطية بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج ؟.

-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإنسانية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج؟.

هل توجد علاقة ارتباطية بين اتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج؟.

-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإجراءات التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج؟.

-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمو المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج؟.

-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين التحفيز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج؟.

2-الفرضيات:

-لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج عند مستوى الدلالة

0,05.

-مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي منخفض

-مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج متوسط

-لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج عند مستوى الدلالة 0,05.

-لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإنسانية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج عند مستوى الدلالة 0,05.

-لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرارات وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج عند مستوى الدلالة 0,05.

-لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج عند مستوى الدلالة 0,05.

-لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمو المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج عند مستوى الدلالة 0,05.

-لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة برج بوعريريج عند مستوى الدلالة 0,05.

3- أهمية الدراسة:

1- الأهمية النظرية:

-أهمية موضوع الدراسة ذاته، فهو من الموضوعات الأكثر أهمية في الجامعة الجزائرية حيث انه يتناول مفهومين ذي أهمية كبيرة، وهما المناخ التنظيمي، جودة الحياة الوظيفية، وتحقيقهما يؤدي الى ارتفاع مستوى الأداء.

- تعد هذه الدراسة في حدود علمنا من الدراسات القليلة التي تناولت العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات الجزائرية.

-ترسيخ مفهوم جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الجزائرية، ودور المناخ التنظيمي في تحقيقها وتسهيل الضوء على العلاقة بين المفهومين.

- الدراسة تناولت اهم فئة في المجتمع وهي النخبة، الذين لهم الأثر الكبير في تطور الدولة وتقدمها نحو الرقي الحضاري والتطور في مختلف المجالات.

- نأمل من هذه الدراسة ان تثري الدراسات والبحوث العلمية على مستوى علم النفس، واطافة الأدلة العلمية على مدى ارتباط المناخ التنظيمي، بتحسين جودة الحياة الوظيفية بالنسبة للأستاذ الجامعي.

-قد يساعد التصور المقترح لدراسة، متخذي القرار في الجامعة الجزائرية وكذا على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، في التعرف على متطلبات المناخ التنظيمي لتحقيق جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، واليات تحقيقها وكذا معرفة المعوقات المحتملة.

2-الأهمية التطبيقية:

الأهمية التطبيقية العملية للدراسة فيمكن أن تتمثل بالاستفادة من نتائجها في خدمة جميع الأطراف المتصلة بالدراسة الأساتذة وغيرهم من الموظفين من خلال التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد بأبعاده المختلفة من وجهة نظر الأساتذة المدرسون ، مما يوفر لصانعي القرارات بيانات واقعية تساعد في تبني سياسات وإجراءات من شأنها تعزيز الأبعاد الإيجابية وتصويب الأبعاد السلبية، الأمر الذي يحسن من سوية المناخ التنظيمي السائد لما له من أثر واضح في رضا الأساتذة عن أعمالهم وفي رفع مستوى أدائهم ومعنوياتهم ويمنحهم الفرصة للإبداع والتطور الذاتي، والتعرف إلى علاقة المناخ التنظيمي ببعض المتغيرات مما يسهم في رسم السياسات وتحسين إجراءات هذا المناخ. وتقديم أداة يمكن الاستفادة منها في التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي، وفتحها الآفاق أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية أخرى من خلال ما تقدمه من اقتراحات في هذا الجانب.

4-أهداف الدراسة:

- معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الإبراهيمي بكلية الآداب واللغات برج بوعريريج.
- قد تسهم الدراسة الحالية في وضع بعض المقترحات التي يمكن الاستفادة منها لتحسين المناخ التنظيمي السائد بالكلية.
- معرفة العلاقة الموجودة بين أبعاد المناخ التنظيمي (القيادة الإدارية-العلاقات الإنسانية-اتخاذ القرارات-الإجراءات التنظيمية -النمو المهني-التحفيز) وجودة الحياة الوظيفية.
- معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمى
- معرفة البعد السائد في المناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريريج.

وهناك أهداف جزئية تتمثل في:

- قد تسهم الدراسة الحالية في وضع بعض المقترحات والتوصيات التي يمكن الاستفادة منها لتحسين المناخ التنظيمي السائد بالكلية الآداب واللغات.
- أهمية المناخ التنظيمي للأساتذة ومساهمته في النجاح والتقدم وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

5- المفاهيم الأساسية للدراسة:

المناخ التنظيمي:

- **المناخ: لغة:** المناخ ترجمة للكلمة الفرنسية (Climat) أي حالة الجو السائد في مكان معين لفترة زمنية طويلة.
- **اصطلاحاً:** يشير "محمد قاسم القريوتي" إلى أن المناخ عبارة عن (مفهوم جغرافي يتعلق بالبيئة وبطبيعة المناخ العام من حيث البرودة والدفء في أوقات فصول السنة المختلفة).
← ويعرف "زاهد محمد دري" المناخ بأنه (مصطلح يستخدم عادة ليدل على الأحوال الطبيعية السائدة في منطقة جغرافية من درجات الحرارة أو الأمطار أو سطوع الشمس إلى ما هنالك من مصطلحات تتعلق بالأحوال الجوية السائدة في منطقة ما من العالم الذي نعيش فيه).
- **التنظيم: لغة:** كلمة "منظمة" و "تنظيم" ترجمة للمصطلح الفرنسي والانجليزي "Organisation" وتكتب عادة في أمريكا "Organization" أما في الاصطلاح العربي فهو من "نظم" "ينظم" "تنظيماً" ومنها كلمة "التنظيم" ويقصد به ترتيب الأمور ووضعها في صورة منطقية معقولة وتحديد الأعمال وتوزيعها على الأفراد في سبيل الوصول إلى الأهداف (حنان، 2015-2016 ص21-22).
- **اصطلاحاً:** العملية التي تفرق بين جزء وآخر من الناحية الوظيفية والتي تنشأ في نفس الوقت مركب متكامل من العلاقات الوظيفية داخل الكيان الكلي (بدوي، دس ص 297).
← مصطلح التنظيم يشير إلى معنيين مختلفين ففي المعنى الأول يشير الاصطلاح إلى عملية التنظيم أو وظيفية التنظيم أما في المعنى الثاني فإن الاصطلاح يعني هيكل العلاقات القائمة أو المرتبة على هذه العملية (محمود، 2011 ص288).
- **المناخ التنظيمي:** إن مصطلح المناخ التنظيمي هو أحد المفاهيم التي تبلورت في إطار تطور الفكر الإداري المعاصر، وتباينت مواقف الكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع عبر العقدين الأخيرين من القرن الماضي وذلك لتباين اختصاصاتهم، ومذاهبهم الفكرية فمنهم من يوسع نطاقه ومنهم من يضيقه أو يطلقه على الشيء وليس على صفته، ومصدر هذا التباين والاختلاف يرتبط بمصطلح المناخ وهل أنه يقتصر على البيئة الداخلية للمنظمة أم أنو يشمل بيئتها الخارجية أيضاً (نقبيل، 2009، ص 17).
← ويعرف على أنه البيئة الاجتماعية او النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، هذا يعني الثقافة، العادات، القيم الأعراف، الأنماط السلوكية، المعتقدات الاجتماعية، وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية، والاقتصادية داخل التنظيم.

يركز هذا التعريف على ضرورة مراعات أهمية التفاعل والعلاقات بين الافراد، وطرق العمل داخل المنظمة التي تؤثر على المستوى العام للأداء في المنظمة، أي أنه اهتم بالجانب الاجتماعي والإنساني (العميان، 2008 ص 30).

← ويرى كل من " شنيدير وسنيدير **Schneder and Snyder** المناخ التنظيمي يعني ملخص إدراك الافراد لشخصية التنظيم. حيث تمثل خصائص التنظيم التي تعكسها ما ينسبه الأفراد من صفات للقائمين صنع السياسات والممارسات، والظروف التي تكشف بيئة العمل (الرسمي، 2003 ص 88).

ويركز التعريف على أن المناخ التنظيمي هو محصلة لإدراك الفرد لخصائص ومميزات المنظمة، والتي تمثل وتعكس ما ينسبه هؤلاء الافراد من صفات للمسيرين او القادة التي تكشف بيئة العمل.

← عرفه القريوتي على أنه مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل، و التي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي يفهمها العاملون ويدركونها ، مما يعكس على قيمهم و اتجاهاتهم و بالتالي سلوكهم (القريوتي، 2009 ص 169).

- **ونعرفها إجرائيا:** هو مجموعة من الخصائص والصفات الداخلية لبيئة العمل التي تميز عن غيرها .وتؤثر على سلوكيات الأساتذة العاملين وتفاعلهم داخل الجامعة ويتم قياسه في الدراسة الحالية بالإبعاد التالية: القيادة التنظيمية، العلاقات الإنسانية، الإجراءات التنظيمية، النمو المهني، المشاركة في اتخاذ القرارات، التحفيز.

5-1-أبعاد المناخ التنظيمي: يركز المناخ التنظيمي على العديد من الأبعاد والعناصر وقد اختلفت آراء الباحثين حول هذه الأبعاد ومن خلال دراستنا الحالية اعتمدنا على الأبعاد التالية:

القيادة التنظيمية: يعد ظهور القيادة قديم قدم التاريخ، بينما ظهرت الإدارة في العقود الأخيرة أي في بداية القرن الماضي ورغم كل هذا تعد القيادة فرع من فروع علم الإدارة، كما ان هذان المفهومان هما مفهومان مختلفان لكنهما مرتبطان لأن كليهما يهدف لتأثير على الآخرين لتحقيق أهداف ما وإن كانت القيادة تأثر عن طريق المواصفات الخاصة التي يتمتع بها أو عن طريق العلاقات التفاعلية مع المجموعة أو باستعمال سلطات الرسمية أو غير رسمية وبخلاف ذلك تأثر الإدارة عن طريق الاستناد الى السلطة وما تخوله المناصب الإدارية. وتختلف الإدارة عن القيادة في عدة جوانب.

- الإداري يحتل مركز السلطة مخولة بينما القائد يستمدتها من قوة التأثير في الآخرين.

- تركز الإدارة على أربع عمليات رئيسية هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه والإشراف، الرقابة، بينما القيادة على ثلاثة عمليات رئيسية هي:

- تحدي الاتجاه والرؤية وحشد القوى تحت هذه الرؤية التحفيز وشحن الهمم.

- القيادة تركز على عاطفة بينما الإدارة تركز على المنطق.

- تهتم القيادة بالكليات اختيار العمل الصحيح بينما تهتم بالجزئيات والتفاصيل، اختيار الطريقة الصحيحة للعمل

- كما أنها في ظل التحديات الكثيرة التي تواجه المنظمات، فقد أصبح من الضروري أن يتمتع المدير بمهارة القيادة (بخلخال، دس ص261).

← **ونعرفها إجرائياً:** هي عملية تأثير يمارسها شخص معين أو المدير على جماعة من الناس الأساتذة في موقف معين بغية تحقيق هدف معين.

✚ **العلاقات الإنسانية:** العلاقات الإنسانية عرف 'سكوت' العلاقات الإنسانية على أنها: عمليات حفز الأفراد في موقف معين بشكل فعال يؤدي إلى الوصول إلى توازن في الأهداف مما يعطي المزيد من الرضا الإنساني، أي تؤدي العلاقات الإنسانية إلى ارتفاع في الإنتاجية.

عرفت أيضاً: ذلك التكامل بين الأفراد في محيط العمل بالشكل الذي يحفزهم إلى العمل بإنتاجية وبتعاون مع حصولهم على إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية (جميلة، 2015 ص60). يبين هذا التعريف مدى تأثير العلاقات الإنسانية على أجواء العمل وأداء الأفراد، بالإضافة لإشباع الرغبات والحاجات النفسية والاجتماعية.

← **ونعرفها إجرائياً:** العلاقات الإنسانية هي الرابطة التي تحدث نتيجة الاتصال والتفاعل بين شخصين أو أكثر لإشباع رغباتهم واحتياجاتهم في مناخ يسوده التفاهم المتبادل، ما يحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي، وتنشأ نتيجة انجذاب الشخص إلى المظهر الخارجي لشخص آخر أو الرغبة في تحقيق فائدة من علاقته به، وقد تكون بسبب التشابه بين فردين في المعتقدات أو التقارب بين الأفراد في المكان ما.

✚ **اتخاذ القرارات:** إن عملية اتخاذ القرار تبحث في العديد من البدائل المتاحة وتحسب تكلفة كل بديل وعائد كل منها لتختار البديل الأنسب وفي الوقت المناسب، وبالتالي فهي تبحث عن حلول ابتكارية بعيدة عن الأساليب التقليدية لمواجهة مشاكل المنظمة، وفقاً لرقابة في العمل التي تحد من تفكير الفرد، وفتح باب المشاركة والمساهمة في حل المشاكل وتحمل المخاطر التي يتم عن طريقها تقرير شؤون المنظمة والعاملين فيها (الصيدلاني، 2013 ص 44).

← **ونعرفها إجرائياً:** هي عملية اتخاذ القرار هي قدرة الشخص على اتخاذ قرار صائب أو غير صائب في ظرف ما من الظروف، لحل مشكلة متعلقة بي محيط عمله، وتحمل كل المسؤولية اتجاه هذا القرار الصادر منه بذلك يكون قد شارك في تقديم مقترح لتسهيل سبل إيجاد الحلول.

✚ **الإجراءات التنظيمية:** تعرف بأنها الإجراءات الرسمية العادلة أي الإجراءات التي جرى تصميمها لزيادة المشاركة في اتخاذ القرارات أو السعي من خلال تبني إجراءات معينة لتقليل الانحياز والأخطاء العمل (الزيباري، 2020 ص11).

← **ونعرفها إجرائياً:** بأنها مجموعة من العمليات والخطوات الضرورية لإنجاز العمل حيث يتوجب على إدارة الكلية أن يكون لديها إجراءات مكتوبة وموزعة على الأساتذة ونظراً لأن الجامعة تسعى إلى الانتقال إلى بيئة أحسن وأفضل وذلك لتجنب ما يحدث من أخطاء في العمل.

✚ **النمو المهني:** لنمو المهني أشار (عثمان وآخرون، 2012 ص1) أن نظم التعليم على اختلاف فلسفتها وأهدافها تولى عملية الارتقاء بالمستوى المهني للمعلم أهمية وعناية فائقة، إدراكاً منها بأن زيادة فعالية المعلم وارتقاء أدائه في مهنته ينعكسان على فعالية النظام التربوي. وأن تحسين نوعية التعليم في المدارس لن يتم إزال من خلال تطوير مستوى

المدرسين الذين يعملون في تلك المدارس، وأن الاهتمام بالقيادة الإدارية وظروف العمل المدرسي باعتبارها عوامل لها أهميتها في التأثير في مستوى التعليم، يرتبط تأثيرها بفعل المدرس ودوره في العملية التعليمية

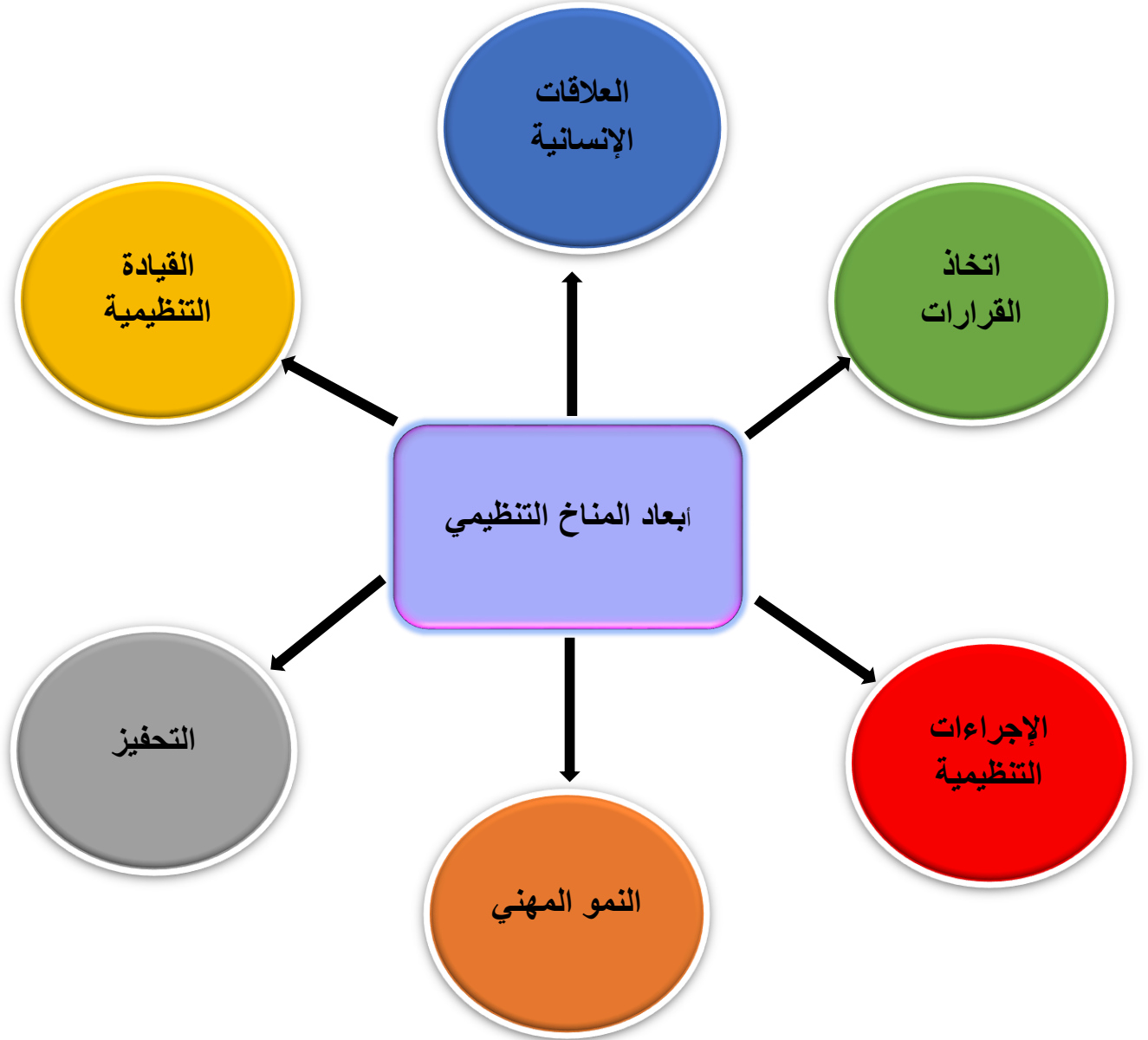
كما أنه «العملية التي تحيط بمعظم حياة الفرد والتي تبدأ من مرحلة الطفولة وتتضمن التجارب الرسمية وغير الرسمية التي تكسبه المواهب، القيم، الرغبات والمعرفة بمجالات العمل.

النمو المهني هو تحسين أداء معلمي من خلال مساعدتهم على اكتساب مهارات التخطيط السليم للدروس، وإدارة الصف الدراسي، واختيار طرائق التدريس المناسبة واستخدامها، وتوظيف تقنيات التعليم في العملية التعليمية، والأساليب المناسبة لتقويم التلاميذ وذلك لكي يقوموا بأداء واجبهم المهنية بفعالية وكفاءة عالية (الفجام وآخرون، 2017 ص589).

← **وعرفها إجرائيا:** هو عملية مستمرة ترتبط بأساتذة التعليم وقدرتهم على تطوير كفاءتهم ومهاراتهم من خلال الاحتكاك بزملائهم واجتهاداتهم في تحصيل كم هائل من المعرفة والخبرة في مكان عملهم وتوظيفها في مجال العمل من خلال التخطيط والتنظيم للموسم الجامعي وذلك يمكنهم من تأدية عملهم بطريقة سهلة وسلسة.

✚ **التحفيز:** يمكن تعريف التحفيز بأنه إثارة سلوك الفرد بهدف إشباع حاجات معينة. كما يمكن تعريفه على أنه تنمية الرغبة في بذل مستوى أعلى من الجهود حنو تحقيق أهداف المنظمة، على أن تؤدي هذه الجهود إلى إشباع بعض الاحتياجات عند الأفراد. أي أن الحوافز هي المثيرات التي تحرك الإنسان للاستجابة والقيام بسلوك معني لتحقيق هدف معني ومساعدة المؤسسة على إنجاز أداء معني. أما الدوافع فهي الرغبات والحاجات التي تسري وتوجه السلوك الإنساني حنو أهداف معينة يقول العامل النفسي وليم جيمس: "من أعمق الصفات الإنسانية لدى الإنسان: أن يحرص دائما على أن يكون مُقدِّراً خيراً تقدير من قبل الآخرين." **الفرق بني الدافع والحافز الدافع للعمل:** شيء ينبع من نفس الفرد ويثري فيه الرغبة في العمل أي هو دفعة من الداخل أو قوة داخلية تكتمل في نفس الإنسان وتدفعه للبحث عن شيء محدد، وبالتالي توجه تصرفاته وسلوكه باجتاه ذلك الشيء أو الهدف. وأهم تلك الدوافع هي الحاجات الإنسانية باختلاف أنواعها التي تنبع من شعور الإنسان بالحاجة إلى شيء معني فتخلق تلك الحاجة رغبة محددة في الحصول على ذلك الشيء فيسعى إلى البحث عما يشبع تلك الحاجة. الحافز على العمل: هو شيء خارجي يوجد في المجتمع أو البيئة الخارجية بالشخص يجذب إليه الفرد باعتباره وسيلة إشباع حاجاته التي يشعر بها (عبد الهادي العمري، دس ص3).

← **ونعرفها إجرائيا:** هي وسائل وفرص مادية ومعنوية إيجابية وسلبية، توفرها إدارة الجامعة أمام الأساتذة العاملين لتحريك الرغبة فيهم من أجل أشبعها عن طريق تحسين مستوى أداءهم واستقامتهم وحبهم لمهنتهم.



الشكل رقم(01) يوضح أبعاد المناخ التنظيمي.

المصدر من إعداد الطالبان.

جودة الحياة الوظيفية:

- الجودة: لغة: أصلها من فعل جاد، جود، جودة أي صار جيدا، وهو ضد الرداء، وجود الشيء: أي حسنه وجعله جيدا (عائشة بيه، دس ص 358). وبهذا يرتبط مفهوم الجودة بالتميز Excellence والاتساق Consistency والحصول على محاكات criteri ومستويات standards محددة مسبقا (عبد الحفيظي، 2016 ص 25).

- اصطلاحاً: مجموعة الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين مختلف جوانب رأس المال البشري والتي تؤثر على الأفراد وبيئتهم والذي بدوره ينعكس على الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي وبالتالي يسهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكل الأطراف ذات الصلة بالمنظمة (ماضي 2014، ص63).

- ونعرفها إجرائياً: من خلال التعريفات الو سبق ذكرها نستنتج أن مفهوم جودة الحياة لوظيفية هي: عبارة عن مجموعة من الإجراءات والأساليب والتقنيات الو تقوم هبا المؤسسة في إطار إعادة تصميم وتطوير وتحسين حياة العمل الخاصة بالعاملين، ومن ثم تحسن القدرات والرغبة في العمل وبالتالي تطوير وتحسين الأداء

الخلفية النظرية للدراسة:

5-2- ومن جهة أخرى قسم الباحثون عدة أبعاد من بينها:

الاتصالات: الاتصالات هي الوسيلة التي من خلالها يتم تبادل البيانات و المعلومات و التنسيق بين الإدارات و الأقسام و بالشكل اذي يضمن حسن سير العمل، و بالطريقة التي تؤدي الى تحقيق اهداف المنظمة، انه من الواضح موضوع الاتصالات من الموضوعات الهامة التي يجب ان يهتم بها المسؤولون في المنظمات، و يعتمد نجاح المنظمة على شبكة الاتصالات الموجودة بها (الوزن ، 2006ص18).

نظم و إجراءات العمل : القرارات والوامر والتعليمات الدائمة التي تنظم تنفيذ المهام المختلفة التي تقع على عاتق المنظمة ، و على سبيل المثال فان نظم العمل و اجراءاته تبين كيفية تسلم و تسليم المعاملات و كيفية مراجعتها و بحثها و انهاءها ، كما تبين التسلسل الوظيفي وكيفية انتقال المعاملات بين اقسام المنظمة و ادارتها المختلفة ، وتبين بدء الدوام و انهاءه ، و الاجازات الأسبوعية و شؤون الموظفين و العاملين ، و التعامل مع المراجعين كما تبين السلسلة او الحلقات او المراحل التي تمر بها المعاملات و كيفية مراجعة المنظمة من قبل الجمهور ، وغير ذلك من الإجراءات و الأنظمة التي تبين سير العمل بصورة تساعد المنظمة على تنفيذ مهامها ، ويشير العديد من الباحثين في مجال الإدارة الى ان نظم العمل و اجراءاته في البيئة الإدارية العربية بشكل عام تتحول الى هدم المناخ التنظيمي قبل ان تتحول الى وسيلة بناء، معظم العمل و إجراءاته غالبا ما تتحول من منهج مثالي يهدف الى تنفيذ المنظمة لأهدافها على الوجه الأمثل الو وسيلة لتعقيد سير العمل ووضع العقبات امام تحقيق المنظمة لأهدافها و تنفيذها لمهامها .

طرق صنع القرار: ان عملية صنع القرار تبحث في العديد من البدائل المتاحة و تحسب تكلفة كل بديل وعائد كل منها لتختار البديل الأنسب وفي الوقت المناسب، وبالتالي فهي تبحث عن حلول ابتكارية بعيدة عن الأساليب التقليدية لمواجهة مشاكل المنظمة، وفقا لرقابة في العمل التي

تحد من تفكير الفرد، وفتح باب المشاركة والمساهمة في حل المشاكل وتحمل المخاطر التي يتم عن طريقها تقرير شؤون المنظمة والعاملين فيها (الصيدلاني، 2013 ص 44).

العلاقات الداخلية: تتكون العلاقات والتفاعلات الداخلية في المنظمة من عدة عناصر منها العلاقة بين الرؤساء المرؤوسين، العلاقة بين المرؤوسين بعضهم البعض، العلاقة بين الرؤساء أنفسهم، وعلاقة الجميع مع الرئيس الأعلى للمنظمة اما ان تكون صاعدة أو هابطة، إيجابية أو سلبية، علاقة مرنة ومتوازية أو علاقة تسلطية من قبل الرؤساء وتأتي أهمية دراسة النمط القيادي من منطلق أهمية دراسة العلاقات المتبادلة بين الرئيس والمرؤوسين، حيث ان كل واحد من أطراف هذه العلاقة يؤثر في تحقيق حاجات ورغبات واهداف الطرف الاخر (النباهية، 2015 ص 11).

نظام الحوافز: تؤكد الكثير من الدراسات والبحوث ان تبني المنظمة تضام الحوافز او مكافئات عادلة يشجع الافراد المؤهلين على الالتحاق بها، كما يدفعهم الى الأداء الجيد ويرغبهم ويشجعهم على الاستمرار في المنظمة.

وعلى هذا فيرى أغلب الباحثين والمفكرين أن الحوافز عبارة عن مجموعة من القيم المادية والمعنوية الممنوحة للأفراد العاملين في قطاع معين ولذا احتل موضوع حوافز العمل مكانا بارزا منذ بدء اهتمام الافراد على العمل بكفاءة بما يكفل الإنجاز الفعال لأهداف المنظمة (الشمري، 2001 ص 11).

5-3- خصائص المناخ التنظيمي:

- - المناخ التنظيمي عبارة عن صورة ذهنية يكونها الافراد عن المنظمة، التي يعملون بها واختلاف الصور الذهنية يؤدي الى اختلاف المناخات التنظيمية، وتتمثل خصائص المناخ التنظيمي فيما يلي:

- - أنه تعبير عن خصائص البيئة الداخلية للمنظمة {المادية، الغير مادية}، بما في ذلك طبيعة الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة ونمط الاتصالات، والمشاركة في صناعة القرار، وطبيعة العمل، والتكنولوجيا

- أن المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المنظمة كما انه ليس بديلا عنها، فتقافة المنظمة تتسع لتشمل جانب البعد الإنساني الممثل بالتصرفات الإنسانية المختلفة وذانب البعد المادي المتمثل بالنتائج المادي للعمل الإنساني في المنظمة، ما يتضمن ذلك الأبنية المختصة، أو تنظيم الوحدة، أو أحد اقسامها كما يتضمن الموضوعات الحيوية المتنوعة وغير ذلك.
- لا يعني المناخ التنظيمي البيئة، اذ تتعلق البيئة بما يدور خارج المنظمة وداخلها على مستوى واسع، بينما يتعلق المناخ التنظيمي بما يدور داخل المنظمة على مستوى ضيق.
- يختلف المناخ التنظيمي عن المناخ الإداري، بينما يعد المناخ التنظيمي أحد المحددات الأساسية لسلوك الإنساني، فان المناخ الإداري يعد أحد المحددات الأساسية للمناخ التنظيمي (المغربي، 1995ص42).
- ← كما أشار الفهيدى إلى بعض الخصائص الأخرى عن المناخ التنظيمي والتي نذكر منها:
 - يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية والتنظيمية ويعبر عن خصائص المنظمة، كما يتم ادراكها من طرف العاملين داخل المنظمة.
 - أن المناخ التنظيمي نسبي وليس مطلق، بسبب تدخل الواقع الموضوعي والادراك الذاتي والوصول الى دمج ما بين الموضوعي والذاتي للخروج للواقع المدرك.
 - يؤثر المناخ التنظيمي في العاملين والمنظمة إيجابا وسلبا لأنه وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد وليس باي حال هو الرضا الوظيفي لان هذا الخير جزء من المناخ التنظيمي (الفهيدى، 2009 ص18).

6-المناخ التنظيمي من وجهة نظر المدارس الإدارية:

أخذت فكرة المناخ التنظيمي طريقها الى الضهور في مطلع الستينيات ومنذ ذلك الحين وهي تحظى بالاهتمام العديد من الباحثين خاصة نظرية التنظيم والسلوك التنظيمي، وفيما يلي سيتم التطرق الى نظرة كل مدارس من المدارس الإدارية الى المناخ التنظيمي:

📌 نظرية الإدارة العلمية: تقترن هذه النظرية بالكاتب الأمريكي فريدريك تايلور بشكل أساسي

لكن هناك كتاب اخرون قبل و بعد تايلور قد اسهموا كذلك في هذه النظرية، من اهمهم

جيمس ولتر (James Watt)، وروبرت اوين (rebert owe)، ويعد تايلور المنظر الأساسي لهذه النظرية (حسين، 5112 ص 51) .

حيث احتل هذا الأخير مكانا مهما في تاريخ علم الإدارة، إذ يعتبر أول من أخضع العمل في المصنع للدراسة والبحث بمنهجية علمية تجريبية، وانطلقت ابحاثة انطلاقا من الافتراضات، التي أقرت بتدني الإنتاجية، عدم ملائمة الأدوات المستخدمة في الإنتاج، وعدم وجود نظام ثابت ومعروف لتغذية الآلات على خطوط الإنتاج.

🚩 **نظرية المبادئ الإدارية:** يعتبر هنري فايول (hanery fayol) رائدا لهذه النظرية حيث

كانت أفكاره تدور حول الإدارة كنظرية يمكن للشخص تعلمها، حيث ركزت على الأعمال الإدارية المتعلقة بوظائف الإدارة المختلفة، وحدد فايول أربعة عشر مبدأ، اعتبر أن تطبيقها أساسا مهما لزيادة الإنتاج وهذه المبادئ هي:

- تقسيم العمل على أساس التخصص واعتبار ذلك آلية لازمة لزيادة الإنتاج

-السلطة والمسؤولية، وذلك من خلال التساوي بينهما.

-الانضباط والالتزام وذلك من خلال الالتزامات بالاتفاقات التي تبرم بين طرفي المشروع

- وحدة الأمر وذلك من خلال قيام المسؤول بإرشاد مرؤوسيه وتوجيههم حتى يستمر عملهم بانتظام

-تبعية المصلحة الفردية للمصلحة العامة، وذلك بأن يضع مصلحته الشخصية لخدمة المصلحة العامة.

- العدالة في إعطاء الأجور والمكافآت في العمل.

- إتباع درجة مناسبة من المركزية واللامركزية.

- التسلسل الرئاسي، بحيث يكون تسلسل السلطة من أعلى الهيكل الى اسفله، وبذلك تحدد طريقة الاتصال في المؤسسة

- النظام، ويعني بذلك بأن هناك مكان لكل فرد

-استقرار الأفراد في وظائفهم.

- تشجيع المبادرة الفردية وذلك من خلال تشجيع المرؤوسين بالتعمق في التفكير ثم تنفيذ خطة العمل (كامل، 2007 ص 105).

- الروح الجماعية، حيث لاحظ فايول أن قاعدة الروح الجماعية هي توجيه الجهود من جراء التآلف بين المصالح وذلك من خلال وحدة القيادة والاتصالات الشفهية وليست الكتابة (كامل، 2007 ص 107).

النظرية البيروقراطية: تتسبب هذه النظرية لعالم الاجتماع ماكس ويبر (max weber)

حيث اهتم بدراسة المنظمات كبيرة الحجم، والتي تتصف بعدم الكفاءة وتواجه العديد من المشكلات التنظيمية، وقد اقترح نموذجا مثاليا للتنظيم أطلق عليه "النموذج البيروقراطي" الذي اتسم بعدة صفات جعله أكثر أنواع التنظيم كفاءة في تحقيق الأهداف وهذه السمات هي:

- تقسيم العمل والتخصص، حيث يتم تحديد السلطة ومسؤولية كل فرد بوضوح.
- يتم تنظيم المكاتب، الوظائف في شكل سلم هرمي للسلطة مما ينتج عن ذلك سلسلة الأوامر.
- اختيار جميع العاملين على أساس المؤهلات الفنية عن طريق الامتحانات الرسمية أو استنادا للتعليم والتدريب.
- الموظفون الإداريون يعملون مقابل رواتب ثابتة
- الموظف الإداري لا يملك الوحدة التي يديرها
- على الإداري أن يخضع لقوانين وضوابط ورقابة شديدة، فيما يتعلق بسلوكه أثناء تأدية مهامه الرسمية
- الموظفون يعينون ولا ينتخبون
- المدرسة السلوكية:

نظرية العلاقات الإنسانية يعتبر التون مايو (Elton mayo) الرائد الأساسي للحركة

الإنسانية، وهو أول دعاة للاتجاه السلوكي في مجال التنظيم والإدارة، حيث قاد فريقا

للبحث و الدراسة في شركة وسترن إلكتروك (western Electric Campan) بمصنع هاوثورن في الولايات المتحدة الأمريكية ، وذلك بهدف تقييم الاتجاهات والردود النفسية التي يلاحظونها على العمال في مختلف المواقف أثناء العمل، كما اهتمت بدور العلاقات الإنسانية في السلوك التنظيمي (لوكيا الهاشمي ، 2006 ص 77).

ركزت دراسته في البداية على العوامل المادية والطبيعية التي تتعلق بالأجور، والظروف المحيطة بمكان العمل وأثرها على الإنتاج وليس على العوامل النفسية والاجتماعية. ➤ النظريات الأخرى: بعد هذه النظرية جاءت نظريات أخرى مكمله لتجارب التون مايو وهي ما يلي:

➤ نظرية باركر فوليت (Parker Follet) : التي اهتمت بدراسة الجماعة أكثر من تركيزها على الفرد حيث ركزت على المشاركة والتعاون، والاتصال والتنسيق، بالإضافة إلى مشاركة الأفراد السلطة. (حسين ، 2003 ص 26)

➤ نظرية شيستر برنار (Chester Barnard): وتدعى هذه النظرية بنظرية النظام التعاوني أو بنظرية قبول السلطة والتنظيمات الغير رسمية، حيث اعتبر المنظمة كنظام اجتماعي يتطلب درجات عالية من التعاون من قبل القيادات الإدارية مع العاملين، وذكر بأن للعوامل المادية دور ثانوي في التحفيز مقارنة بالحوافز المعنوية، كما أشار إلى ضرورة تنمية الشعور الارتباط بالمنظمة (الهاشمي، 2006 ص 96) .

➤ نظرية دوجلاس ماكر يجو (Douglas McGregor): حدد دوجلاس ماكر يجو في هذه النظرية نمطين من الافتراضات السائدة حول الإنسان العامل أحدهما فرضية سلبية رمز إليها

ب (X) حيث رأى أن الفرد كسول غير محب للعمل، لا يتحمل المسؤولية ومهمل ويجب تطبيق عليهم أساليب رقابية قاسية، وليس لهم طموح. أما الفرضية الأخرى فهي إيجابية رمز

ب (y) حيث رأى أن الفرد محب للعمل، تطبق عليهم أسلوب الرقابة الذاتية، يتحملون المسؤولية، لديهم قدرات إبداعية.

ولهذا فهو يرى أن من الأفضل أن يستند سلوك المديرين ونمط إدارتهم على الافتراضات الإيجابية حول الإنسان (محمد، 2006ص88).

➤ **نظرية ابراهام ماسلو (Abraham Maslow)** : قد ساهم لشكل ملحوظ في نظرية

الدافعية الإنسانية، من خلال سلم الحاجات، فالإنسان يهتم أولاً بإشباع الحاجات الفيزيولوجية، ثم حاجات الأمان وهكذا وبالتالي أعطانا جانباً من كيفية شحن دافعية الأفراد من أجل العمل ورفع الإنتاجية (حسين ، 2003 ص 28 29).

➤ ثم جاء فريدريك هيزنبرغ وأكمل نظرية الدافعية لواصلوا حيث قسم عوامل العمل إلى

مجموعتين :عوامل الصيانة، وعوامل الدافعية.

- مدرسة النظم: جاءت هذه المدرسة لدمج كل من المنظور الكلاسيكي والمنظور

السلوكي، اعتبرت المنظمة نظاماً مفتوحاً يتفاعل مع الوحدات الأخرى في المجتمع فيأخذ منها ويعطيها ويتبادل معها المعلومات والطاقة والموارد والقوى البشرية، ويمكن تلخيص عناصر المنظمة وفقاً لنظرية النظم كما يلي:

- المدخلات: وتشمل دراسة كافة الإمكانيات والطاقات التي تدخل المنظمة من -

البيئة الاجتماعية والسياسية الخارجية

- العمليات: تشمل جميع النشاطات التي تتم داخل المنظمة من تخطيط وتنفيذ واتخاذ

القرارات.

7- جودة الحياة الوظيفية:

- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية مع بداية الثورة الصناعية نتيجة طالب نقابات العمال

الهادفة لتحسين ظروف العمل واستخدام مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة في أواخر

الستينات كوصف لمستوى الرضا الوظيفي (Ashwini &varma,p93,2016).

اختلف الباحثون وتعددت آراءهم حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأول ofwork Life ويطلق عليها اختصاراً QWL

وفيما يلي عرض لبعض التعاريف الخاصة بمصطلح جودة الحياة الوظيفية

← عرفها Kumar.Shani2013 أنها: (درجة التميز وشروط العمل التي تعمل المؤسسة على توفيرها، والتي تساهم في تحقيق الرضا العام مما يؤدي إلى تحسين أداء الفرد وبالتالي أداء المؤسسة ككل) (Kumar. &Shani, 2013, p2).

← عرفها البربري 2016 بأنها: (بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبدل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة) (البربري، 2016، ص19).

← كما عرفها جاد الرب 2008 بأنها: العمليات المتكاملة المخططة المستمرة، والتي تستهد فتحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يساهم بدوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأنها جملة الجهود المبذولة من طرف المؤسسة بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين والذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة بما يضمن تحقيق أهدافها وبالتالي بنجاحها.

8- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

ترتكز جودة الحياة الوظيفية على العديد من الأبعاد والعناصر وقد اختلفت آراء الباحثين

حول هذه الأبعاد ومن خلال دراستنا الحالية سنعتمد على الأبعاد التالية:

✚ الأمن الاستقرار الوظيفي: يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في الإدارة، وتزداد

أهمية هذا البعد بازدياد أهمية الدور البشري الذي يلعب دوراً محورياً في المنظمة

فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء

لبينة العمل والاطمئنان، وهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري

واستقراره وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة.

✚ **التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية:** يركز هذا البعد على ماهية الأساليب التي تحقق الموازنة بين المحورين الهامين في الحياة وهما العمل والحياة شكل أساسي، حتى تنعم بسعادة من خلال إشباع حاجات العاملين ورغباتهم. فضلا عن إشباع حاجات المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية فيها (مصطفى، فيسة، 2019 ص 25).

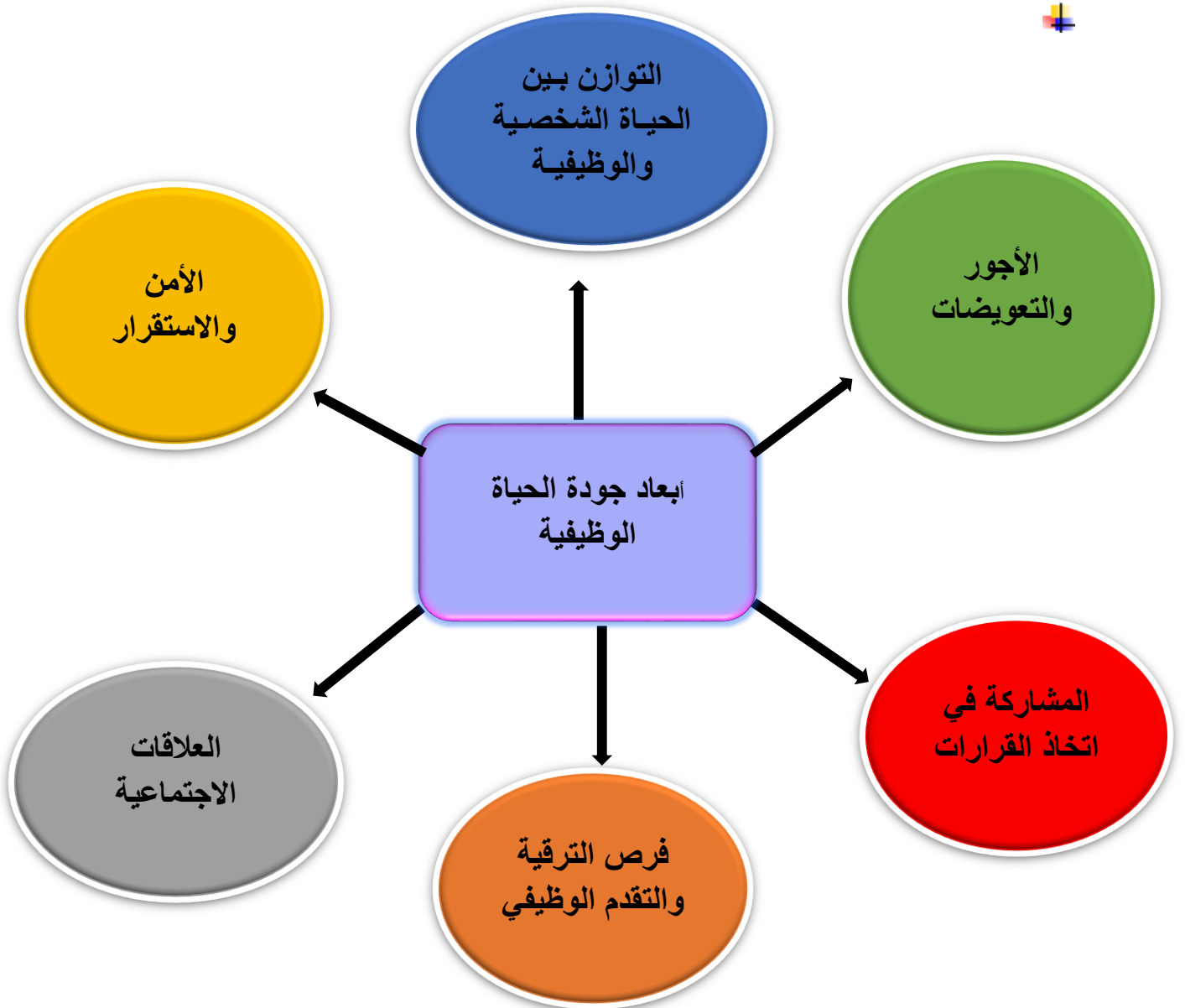
✚ **الأجور والتعويضات:** تعتبر أنظمة الأجور والتعويضات أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء وتعتبر عامل هام في دفع العاملين للتميز والتمايز، وتوفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين. لبذل أقصى جهد لنيل المكافآت بأشكالها المختلفة مادية كانت أو معنوية (المرجع السابق، صص 25-26).

✚ **المشاركة في اتخاذ القرارات:** تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات من العوامل المهمة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم وتعزيز انتمائهم للمؤسسة، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون فيصنع القرار، مما يجعلهم يبذلون كل ما في وسعهم، لتطوير العمل الارتقاء بالمؤسسة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المؤسسة، والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات، والمركزية في اتخاذها.

إن بعد الموظف عن اتخاذ القرار يؤدي إلى شعوره بأنه مهمش ومشاركته غير مهمة، وقيمة رأيه في المسائل والأحداث التي ترتبط بوظيفته، مما يضيف عليه الشعور بالاغتراب والصراع الداخلي لعدم اقتناعه بالقرارات المتخذة، مما ينعكس سلبا على ردود أفعاله وإهماله وعدم اهتمامه بالقرارات المتخذة وقلة تحمسه لتنفيذها ورفضه للتعاون مع الإدارة. لذلك يجب على المديرين والرؤساء أن يحرصوا على تفعيل نظم المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال اللجان. وبرامج الشكاوى وبرامج المشاركة وتفويض جزء من سلطاتهم فذلك يشعر المرؤوسين بقيمتهم وأهميتهم (البياري، دس صص 19-20).

✚ **فرص الترقية والتقدم الوظيفي:** يقصد بالترقية هي "إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات رتبة أعلى من وظيفته الحالية، وبالتالي يستلزم إعادة تحديد واجبات ومسئوليات الفرد، و تعتبر الترقية نوع من الحوافز المادية والمعنوية في آن واحد مما يترتب على ذلك زيادة راتب الفرد بسبب شغله للوظيفة الجديدة.

✚ **العلاقات الاجتماعية:** تعرف العلاقات الاجتماعية بأنها تشمل تنمية وبناء علاقات مترابطة داخل العمل لبناء منظمة متكاملة يملك العاملون فيها الحرية بالعمل وسط علاقات تتمثل بالتعاون والثقة المتبادلة فيجا تساعدهم على انجاز أعمالهم والشعور بمغزى انجازاتهم (سعد علي، أحمد علي، 2019ص54).



الشكل رقم (02) يوضح أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

المصدر من إعداد الطالبان

9- اتجاهات دراسة جودة الحياة الوظيفية:

يرتكز مفهوم جودة الحياة الوظيفية QWL على أساس مدرستين كل منهما تحاول أن تركز على جوانب معينة أثناء تناولها للموضوع:

➤ اتجاه مدرسة الموارد البشرية:

يرتكز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد ويؤكد على دور الفرد في المنظمة (المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية... إلخ) على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحا وأن فلسفة الإدارة تؤكد على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة والانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات وحرية التعبير لدى العمال والتعرف على الصراعات وحلها بشكل سريع وبذل المجهود لذلك للتأكيد على ذلك عن طريق المعلومات الغير رسمية، والتي تمثل الجانب الاجتماعي والنفسي من أجل زيادة الفهم لتثمين التمثيلات الذهنية والمفيدة للشعور بالانتماء لدى الأفراد كما تؤكد بعض الدراسات على أن الوسط المهني فضاء للاندماج وتنشئة الفرد حيث تسمح للفرد بالانتماء إلى المؤسسة ومجتمعها ويحقق علاقات اجتماعية (محمد، 2015 ص 121).

➤ المقاربة التقنية الاجتماعية:

ترى هذه المقاربة أنه من الواجب ان تراعي جودة الحياة الوظيفية في العمل: العمال ومحيطهم العام مع إعطاء أهمية لمنظمات العمل وكذلك أيضا الجانب الإنساني أن كان مهماً والذي يسمى بالنسق القيمي الاجتماعي وبعض الباحثين يرون أنه من الضروري مراعات هذا المفهوم إعادة بناء نموذج وطرق العمل.

التكيف التكنولوجي، تعديل النسق التنظيمي ومراعات أيضا المشاركة الواسعة للعمال في الوسط المهني مما يتيح لهم مسؤوليات كبرى.

وتستند كذلك معايير جودة الحياة الوظيفية في العمل إلى إعادة تنظيم العمل والمنظمة لهدف تحسين عملية التعايش داخل المنظمة، حيث أن الفعالية تقتضي استعمال وتجربة عدة جوانب خاصة بالمنظمة لأهداف متشعبة الأبعاد تؤدي إلى العدالة والديمقراطية في الوسط المهني والتشجيع على التشاور وتسيير وإدارة المشاكل في العمل وجعل العمال يتحكمون في بيئتهم المهنية (حرارية، بوساق، 2018 ص 204).

مما سبق ذكره يتضح لنا أن اتجاه مدرسة الموارد البشرية ركز على المورد البشري وعلى أهمية إشباع حاجاته والحرص على شعوره بالراحة التي تنمي رغبته في الانتماء إلى الجماعة كونه جزء منها وله دور مهم في المنظمة من مشاركة في اتخاذ القرار واتصال واستقلالية.

أما المقاربة التقنية الاجتماعية اهتمت وأكدت على مراعات محيط العمال واعطاء أهمية لمنظمات العمل ولتحسين عملية التعايش داخل المنظمة من أجل تحقيق العدالة وحسن إدارة المشاكل والتحكم في بيئة العمل (بومجان، الوافي، 2018ص126).

-الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المناخ التنظيمي العربية والأجنبية : الدراسة الأولى:

دراسة Shroff,Thakre (2016) بعنوان المناخ التنظيمي: الدور التنظيمي الإجهاد الوظيفي و الرضا بين الموظفين، وتبحث الدراسة عن دور المناخ التنظيمي في تنظيم الأدوار الوظيفية وتحقيق الرضا الوظيفي بين موظفي المنظمة، وقد شارك في الدراسة 120 موظف تنفيذي يعملون في مؤسسات مختلفة في بومباي مع اختلاف الأعمار والجنس والمهام الوظيفية لهم، وتم تطبيق أداة البحث وهي الاستبانة باستخدام التحليل التحفيزي للمنظمات ومقياس ضغط الدور التنظيمي واستطلاع الرضا، وتوصلت الدراسة النتائج إلى:

-الموظفين الذين يعملون تحت ظروف مناخية تنظيمية مواتية سجلوا نتائج أقل في ضغوط الدور التنظيمي وأعلى في نتائج الرضا الوظيفي من الموظفين ذوي المناخ التنظيمي غير المواتية

الدراسة الثانية:

دراسة مزياني الوناس(2016) بعنوان علاقة المناخ التنظيمي بالرضى الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية لعينة من أساتذة كليات العلوم الانسانية الاجتماعية لجامعات: الجزائر، وهران، ورقلة، قسنطينة، دراسة نفسية تربوية. هدفت هذه الدراسة التعرف على وجود علاقة بين عناصر المناخ التنظيمي الاتصال، اتخاذ القرار، والعقد النفسي بين الفرد والتنظيم، الالتزام الوظيفي. والرضا والأداء الوظيفي لأساتذة الكليات محل الدراسة وقد استخدمت اداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى:
-مستوى الرضا مرتفع، ومستوى المناخ مقبول ومستوى الأداء مرتفع حسب تقديرات عينة الدراسة إلا أن العلاقة بين المتغيرات الثلاثة وردت غير دالة احصائيا وعليه فالأداء مرتبط بالمتغيرات أخرى غير المناخ والرضا.

الدراسة الثالثة:

دراسة Sethibe,Steyn (2016) بعنوان المناخ التنظيمي والابتكار إعادة نظر، حيث هدفت إلى استكشاف العلاقة بين المناخ التنظيمي والابتكار والأداء التنظيمي عن طريق دمج وتوليف ونقد الدراسات التجريبية التي درست نفس العلاقة، حيث تم دراسة عدة نماذج من دراسات سابقة بطريقة البحث النوعي، و تم استخدام المفاهيم والبيان والإطار المفاهيم كهيكل للتحليل وتقديم تقرير عن النتائج. وكانت أهم ما تم التوصل إليه:

-أن المناخ التنظيمي يؤثر على مستوى الابتكار في المنظمة بشكل ايجابي، غير أن العلاقة بينهما تتخللها عوامل أخرى.

-كما توصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي يؤثر على الأداء التنظيمي بشكل ايجابي يمكن للمؤسسات خلق قيمة من خلال تعزيز مزيج من أسلوب القيادة التحويلية والمناخ التنظيمي والابتكار لزيادة الأداء الفردي والجماعي.

الدراسة الرابعة:

دراسة سمير غول (2014) بعنوان مساهمة المناخ التنظيمي في ولاء عمال الحماية المدنية في وجهة نظرهم دراسة ميدانية على عينة من أعوان الحماية المدنية بمدينة ورقلة، هدفت هذه الدراسة الى تقصي العلاقة بين المناخ التنظيمي ومستوى الولاء عمال الحماية المدنية، وتمثلت عينتها في 150 عون واستخدمت أداة الاستبانة لجمع المعلومات وفق المنهج الوصفي وقد توصلت الى:

-هناك تأثيراً ايجابياً للمناخ التنظيمي على مستوى ولاء عمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة.

الدراسة الخامسة:

دراسة أدينيكي Adenike (2011) بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بارتضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، هدفت هذه الدراسة على تحديد العلاقة بين المناخ التنظيمي والارتضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بجنوب غرب نيجيريا، تكونت عينة الدراسة من (293) أكاديمياً. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وفق المنهج الوصفي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

-وجود علاقة ايجابية بين المناخ التنظيمي والارتضا الوظيفي بين الأكاديميين في جنوب غرب نيجيريا.

الدراسة السادسة:

دراسة العمري وآخرون (2009) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالمناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي لدى هيئة التدريس. هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى رتضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية. تكونت عينة الدراسة من (270) عضو هيئة تدريس. وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

-مستوى رتضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي التطبيقي المهني كان أعلى من المناخ الجامعي الأكاديمي.

-وجود فروق دالة احصائياً لمتغير الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة.

الدراسة السابعة:

دراسة السماوي (2005) بعنوان العلاقة بين المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية في جامعة تعز. أجريت الدراسة في اليمن وهدفت الى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز والإنتاجية العلمية لدى اعضاء هيئة التدريسين بالجامعة وتكون مجتمع البحث من

اعضاء الهيئة التدريسية في جميع كليات تعز التي بلغ عددهم (89) مدرس ومدرسة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت النتائج:
- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في تصور أعضاء هيئة التدريس لمناخ التنظيمي.

الدراسة الثامنة:

دراسة توران Turan (1998) بعنوان **قوة العلاقة بين ابعاد المناخ التنظيمي وبين الالتزام التنظيمي للمعلمين**. هدفت الدراسة الى تحديد قوة العلاقة بين ابعاد المناخ التنظيمي وبين الالتزام التنظيمي للمعلمين وتكونت عينة الدراسة من (372) معلما ومديرا تم اختيارهم بطريقة عشوائية واشتملت اداة البحث على اربعة ابعاد وبعد تحليل البيانات، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وفق المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت النتائج إلى:
- هناك فروق دالة احصائية بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي للمعلمين حيث اكدت الدراسة على ان المناخ التنظيمي للمدرسة لبعض انطبعا واضحا عن سلوك الادارة وفيها وسلوك المعلمين.

الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية العربية والأجنبية:

الدراسة الأولى:

دراسة عودة (2022) بعنوان **تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة**، هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة. حيث أجرت مسحا شمال لموظفي الشق المدني في الوزارة من ذوي المرقع الإشرافية وعددهم (227) موظف. وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى:
- أن سلوك القيادة الخادمة كان سائدا في الوزارة، كما تبين أن جميع مجالاته ترتبط بدلالة إحصائية مع جودة الحياة الوظيفية التي كنت بمستوى متوسط، رغم ذلك، فقد كان مجال المعالجة العاطفية وحده المؤثر في جوده الحياة الوظيفية في حين لم يسجل تأثير دال إحصائيا للمجالات الأخرى.

الدراسة الثانية:

دراسة العتيبي (2022) بعنوان **دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية دراسة ميدانية على الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف**، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف -من خلال أبعاد الرشاقة التنظيمية المتمثلة في رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق وتحسين جودة

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

الحياة الوظيفية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأخذت (107) مفردة مسح شامل لجميع الإداريين وتم تحليل 102 استبانة واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت النتائج إلى:

-وجود ارتباط إيجابي طردي وقوي، وأن بعد اتخاذ القرار له ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية عند مستوى دالة الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية.
-ذكرت توصيات منها ضرورة وضع خطط مرنة سريعة واستباقية تلبي حاجات الموظفين لمواجهة التغيرات البيئي.

الدراسة الثالثة:

دراسة al et Chanvibol (2020) بعنوان مستوى جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية في وزارة الاقتصاد والمالية، كمبوديا. والعلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية. وتم استخدام الاستبيان الذاتي كأداة بحث وتم توزيعه على (220) مقسم حكومي موظف إلى فئة العمل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى:

-جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي كانا على مستوى عال من الرضا بين موظفي الخدمة المدنية.
-أوضحت النتيجة كذلك العلاقة الإيجابية بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية الكمبوديين في وزارة الاقتصاد والمالية، كمبوديا.

الدراسة الرابعة:

دراسة Boonnak (2019) كان الغرض من هذه الدراسة المقطعية هو فحص جودة الحياة العملية (QOWL) والعوامل ذات الصلة بين مساعدي الطب التقليدي التايلاندي في مستشفى الطب التقليدي والمتكامل التايلاندي. كانت العينات 63 للطب التقليدي التايلاندي مساعد (TTMA) وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى توصيات هي:
-أن المسؤولين يجب أن يكون لديهم سياسة لتحديد وقت استراحة لمساعد الطب التقليدي التايلاندي حوالي -5 10 دقائق بين المرضى.

الدراسة الخامسة:

دراسة Andayan و afrianty و musadieg (2018) بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية والتحفيز على الموظف مع استخدام الرضا الوظيفي كمتغير وسيط هدفت الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية والتحفيز على الموظف مع استخدام الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، تكونت عينة الدراسة من (74) موظف وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وتوصلت النتائج إلى:
-أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة براوايغايا الاندونوسية كان مرتفعا.

الدراسة السادسة:

دراسة Aarthy و naghini (2016) بعنوان مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية الهندسة جامعة كاربا غام هدفت الدراسة إلى قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية الهندسة جامعة كاربا غام، تكونت عينة الدراسة من (83) عضو واستخدمت المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصلت النتائج إلى:

-مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط.

-توجد فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.

-توجد فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الدراسة السابعة:

دراسة محمود (2015) بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى

مسؤولي الأنشطة الترويجية بالجامعات المصرية، هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع

الفعلي لكل من جودة الحياة الوظيفية، والإبداع الإداري لدى مسؤولي الأنشطة الترويجية

بالجامعات المصرية وكذلك التعرف على العلاقة، والتعرف على التصور المقترح لجودة الحياة

الوظيفية في ضوء الإبداع الإداري، وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها (56) فرد، وقد

استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وتوصلت إلى:

-وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى

مسؤولي الأنشطة الترويجية بالجامعات المصرية

الدراسة الثامنة:

دراسة ماضي (2014) بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى أداء الوظيفي

للعاملين. هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء، وتم

إجراء الدراسة على عينة قوامها (344) موظف وموظفة، وفق المنهج الوصفي التحليلي،

وتوصلت النتائج إلى:

-وجود علاقة دالة بين أداء العاملين، ووجود تأثير مهم ذي دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة

الوظيفية.

الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرين معا:

دراسة الهجرسي (2023) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة. دراسة تحليلية. هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتحديد متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة الوقوف على جانب جودة الحياة الوظيفية لمعلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة وتمت الدراسة على عينة تكونت من (20) معلماً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وفق المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى:

-العلاقة الوطيدة بين جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة.

-بالنسبة لوقوع المناخ التنظيمي الازم لتحقيق جودة الحياة الوظيفية بمدارس التربية الخاصة اتضح:

-ضعف المناخ التنظيمي بمدارس التربية الخاصة وسلبيته.

-ضعف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة.

-ضعف تأهيل الكوادر البشرية وتدريبها بالمدارس التربية الخاصة.

تعليق على الدراسات السابقة:

تعليق عام على الدراسات (العربية والأجنبية) السابقة المتعلقة بالمناخ التنظيمي.

ركزت بعض الدراسات السابقة على دراسة المناخ التنظيمي بالمؤسسات التعليمية الجامعات وعلاقته ببعض المتغيرات مثل:

دراسة مزياني الوناس (2016) بعنوان علاقة المناخ التنظيمي بالرضى الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية لعينة من أساتذة كليات العلوم الانسانية الاجتماعية لجامعات: الجزائر، وهران، ورقلة، قسنطينة، دراسة نفسية تربوية. ودراسة العمري وآخرون (2009) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالمناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي لدى هيئة التدريس.

ودراسة توران Turan (1998) بعنوان قوة العلاقة بين ابعاد المناخ التنظيمي وبين الالتزام التنظيمي للمعلمين.

ودراسة أدينيكي Adenike (2011) بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بارتضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة.

ودراسة السماوي (2005) بعنوان العلاقة بين المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية في جامعة تعز.

كما ركزت بعض الدراسات السابقة على العلاقة بين المناخ التنظيمي وعلاقته برضا الوظيفي والأداء.

ودراسة توران Turan (1998) بعنوان قوة العلاقة بين ابعاد المناخ التنظيمي وبين الالتزام التنظيمي للمعلمين.

دراسة Sethibe,Steyn (2016) بعنوان المناخ التنظيمي والابتكار .

تعليق عام على الدراسات (العربية والأجنبية) السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية.

ركزت بعض الدراسات السابقة على دراسة جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات التعليمية مثل:

دراسة الهجرسي (2023) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى معلمي ذوي مدارس التربية الخاصة

دراسة saarthynanghini (2016) بعنوان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية الهندسة جامعة كاربا غام.

ركزت بعض الدراسات السابقة على دراسة جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي الرضا الوظيفي مثل:

دراسة ماضي (2014) بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى لأداء الوظيفي للعاملين.

ركزت بعض الدراسات السابقة على دراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري مثل:

دراسة محمود (2015) بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسؤولي النشطة الترويجية بالجامعات المصرية.

ركزت بعض الدراسات السابقة على دراسة تأثير سلوك القيادة في جودة الحياة الوظيفية ودور الرشاقة التنظيمية في تحسينها مثل:

دراسة عودة (2022) بعنوان تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدي موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة.

دراسة العتيبي (2022) بعنوان دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية دراسة ميدانية على الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف.

يتضح مما سبق: أن معظم الباحثين استخدموا في دراساتهم المنهج الوصفي.

كما يتضح مما سبق: تركيز بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية على دراسة متغير المناخ التنظيمي بالمؤسسات التعليمية والإدارية وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى مثل: الالتزام التنظيمي، الأداء، الرضا الوظيفي، الولاء، الأبداع الإداري وكذلك أبعاده المختلفة. ومن جهة أخرى ركزت بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية على دراسة جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات التعليمية والإدارية وعلاقته برشاقة التنظيمية والقيادة والإبداع والرضا الوظيفي.

والملاحظ من الدراسات السابقة: في حدود علم الباحثان أنه لا يوجد دراسة عربية ركزت في متغيراتها على دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الجامعة بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج. وأيضا انفردت الدراسة الحالية بالتركيز على الأساتذة الدائمين بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج. وهذا ما يميز الدراسة الحالية ما إن كان هناك علاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الجامعة بكلية الآداب واللغات.

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية المناخ التنظيمي وتحسينه وتأثيره الوضح على جوانب عدة. الإبداع التنظيمي، الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات التعليمية.

وكذلك جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها الرضا الوظيفي ودافعيتهم للعمل. وفي المنهج البحثي المستخدم، وهو المنهج الوصفي في معظم الدراسات السابقة.

بينما تختلف الدراسة الحالية: عن الدراسات السابقة في دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة جامعة محمد البشير الابراهيمى بكلية الآداب واللغات برج بوعريريج. وهو ما تنفرد به عن الدراسات السابقة وهو الجمع بين المتغيرين ودراسة العلاقة بينهما إضافة إلى التركيز على الأساتذة بكلية الآداب واللغات. واستفادت من الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على المناخ التنظيمي في الإدارات والمؤسسات التعليمية وكذلك جودة الحياة الوظيفية وواقعها في الإدارات والمؤسسات التعليمية وفي التصور المقترح.

الفصل الثاني: الإجراءات

المنهجية لدراسة

أدوات الدراسة

- تمهيد
- مجالات الدراسة
- منهج الدراسة
- مجتمع وعينة الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- الأساليب الإحصائية المستخدمة
- خلاصة

- تمهيد

بعدها تطرقنا في الفصل الأول إلى قراءة مفاهيمية، والدراسات السابقة سنحاول في هذا الفصل الثاني تبيان علاقة المناخ التنظيمي بجودة الحياة الوظيفية من خلال دراستنا في جامعة محمد البشير الإبراهيمي بكلية الآداب واللغات، وذلك من أجل التعرف على الواقع الحقيقي لهذين المتغيرين (المناخ التنظيمي، جودة الحياة الوظيفية) وذلك في الجامعة محل الدراسة (كلية الآداب واللغات).

سيتم التطرق إلى الدراسة الأساسية (مجالات الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية المستخدمة).

1-مجالات الدراسة.

- **المجال الجغرافي:** تم إجراء هذه الدراسة بكلية الآداب واللغات، برج بوعريريج. التي تعد واحدة من مجموع الكليات السبع التابعة لجامعة محمد البشير الإبراهيمي، حيث أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 244/12 المؤرخ في 04 جوان 2012 المتضمن إنشاء جامعة محمد البشير الإبراهيمي.
- **المجال البشري:** شملت دراستنا أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج. وتم تسليط الضوء على عينة من الأساتذة الدائمين بكلية الآداب واللغات من مختلف اللغات. الانجليزية والفرنسية والعربية.
- **المجال الزماني:** وينقسم إلى مرحلتين.

المرحلة الأولى: وتتمثل في وضع الجانب النظري والإلمام بجميع متغيرات الموضوع وصياغة الإشكالية وطرح التساؤلات وتصميم الاستبيان في صورته الأولية وإرسالها للأستاذ المشرف من أجل تصحيحها وامتدت هذه العملية من الفترة 1 مارس إلى 29 أبريل 2024، ثم إجراء بعض التعديلات الأخيرة عليها.

المرحلة الثانية: وخلال هذه المرحلة تم النزول إلى ميدان الدراسة وجمع البيانات من المبحوثين وقد تم ذلك ابتداء من: 2 ماي 2024 ودامت العملية بضبط خمسة عشر يوم إلى غاية 17 ماي 2024.

2-منهج الدراسة.

- يعرف المنهج بأنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها لدراسة الدقيقة (شلابي، 2020-2021ص192).
- كما يعرف بأنه جملة المبادئ والقواعد التي يجب اتباعها من البداية البحث إلى نهايته بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة (سلاطنية، 2004ص31).
- وتماشيا مع طبيعة وأهداف هذه الدراسة، فقد تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج الذي يسعى إلى جمع المعلومات من بيئتها ومن واقعها المدروس ثم تنظيمها وتحليلها للخروج بوصف الظاهرة وتفسيرها للوصول إلى نتائج تفيد في فهم حقيقتها.
- كما يعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيًا بوصفها وتوضيح خصائصها إذ لا يهدف إلى وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو فقط بل يتعداه للوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع (العزاوي، 2008ص97).

3-مجتمع وعينة الدراسة:

- يعرف مجتمع الدراسة أو المجتمع الإحصائي بأنه المجال العام لكل الملاحظات الممكن التعرف عليها وفق شروط محددة ويمثل كل وحدة تتوفر فيها الخصائص المدروسة مهما كان عددها كبيرا (بوحفص، 2005).

ويتكون مجتمع دراستنا من جميع الأساتذة العاملين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج في عينتنا البحثية والمتمثلة في كلية الآداب واللغات التي تم اختيارهم بشكل مقصود من بين (7) كليات بالجامعة.

تكونت عينة دراستنا من (94) أستاذ وأستاذة دائمون من العاملين في التعليم بكلية الآداب واللغات وهو التعداد الكلي. حسب الإحصائيات المستلمة من إدارة الكلية.

استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل لجميع مفردات العينة المستهدفة إذ تم تسليم (94) استبيان أي بعدد الأساتذة، لكن بسبب الامتحانات التقييمية وعلى مشارف إنهاء السنة الدراسية وضيء الوقت للأساتذة، كما أن الأساتذة لم يلبوا طلب قبول الاستبيان والتعاون معنا على الإجابة وذلك راجع لعملهم، وبعد التشاور مع أستاذ دائم في الكلية تم وضع (47) استبيان في مكتب مصلحة التدريس مع توصية منه بتفاعل الإيجابي مع الاستبيان وأخذ الأمر بجدية بغية استدراك الوقت الضائع الذي استغرق في المرحلة الأولى.

ومنه وبعد استرجاع الاستبيان تبين أن (60) استجابة فقط تستوفي الشروط العلمية و(34) استبانة لا تستوفي الشروط. ومنه قدرت عدد الاستجابات الصالحة لعملية التفريغ (60) استجابة.

4-خصائص عينة الدراسة:

الجنس		ذكر		أنثى
الرتبة	أستاذ محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ التعليم العالي	
الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 05 إلى 15 سنة	من 15 إلى 20 سنة	أكثر من 20 سنة

الشكل رقم (03) شكل يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس الخبرة الرتبة.

5-أدوات جمع البيانات.

بهدف جمع المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة تم الاستعانة باستبيان مقنن وجاهز

استبيان المناخ التنظيمي واستبيان لجودة الحياة الوظيفية.

ويعد الاستبيان من أكثر الأدوات استخداماً في البحث العلمي بشكل عام في تعدد أداة لجمع المعلومات، تحتوي على مجموعة من الأسئلة أو العبارات تحدد بطريقة معينة وفقاً لأهداف البحث.

- **استبيان المناخ التنظيمي:** صمم هذا الاستبيان من طرف نورة بنت عبد الله بن عبد الرحمان العصيمي. وقد صممت هذه الأداة من خلال ستة أبعاد رئيسية ويحتوي هذا الاستبيان على (51) عبارة للإجابة عليها حسب السلم الرباعي من (1) إلى (4). من بين الدراسات التي استخدمتها دراسة نورة بنت عبد الله بن عبد الرحمان العصيمي (2009).

استبيان جودة الحياة الوظيفية: صمم هذا الاستبيان من طرف محرز نجاة وقميش سيد علي. وقد صممت هذه الأداة من خلال ستة أبعاد رئيسية ويحتوي هذا الاستبيان على (21) عبارة للإجابة حسب السلم الخماسي الذي يتدرج من (1) إلى (5) درجات وهي أداة يشيع استخدامها لدى الكثير من الباحثين في دراساتهم.

- **محتوى الاستبيان:** احتوى الاستبيان على مقدمة من أجل تقديم الموضوع المستقصي منهم،

وتشجيعهم على المشاركة فيه احتوى الاستبيان على (5) صفحات تتضمن (72) سؤال مقسمة جزأين. المناخ التنظيمي (51) سؤال. جودة الحياة الوظيفية (21) سؤال.

الجزء الأول: محتوى استبيان المناخ التنظيمي.

الجدول رقم (01): يوضح المتغيرات الدراسة

أنثى		ذكر		الجنس
أستاذ التعليم العالي		أستاذ مساعد	أستاذ محاضر	الرتبة
أكثر من سنة 20	من 15 إلى 20 سنة	من 05 إلى 15 سنة	أقل من 5 سنوات	الخبرة

- **تضمن استبيان المناخ التنظيمي (51) عبارة مقسم على (6) أبعاد.**

البعد الأول: ويتناول القيادة الإدارية ويتضمن (9) عبارة.

البعد الثاني: ويتناول العلاقات الإنسانية والاتصال ويتضمن (9) عبارة.

البعد الثالث: ويتناول اتخاذ القرارات ويتضمن (9) عبارة.

البعد الرابع: ويتناول الاجراءات التنظيمية ويتضمن (9) عبارة.

البعد الخامس: ويتناول النمو المهني ويتضمن (11) عبارة.

البعد السادس: ويتناول التحفيز ويتضمن (4) عبارة.

- الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

- الفقرات الإيجابية التي تعبر عن الروح المعنوية والحفز (الإيجابية) وتحصل على متوسط حسابي مرتفع (كثيرا، أحيانا) فإنها تشير إلى المناخ المفتوح، وكلما قل المتوسط الحسابي لها اتجهت نحو المناخ المغلق، أي أن الفقرات الإيجابية يتحول مدلولها إلى السلبية إذا حصلت استجابات (أبدأ، نادرا).

- أما الفقرات السلبية التي تعبر عن الإعاقة وتحصل على متوسط حسابي مرتفق (كثيرا وأحيانا) فإنها تشير إلى المناخ المغلق الذي يبداوا واضحا فيه التركيز الإنتاجية، وكما قل المتوسط الحسابي لها اتجهت نحو المناخ المفتوح الذي تمتاز صورته بدرجة عالية من الروح المعنوية والحفز وتدني نسبة الإعاقة أي أن الفقرات السلبية يتحول مدلولها إلى إيجابية إذ حصلت على إجابات (نادرا ولا يحدث).

- والجدول رقم (02) يوضح الفقرات الايجابية والسلبية في أبعاد الدراسة:

رقم	البعد	الفقرات الإيجابية	الفقرات السلبية
1	القيادة الإدارية	9-8-7-6-5-4-3-2-1	
2	العلاقات الإنسانية والاتصال	-15-14-13-12-11-10 -18-16	
3	اتخاذ القرارات	27-25-23-21-20-19	26-22-21
4	الإجراءات التنظيمية	36-35-34-33-32-28	31-30-29
5	النمو المهني	-42-41-40-39-38-37 47-46-54-43	
6	التحفيز	51-50-49-48	

- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

الجدول رقم (03) يوضح قيمة معامل الثبات لكل بعد من الأبعاد.

قيم معاملات الثبات لكل بعد من أبعاد الإستبيان.

م	المحور	معامل الثبات
---	--------	--------------

0.8760	القيادة الإدارية	1
0.8853	العلاقات الإنسانية والاتصال	2
0.6490	اتخاذ القرارات	3
0.5175	الإجراءات التنظيمية	4
0.9283	النمو المهني	5
0.8454	التحفيز	6
0.9225	مقترحات لتحسين مستوى المناخ التنظيمي ليكون أكثر كفاءة وفعالية	7
0.9496	الدرجة الكلية لجميع المحاور	8

ويتضح من الجدول رقم (03) أن قيم معامل الثبات لبعد القيادة الإدارية بلغت (0.8760) ولبعد العلاقات الإنسانية والاتصال بلغت (0.8853) ولبعد اتخاذ القرارات بلغت (0.6490) ولمحور الإجراءات التنظيمية بلغت (0.5175) ولبعد النمو المهني بلغت (0.9283) ولمحور التحفيز بلغت (0.8454) ولبعد المقترحات لتحسين مستوى المناخ التنظيمي وجعله أكثر فعالية بلغت (0.9225) ولجميع الأبعاد بلغت (0.9496) وهي قيم مرتفعة مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول رقم (04) معيار الحكم على فقرات الاستبانة.

درجة شيوع حدوث السلوك بالنسبة للمناخ التنظيمي			المتوسط الحسابي	م
نمط المناخ	مستوى الاستجابة	درجة الاستجابة		
مغلق	منخفضة جدا	لا يحدث	أقل من 1.75	1
يميل للانغلاق	منخفضة	يحدث نادرا	من 1.75 إلى أقل من 2.50	2
يميل للانفتاح	حالية	يحدث أحيانا	من 2.50 إلى أقل من 3.20	3
مفتوح	عاليا جدا	يحدث كثيرا	من 3.20 إلى أقل من 4	4

- الجزء الثاني: محتوى استبيان جودة الحياة الوظيفية تصمن (6) أبعاد و(21) عبارة.

البعد الأول: ويتناول الأمن والاستقرار ويتضمن (4) عبارة.

البعد الثاني: ويتناول الأجور والتعويضات ويتضمن (4) عبارة.

البعد الثالث: ويتناول المشاركة في اتخاذ القرارات ويتضمن (3) عبارة.

البعد الرابع: ويتناول فرص الترقية والتقدم الوظيفي ويتضمن (4) عبارة.

البعد الخامس: ويتناول توازن الحياة الوظيفية ويتضمن (3) عبارة.

البعد السادس: ويتناول العلاقات الاجتماعية ويتضمن (3) عبارة.

جدول رقم (05): نموذج ليكارت الخماسي

الدرجة	1	2	3	4	5
الإجابات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

بهدف الوصول إلى المتوسط المرجح حسب مقياس ليكارت الخماسي، تم تحديد أصغر قيمة وأكبر قيمة وذلك من أجل حساب المدى (4=5-1) وبعد ذلك قسمة المدى على درجة القياس (0.8=4/5) بعدها يتم إضافة الدرجة الدنيا لمقياس (1) والشكل التالي يبين ذلك.

جدول رقم (06): ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكارت الخماسي.

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	المستوى
غير موافق بشدة	من 1.00 إلى 1.80	منخفض جدا
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	متوسط
موافق	من 3.40 إلى 4.19	مرتفع
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5.00	مرتفع جدا

صدق وثبات الاستبيان.

جدول رقم (07) نتائج ألفا كرونباخ .

المتغير	معامل ألفا كرونباخ
جودة الحياة الوظيفية	0.83

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل ثبات فاق 60 بالمئة وهذا ما يدل على مصداقية وثبات النتائج وهو ما يساعد على التحليل.

للمحور و تحصل على النتائج التالية. r

جول رقم (08) معامل الارتباط لمتغير الاستبيان لجودة الحياة الوظيفية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	المتغير
دالة إحصائية عند 0.01	0.000	0.64**	جودة الحياة الوظيفية

من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط بين متغير والدرجة الكلية تراوحت بقيمة 0.64 وهي تدل على وجود علاقة طردية قوية بين المحور والدرجة الكلية للاستبيان ومستوى الدلالة Sig تساوي 0 وهي أقل مستوى المعنوية 0.01 إذا هي دالة إحصائية وعلية نقول إن الاستبيان صادق.

الاساليب الإحصائية المستخدمة.

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
 - المتوسط الحسابي.
 - الانحراف المعياري.
 - معامل الارتباط بارسون.
- ولقد تمت المعالجة الإحصائية باستعمال برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(spss)

الخلاصة :

يعد المناخ التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الهامة التي استحوذت على اهتمام الباحثين في مجال الإدارة و رغم التباين بين مواقف الكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع بتباين اختصاصهم و اتجاهاتهم الفكرية الا انهم أشاروا الى ضرورة الاهتمام بهما لكونهما احد اهم محددات العملية الإنتاجية .

ولقد حاولنا في هذا الفصل إعطاء صورة عامة حول ماهية المناخ التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية من خلال استعراضنا لمختلف مفاهيمه و تباين أهميته ، عناصره ، أبعاده .

نتائج الدراسة

- تمهيد.

بعد إجراء الدراسة الأساسية التي صممت بهدف الكشف عن وجود علاقة بين المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الإبراهيمي وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الإبراهيمي من ولاية برج بوعرييج وبعد تطبيقنا لأدوات البحث المتمثلة في مقياس المناخ التنظيمي ومقياس جودة الحياة الوظيفية. حيث أن بعد جمع البيانات وتفريغها وهذا باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت دراستنا الحالية إلى النتائج التالية:

عرض وتفسير بيانات الدراسة في ضوء الفرضيات والخلفية النظرية.

1- عرض وتفسير بيانات الفرضية الأولى.

1-1- عرض وتفسير بيانات الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على ان مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى اساتذة التعليم العالي بكلية الآداب و اللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج منخفض ، لاختبار صحة الفرضية الأولى قمنا بحساب المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي للمناخ التنظيمي الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

T	مستوى المعنوية sig	مستوى الدلالة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
-0,26	0,000	0,05	2.39	3.10	0.56	59

جدول رقم (09) يوضح مستوى المناخ التنظيمي لدى أساتذة جامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج.

مستوى المعنوية sig أصغر من مستوى الدلالة 0,05 ومنه رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة أن مستوى المناخ التنظيمي لدى اساتذة التعليم العالي بكلية الآداب و اللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج عالية

1-2- عرض وتفسير بيانات الفرضية الثانية :

نصت على أنه: نصت الفرضية الثانية على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج متوسط ، لاختبار صحة الفرضية الثانية قمنا بحساب المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي للمناخ التنظيمي الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

T	مستوى المعنوية sig	مستوى الدلالة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
-0,23	0,000	0,05	3	4,11	0,19	59

جدول رقم (10) يوضح مستوى المناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب و اللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج.

مستوى المعنوية sig أصغر من مستوى الدلالة 0,05 ومنه رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج مرتفع ونلاحظ أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي فلهذا فان جودة الحياة الوظيفية مرتفعة لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب و اللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج.

1-3- عرض وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:

نصت على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الابراهيمي ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار بارسون والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحديد وجهة العلاقة.

الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية		
-0.097	معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية للقيادة التنظيمية
0.46	الدلالة الإحصائية (sig)	
60	حجم العينة	
الارتباط غير دالة احصائيا عند مستوى (0,05)		

من خلال الجدول رقم (11) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على بعد القيادة التنظيمية ودرجاتهم على استبيان جودة الحياة الوظيفية بلغ (-0.097) وهي قيمة سالبة منخفضة جدا كما ان نتائج هذا الارتباط جاءت غير دالة احصائيا عند مستوى الادلالة (0,05) ومنه نستطيع أن نقول بقبول الفرضية الصفرية H0 القائلة بعدم وجود علاقة بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

1-4- عرض وتفسير بيانات الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين العلاقات الإنسانية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الابراهيمي ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار بارسون والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحديد وجهة العلاقة.

الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية		
- 0.209	معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية للعلاقات الإنسانية
0.109	الدلالة الإحصائية (sig)	
60	حجم العينة	

الارتباط غير دال احصائيا عند مستوى (0,05)

من خلال الجدول رقم(12) نلاحظ ان معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على بعد العلاقات الإنسانية ودرجاتهم على استبيان جودة الحياة الوظيفية بلغ (-0.209) وهي قيمة سالبة منخفضة جدا كما أن نتائج هذا الارتباط جاءت غير دالة احصائيا عند مستوى الادلالة (0,05) ومنه نستطيع ان نقول بقبول الفرضية الصفرية H0 القائلة بعدم وجود علاقة بين بعد العلاقات الإنسانية جودة الحياة الوظيفية.

1-5-5- عرض وتفسير بيانات الفرضية الخامسة:

نصت الفرضية الخامسة على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين اتخاذ القرارات وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الابراهيمي ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار بارسون والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحديد وجهة العلاقة.

الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية		
0.168 -	معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية لتخاذ القرار
0.201	الدلالة الإحصائية (sig)	
60	حجم العينة	
الارتباط غير دال احصائيا عند مستوى (0,05)		

من خلال الجدول رقم(13) نلاحظ ان معامل الارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة على بعد اتخاذ القرارات و درجاتهم على استبيان جودة الحياة الوظيفية بلغ (-0.168) هي قيمة منخفضة جدا سالبة كما ان نتائج هذا الارتباط جاءت غير دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0,05) ومنه نستطيع أن نقول بقبول الفرضية الصفرية H0 القائلة بعدم وجود علاقة بين بعد اتخاذ القرار جودة الحياة الوظيفية

1-6-6- عرض وتفسير بيانات الفرضية السادسة:

نصت الفرضية السادسة على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين الإجراءات التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الابراهيمي ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار بارسون والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحديد وجهة العلاقة.

الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية

- 0.312	معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية للإجراءات التنظيمية
0.015	الدلالة الإحصائية (sig)	
60	حجم العينة	
الارتباط دال احصائيا عند مستوى (0,05)		

من خلال الجدول رقم(14) نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على بعد الإجراءات التنظيمية و درجاتهم على استبيان جودة الحياة الوظيفية بلغ (-0.312) و هي قيمة منخفضة كما ان نتائج هذا الارتباط جاءت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,05) ، ومنه نستطيع القول بانه تم رفض الفرضية الصفرية H_0 القائلة بعدم وجود علاقة ، و بالتالي نتوصل الى قبول الفرضية H_1 القائلة بوجود علاقة ارتباطية سالبة بين بعد الإجراءات التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية اللغات و الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمى ببرج بوعريرج

1-7- عرض وتفسير بيانات الفرضية السابعة:

نصت الفرضية على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين النمو المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الابراهيمى ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار بارسون والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحديد وجهة العلاقة.

الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية		
- 0.310	معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية النمو المهني
0.016	الدلالة الإحصائية (sig)	
60	حجم العينة	
الارتباط دال احصائيا عند مستوى (0,05)		

من خلال الجدول رقم(15) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة على بعد النمو المهني درجاتهم على استبيان جودة الحياة الوظيفية بلغ (-3.10) وهي قيمة سالبة منخفضة كما ان نتائج هذا الارتباط جاءت دالة احصائيا عند مستوى الادلالة (0,05) ومنه نستطيع القول بانه تم رفض الفرضية الصفرية H_0 القائلة بعدم وجود علاقة، و بالتالي نتوصل الى قبول الفرضية H_1 القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين بعد النمو المهني و جودة الحياة الوظيفية.

1-8- عرض وتفسير بيانات الفرضية الثامنة:

نصت الفرضية الثامنة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين التحفيز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار بيرسون والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحديد وجهة العلاقة.

الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية		
-0.387	معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية التحفيز
0.02	الدلالة الإحصائية (sig)	
60	حجم العينة	
الارتباط دالة احصائيا عند مستوى (0,05)		

من خلال الجدول رقم(16) نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على بعد التحفيز و درجاتهم على استبيان جودة الحياة الوظيفية بلغ (-0.387) هي قيمة منخفضة جدا سالبة كما أن نتائج هذا الارتباط جاءت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,05) ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرضية الصفرية H0 القائلة بعدم وجود علاقة و بالتالي نتوصل الى قبول الفرضية H1 القائلة بوجود علاقة ارتباطية سالبة بين بعد التحفيز و جودة الحياة الوظيفية أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب و اللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج .

1-9- عرض وتفسير بيانات الفرضية (العامة):

نصت الفرضية العامة على أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.

لاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار بارسون والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحديد وجهة العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد البشير الابراهيمي.

الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية		
-0.294	معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي
0.022	الدلالة الإحصائية (sig)	
60	حجم العينة	
الارتباط دال احصائيا عند مستوى (0,05)		

من خلال الجدول رقم(18) أعلاه نلاحظ ان معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على استبيان المناخ التنظيمي و درجاتهم على استبيان جودة الحياة الوظيفية بلغ (-0.294) و هي قيمة سالبة جدا كما أن نتائج هذا الارتباط جاءت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,05) ، ومنه نستطيع القول بانه تم رفض الفرضية الصفرية H0 القائلة بعدم وجود علاقة ، و بالتالي نتوصل الى قبول الفرضية H1 القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية.

- تحايل ومناقشة النتائج

- نصت الفرضية الأولى على أن مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى اساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج منخفض بين أساتذة التعليم العالي الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج.

أن الملاحظ للنتائج المتواصل إليها فيما يخص مستوى المناخ التنظيمي لدى عينة من أساتذة التعليم العالي بجامعة برج بوعريريج أنه مستوى عال جدا، فملاحظتنا في الجانب الميداني لدراسة وباحثنا بآفراد العينة، فان حقيقة المناخ السائد وسط الكلية جيد نوعا ما.

ويعرف المناخ التنظيمي على أنه البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، هذا يعني الثقافة، العادات، القيم الأعراف، الأنماط السلوكية، المعتقدات الاجتماعية، وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات و الأنشطة الإنسانية، والاقتصادية داخل التنظيم.

يركز هذا التعريف على ضرورة مراعات أهمية التفاعل والعلاقات بين الافراد، وطرق العمل داخل المنظمة التي تؤثر على المستوى العام للأداء في المنظمة، أي انه اهتم بالجانب الاجتماعي والإنساني (العميان، 2008، ص 30).

ومنه نستنتج أن كل هذه المتغيرات المذكورة المتوفرة لتحقيق المناخ التنظيمي الجيد والمناسب للعمل.وقد لا حضنا أن أفراد العينة مدركون لهذا المناخ السائد داخل الكلية، ويرى كل من (شنيدر وسنيذر (Schneider and Snyder).

المناخ التنظيمي يعني ملخص إدراك الافراد لشخصية التنظيم حيث تمثل خصائص التنظيم التي تعكسها ما ينسبه الأفراد من صفات للقائمين صنع السياسات والممارسات، والظروف التي تكشف بيئة العمل (الرسمي, 2003، ص88)

وقد جاءت استجابات افراد العينة معبرة عما يدركونه وسط مختلف العلاقات التي تربطهم مع مختلف افراد التنظيم وكذا السياسات والممارسات السائدة، وقد اظهرت نتائج التحليل الاحصائي المستوى المرتفع للمناخ التنظيمي والذي بلغ (3.10) مقارنة بالمتوسط الفرضي(2.39) .

نصت الفرضية الثانية على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج متوسط

جودة الحياة الوظيفية عرفها البربري 2016 بأنها: بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبدل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة (البربري، 2016ص19).

إن هذه الأبعاد تظهر جليا وسط أفراد العينة والتي عبرت عنه نتائج المتحصل عليها في spss بحيث بلغ المتوسط الحسابي (4,11) مقارنة بالمتوسط الفرضي (3) بالإضافة إلى الإحتكاك الحاصل مع افراد العينة كان من الملاحظ من سلوكياتهم أنهم يشعرون بالراحة

أن اتجاه مدرسة الموارد البشرية ركز على المورد البشري وعلى أهمية إشباع حاجاته والحرص على شعوره بالراحة التي تنمي رغبته في الانتماء إلى الجماعة كونه جزء منها وله دور مهم في المنظمة من مشاركة في اتخاذ القرار واتصال واستقلالية.

أما المقاربة التقنية الاجتماعية اهتمت وأكدت على مراعات محيط العمال وإعطاء أهمية لمنظمات العمل ولتحسين عملية التعايش داخل المنظمة من أجل تحقيق العدالة وحسن إدارة المشاكل والتحكم في بيئة العمل (بومجان، اقطي و الوافي، 2018، ص126). استنادا لما جاءت به النظريات المفسرة لجودة الحياة الوظيفية فالجامعة الجزائرية ذات الطابع العمومي في التسيير، قد حاولت جاهدة على إعطاء تلك الأهمية القصوى للمورد البشري بحيث يعتبر الأستاذ الجامعي الحجر الأساس لتكوين مختلف الإطارات المكون الرئيسي للنخبة في الجزائر فقد حاولت الدولة الجزائرية توفير مختلف الاحتياجات المادية والنفسية والاجتماعية لكي تكفل الأستاذ الجامعي جودة حياة وظيفية مثلى فالنتائج التي توصلنا إليها كانت معبرة عن ارتفاع جودة الحياة الوظيفية داخل الكلية.

نصت الفرضية الثالثة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج (spss).

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا والتي بينت أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم العالي بكلية الآداب و اللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج. أن القيادة التنظيمية تختلف جوهرًا و مضمونًا عن العملية الإدارية فالمسؤول الأول عن التسيير العام للكلية لا يعتبر قائد أو اداري الا انه أستاذ تحصل على منصب اداري بحكم الاقدمية او بمتغيرات أخرى ليس لها علاقة بالقدرات و المؤهلات التنظيمية و بحكم الزيارة الميدانية التي قمنا بها داخل الكلية و باحتكاكنا بأحد المسؤولين صرح لنا ان المسؤولية الإدارية تنتقل بصفة دورية بين الأساتذة وهذا توضح لنا أن القيادة التنظيمية هي مجرد عملية إدارية وليست تلك العملية القيادية المعبرة عنها " هي قدرة الفرد على التأثير على شخص او مجموعة من الأشخاص و توجيههم و ارشادهم من اجل كسب تعاونهم و تحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعه " حسب ليكرت "(السيد، الويشين، 2013ص101). ومن منطلق أن الاختلاف القائم بين العملية الإدارية و العملية القيادية باعتبار الأولى هي استطاعت القائد التأثير على

سلوك مرؤوسيه و اتجاهاتهم و افعالهم لتحقيق اهداف المنظمة اما المدير هو الشخص الذي يكلف بمهمة الاشراف على وحدة او جماعة عمل ، حيث عليه القيام بالعمليات الإدارية مثل (التخطيط، التنظيم ، التوجيه الرقابة) هذا يؤكد ان المؤسسة الجامعية تملك إداريين وليس قياديين غير قادرين على تحقيق حتى العدالة التنظيمية بين افراد التنظيم و هذا ما جاء في العبارة "يتحرى العميد العدالة في التعامل مع الأساتذة " وقد بلغ نسبة (45 بالمئة) من الإجابات أنه لا يحدث أي ان نصف أفراد العينة يقرون بعدم وجود عدالة تنظيمية، ولهذا ليس هناك أي ممارسة للقيادة هذا ما قد أفرزته دراستنا بعدم وجود علاقة ارتباطية بين القيادة الإدارية و جودة الحياة الوظيفية.

-نصت الفرضية الرابعة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإنسانية وجودة الحياة الوظيفية. وقد توصلت نتائج الدراسة بعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين العلاقات الإنسانية وجودة الحياة الوظيفية.

تعتبر العلاقات الإنسانية " ذلك التكامل بين الأفراد في محيط العمل بالشكل الذي يحفزهم إلى العمل بإنتاجية وبتعاون مع حصولهم على إشباع حاجاتهم النفسية و الاجتماعية (جميلة، 2015ص60). وبالعودة لنظريات التي اهتمت بالعلاقات الإنسانية داخل التنظيم مثل نظرية بارك فويلت (Parker Follet) التي اهتمت بدراسة الجماعة أكثر من تركيزها على الفرد حيث ركزت على المشاركة والتعاون، والاتصال والتنسيق، بالإضافة إلى مشاركة الأفراد السلطة" (حسين ، 2003 ص26) فعندما نتحدث عن العلاقات الإنسانية فنحن نتحدث بالضرورة على الجماعات العاملة داخل التنظيم والتي تربطها وضايف متداخلة، الا أن الأستاذ الجامعي بالطبيعة المهنة التي تجعله في احتكاك كبير مع الطلبة اكثر من زملائه في العمل أو مرؤوسيه أي هناك نسبة قليلة من العلاقات الإنسانية التي تتكون في أغلب الأحيان بفعل الزامية التعامل مع الزملاء داخل المنظمة إلا أن هذا الجانب مفقود داخل الجامعة الجزائرية وذلك ما فرضته طريقة العمل الفردية الموكلة للأستاذ بالتحضير لدروس وتقديم المادة العلمية لطالب . هذا ما أفرته دراستنا بعدم وجود علاقة دالة احصائيا بين العلاقات الإنسانية وجودة الحياة الوظيفية كما أن الرتب التي يتحصل عليها الأستاذ من ترقية وشهادات ، تكون بعمل فردي تخصه على سائر الزملاء الآخرين لذلك نجد أنه لا توجد علاقات إنسانية تدفع لي تكوين علاقات وطيدة بينهم .

-نصت الفرضية الخامسة على انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج. وقد خلصت نتائج الدراسة على قبول الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين اتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية

إن التنظيم بالجامعة الجزائرية الذي يعتبر تقليدي وذلك بمركزية القرار التي تصدر من السلطة الإدارية الفردية، ولا تعطي مجالاً للمشاركة لمختلف الفئات الفاعلة داخل التنظيم.

أن عملية اتخاذ القرار تبحث في العديد من البدائل المتاحة وتحسب تكلفة كل بديل وعائد كل منها لتختار البديل الأنسب وفي الوقت المناسب، وبالتالي فهي تبحث عن حلول ابتكارية بعيدة عن الأساليب التقليدية لمواجهة مشاكل المنظمة، وفقا لرقابة في العمل التي تحد من تفكير الفرد،

وفتح باب المشاركة والمساهمة في حل المشاكل وتحمل المخاطر التي يتم عن طريقها تقرير شؤون المنظمة والعاملين فيها (الصيدلاني، 2013 ص 44). وبملاحظتنا لمختلف القرارات الصادرة من عميد الكلية والتي جاءت في أغلبها كتابية والتي تعتبر كمراسيم تنفيذي سارية المفعول على كل للأساتذة انطلاقاً من الموافقة الضمنية للعميد بدون أخذ أي اعتبار للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تعتبر مؤثرة غالباً على الأساتذة ولهذا فإن دراستنا لم تصل إلى تلك العلاقة الارتباطية بين المتغيرين.

-نصت الفرضية السادسة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإجراءات التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية ومن خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا والتي بينت أنه توجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين المتغيرين. من خلال النتائج المتحصل عليها بحيث تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. التي نصت على وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الإجراءات التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية. ومن خلال ملاحظتنا لي بعض الإجراءات الخاصة بالتنظيم العام للكلية كتنت غير واضحة وهذا بحكم كون وجود عدة أقسام في مبنى واحد، الفرنسية مع العربية مع الإنجليزية. وبالعودة لتعريف (بأنها مجموعة من العمليات والخطوات الضرورية لإنجاز العمل حيث يتوجب على إدارة الكلية أن يكون لديها إجراءات مكتوبة وموزعة على الأساتذة ونظراً لأن الجامعة تسعى إلى الانتقال إلى بيئة أحسن وأفضل وذلك لتجنب ما يحدث من أخطاء في العمل) إلا أن هذه الإجراءات لم نلاحظها في الميدان وهذا ما أثر على السير الحسن للإجراءات التنظيمية وكان بمثابة الأثر العكسي لمفهوم التنظيم الإداري داخل الكلية وهذا راجع إلى الفوضى في القرارات العشوائية المتخذة من طرف المسؤولين وعدم إشراك الأساتذة في مختلف القرارات وكذا التنظيمات السارية عليهم وقد اثبتت نتائج الدراسة الاتجاه العكسي لكل من الإجراءات التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية

-نصت الفرضية السابعة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمو المهني وجودة الحياة الوظيفية ومن خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا والتي بينت أنه توجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين المتغيرين. فطبيعة الفرد الجزائري الذي يتسم بعدم الرغبة في إضافة مسؤوليات جديد على عاتقه.

بينما النمو الوظيفي يترتب عليه زيادة مستمرة في تطوير القدرات وذلك من خلال الاحتكاك بإفراد التنظيم واجتهادهم في تحصيل كم هائل من المعرفة والخبرة.

النمو المهني هو تحسين أداء المعلمين من خلال مساعدتهم على اكتساب مهارات التخطيط السليم للدروس وإدارة الصف الدراسي واختيار طرائق التدريس المناسبة واستخدامها وتوظيف تقنيات التعليم في العمليات التعليمية والأساليب المناسبة لتقويم التلاميذ وذلك ليقوموا بأداء واجبهم المهنية بفعالية وكفاءة عالية (الفجاموآخرون، 2017 ص 589). ولهذا فقد توصلت دراستنا إلى النتيجة التي مفادها أنه هناك علاقة عكسية بين المتغيرين.

-نصت الفرضية الثامنة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج. وقد تلخصت النتائج المتحصل عليها برفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة. بوجود علاقة سالبة دالة إحصائياً.

إن التحفيزات الجارية في المؤسسات العمومية التي لا تكفل لهى في تقديم ذلك الجانب المادي لكل أفراد التنظيم فهي تكتفي بتلك الحوافز المعنوية مثل: تقديم الشهادات وعبارات شكر وإضافة مسؤوليات أخرى على عاتق الأستاذ الجامعي وهذا ما صرح لنا به أحد الأساتذة أن رئيس القسم هو أستاذ محاضر وهذه المسؤولية لم تكن ذات إضافة مادية. وبالعودة إلى تعريف التحفيز يمكن تعريف التحفيز بأنه إثارة سلوك الفرد بهدف إشباع حاجات معينة. كما يمكن تعريفه على أنه تنمية الرغبة في بذل مستوى أعلى من الجهود حنو تحقيق أهداف المنظمة، على أن تؤدي هذه الجهود إلى إشباع بعض الاحتياجات عند الأفراد. أي أن الحوافز هي المثيرات التي تحرك الإنسان للاستجابة والقيام بسلوك معني لتحقيق هدف معني ومساعدة المؤسسة على إنجاز أداء معني.

إن ما يحتاجه الأستاذ الجامعي هو ذلك الحافز المادي الذي يكفل جودة حياة وظيفية ومستوى معيش واجتماعي راقى وهذا غد لم يتوفر فهو يعود بسلب وبأثر العكسي للحافز كمفهوم لنقدم والنمو وهذا ما أكدته نتائج دراستنا بإجاد علاقة عكسية بين التحفيز وجودة الحياة الوظيفية.

-نصت الفرضية العامة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي والآداب واللغات بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريرج.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا والتي بينت أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية فهناك علاقة سالبة ضعيفة بين المتغيرين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية. وقد جاءت العلاقة دالة احصائيا، وقد اتفقت دراستنا مع دراسة أمل معوض الهجرسي 2023 والتي توصلت الى أن هناك علاقة وطيدة بين جودة الحياة الوظيفية والمناخ التنظيمي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة قد أضافت هذه الدراسة ملاحظة ذات أهمية بالنسبة للعلاقة بين المتغيرين. وقد أوضحت الدراسة ما يلي:

"تأسيسا على ما سبق من نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية، وما اتضح من تحليل الإطار النظري للدراسة بأجزائها الثلاثة، تبين للدراسة الحالية أنها إذا توفر مناخ تنظيمي جيد و إيجابي بكافة أبعاده بمدارس التربية الخاصة؛ فإن ذلك يضمن تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة ، وكافة العاملين بها ؛ حيث إن المناخ التنظيمي الإيجابي يتضمن كافة أبعاد جودة الحياة الوظيفية أما المناخ التنظيمي لسليبي بمدارس التربية الخاصة؛ تعقبها ضعفا وقصورًا في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية لمعلمي ذوي الإعاقة ، وبالتالي يتضح العلاقة الوطيدة بين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة، والمناخ التنظيمي السائد بمدارس التربية الخاصة".

فلهذا فان دراستنا قدمت نموذجا معبرا عن تلك العلاقة الوطيدة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية والتي كانت عالية فهذا التقارب في ارتفاع مستوى المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية أن عبر عن شيء فانه يعبر عن معادلة مفادها أنه كلما ارتفع مستوى أحد المتغيرين أو انخفض فالمتغير الثاني يتأثر به مباشرة.

استنتاج عام:

بعد اجراء الدراسة الميدانية واستخدام استبيان المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب واللغات والذي صمم بهدف معرف مستوى المناخ التنظيمي ومستوى جودة الحياة الوظيفية وكذا معرف العلاقة بينهما وبين مجموعة محددة لأبعاد المناخ التنظيمي وعلاقتها بالجودة الحياة الوظيفية وقد توصلنا الى النتائج التالية:

- مستوى المناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمي عالي جدا
- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمي مرتفع
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين بعد القيادة التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمي
- لا توجد علاقة دالة احصائيا بين بعد العلاقات الإنسانية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمي
- لا توجد علاقة دالة احصائيا بين بعد اتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمي
- توجد علاقة سالبة دالة احصائيا بين بعد الإجراءات التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمي
- توجد علاقة سالبة دالة احصائيا بين بعد النمو المهني و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمي
- توجد علاقة سالبة دالة احصائيا بين بعد التحفيز المهني و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمي
- الا انه توصلنا الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المناخ التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية الآداب بجامعة محمد البشير الابراهيمي رغم كون الابعاد التي ذكرناها في دراستنا اغلبها لا تربطها علاقة مع جودة الحياة الوظيفية وان وجدت العلاقة فهي سالبة هذا يعود وجود ابعاد أخرى للمناخ التنظيمي لم نتطرق اليها في دراستنا ربما هي التي أحدثت تلك العلاقة التي توصلنا اليها في الفرضية العامة بين المناخ التنظيمي و جودة الحياة الوظيفي

مقترحات الدراسة:

باعتبار المناخ التنظيمي العام الذي يسود الجامعة سواء كان إيجابيا او سلبيا هو من محددات نجاح العملية التعليمية وما لهذه الأخيرة من أهمية كبيرة في خلق يد عاملة تستطيع مواكبات التطورات التكنولوجية المتسارعة لكونها تمتلك تلك المعرفة التي تؤهلها للأداء الجيد ولهذا فكان ويجب:

- العمل على توفير مرافق مساعدة للبحث العلمي والتي تسهل للأستاذ العملية التعليمية
- توفير التكنولوجيا المتطورة وجعلها في خدمة الأساتذة مثل (سرعة تدفق الانترنت، الحواسيب المتطورة)
- إعطاء تلك الأهمية الكبرى للأستاذ وذلك من خلال الدعم المعنوي والنفسي له من طرف الوزارة الوصية
- التنظيم الإداري داخل الجامعة بتكوين مختصين إداريين وكذا مديرين ذوي كفاءة في التسيير لتسهيل الإجراءات التنظيمية والسهر على السير الحسن لمختلف العمليات الإدارية
- تقديم مكافآت مادية للأستاذ في حالة تقديمه أي إضافة للبحث العلمي والتي تعتبر اهم محفز للعمل في أي تنظيم
- تحقيق العدالة التنظيمية داخل الجامعة الجزائرية لكيلا يشعر الأستاذ بالإهمال والاحتقار
- تقديم الاجر العادل للأستاذ الجامعي كونه هو الذي يسهر على تكوين اهم الإطارات الفاعلة في الدولة

الخاتمة:

في خاتمة دراستنا وبناء على ما سبق من نتائج الدراسات السابقة حول المناخ التنظيمي، وكذلك واقع نتائج الدراسة التي قاما بها الطالبان يتضح أنه على الرغم من الجهود والاهتمامات التربوية التي تسعى الوزارات المعنية بتوفيرها إلا أن الواقع الحالي للجامعة وكما أكدته نتائج دراستنا يبين أنه هناك العديد من جوانب الضعف والقصور والمعوقات في المناخ التنظيمي وبيئة العمل التي يمكن أن توفر مناخا تنظيميا داعما ومحققا لجودة الحياة الوظيفية للأساتذة الجامعيين وتوفير بيئة عمل مناسبة،

ويمكن أن نعتبر المناخ التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية عنصران يجب على أي تنظيم يريد الارتقاء في سلم التطور في العملية الإنتاجية ان يقد لهما النصيب الأكبر من الاهتمام، ورغم ان الابعاد التي طرقتنا اليها لم تصل الى تحقيق تلك العلاقة التي كانت منتظرة منها ، وذلك ربما لمتغيرات لم نتطرق اليها في دراستنا أو لكوننا لم نتطرق إلى حصر كل أبعاد المناخ التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية لانهما مفهومان دقيقين للغاية ، ودراستهما يستوجب الإحاطة بكل أبعادهما و عناصرهما التفصيلية للوصول الى معرفة كيف يؤثر المناخ التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الدخيلة التي قد تؤثر على العلاقة المتداخلة بينهما للاتجاه العكسي .

ومن الملاحظ في كامل الخطوات النظرية والتطبيقية التي تطرقنا إليها إننا لا يمكن أن نغفل عن تلك الأهمية الكبيرة التي أهملتها الوزارة الوصية على القطاع في الاهتمام بالمتغيرين لكونهما حلقة الربط بين التسيير ولأداء الجيد. في ظل التطور وتقدم بحث العلمي وهذا الأخير يجب تسليط الضوء على دراسة المناخ التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية على أبعاد أخرى من أجل إثراء هذا الموضوع و الإحاطة بكامل أبعاده لتحسين المناخ التنظيمي ومعرفته معرفة شاملا وكذا معرفة جودة الحياة الوظيفية و مختلف متغيراتها لكونها هي بالأحرى موضوع يجب الاهتمام به و بجميع أبعاده خاصة كونه متغير يستحق تسليط الضوء عليه في ظل تقدم البحث العلمي و تطوره و في ظل التقدم التكنولوجي الذي هو بالأساس يفرض علينا إجراء المزيد من الأبحاث.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- ابو شمالة، سها محمد. (2020) دور القيادة التشاركية في تحقيق التمكين الاداري بالجامعات الفلسطينية. (دراسة حالة رسالة ماجستير). جامعة الأقصى غزة.
- أبو عودة، محمود إسماعيل. (2018) أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي. (دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة رسال ماجستير).، كلية التجارة. الجامعة الإسلامية فلسطين .
- أحمد كريم، الهبارنة، (2019). القيادة التحويلية وأثرها في الأداء الاستراتيجي الدور المعدل لجودة حياة العمل. د ط.، دار عمان. الأردن.
- أسامة زيد، البليسي. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غزة قسم إدارة الأعمال. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. فلسطين.
- البربري، مروان حسن. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للأعلام والانتاج الفني. مذكرة ماجستير برنامج القيادة والادارة غزة. أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا. جامعة الأقصى فلسطين.
- الشمري، فهد بن عياض. (2001). المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالأبداع الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض المملكة السعودية.
- الشنطي نهاد، عبد الرحمن. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل. رسالة ماجستير. جامعة غزة. فلسطين.
- الصيدلاني خالد، بن صالح احمد. (2013). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأبداع الإداري في اتخاذ القرار. رسالة ماجستير. جامعة نايف للعلوم العربية . الرياض المملكة السعودية.
- العميان، سلمان محمود. (2008). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. د ط. عمان: دار الوائل.
- العنزى، سعد علي. احمد علي، صالح. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. د ط. دار اليازوري العلمية. الأردن.
- الفهيدى، عبد الله عبده محمد. (2009). أنماط السلوك القيادي لدى مديري إدارة التربية و التعليم في محافظة تعز وعلاقتها بالمناخ التنضيي . رسالة ماجستير . جامعة الشرق الأوسط عمان. الأردن .

- محمد قاسم، القريوتي (1994). السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات الإدارية. د.ط. عمان.
- كامل، المغربي. (1995). السلوك التنظيمي مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم دار الفكر ناشرون و موزعون، عمان: الأردن.
- المغربي، كمال محمد. (1994). السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس الفرد و الجماعة في التنظيم . ط2. عمان: دار الفكر.
- المغربي، كمال محمد (2004). السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس الفرد و الجماعة في التنظيم. ط3. عمان: دار الفكر.
- بوجمعة، نقيل. (2009). علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الحاج لخضر باتنة. الجزائر .
- حدة، سلطاني . (د س). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة. دراسة حالة مؤسسة عمر بن الخطاب قالمة. أطروحة دكتورة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في اقتصاد وتسيير المؤسسة. قسم العلوم الاقتصادية جامعة العربي بن مهدي. أم لبواقي. الجزائر.
- خالد محمد، احمد الزان. (2006). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. المملكة السعودية.
- سارة عزيز، العتيبي. (2022). دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية. دراسة ميدانية على الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، مجلد6، عدد11.
- سيد محمد، جاد الرب. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. د.ط. مطبعة العشري لنشر: القاهرة. مصر.
- شيخة بنت سالم، النبهاية. (2015). المناخ التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي في المديرية العامة لتربية و التعليم في سلطنة عمان. رسالة ماجستير. جامعة نزوى عمان.
- عادل بومجان، جوهره أقطي، و خالد الوافي. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. دراسة حالة. كلية العلوم والتكنولوجيا. جامعة محمد خيضر. المحرر مجلة العلوم الإنسانية. مجلد 5، عدد12.
- عبد العزيز، أسماء فتحي (2021). اتجاهات معلمي التربية الخاصة أثناء وقبل الخدمة نحو التعلم الرقمي لذوي الإحتياجات الخاصة، المجلة العلمية للتربية الخاصة. المجلد 3. عدد1.
- عبد الحميد، عبد الفتاح المغربي. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي. جامعة الزقازيق. مجلة البحوث التجاري، 3، عدد6.

- عبد الله عبد الخالق، الطيب (2019). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي، دراسة حالة. جامعة افريقيا العالمية. مجلة الاندلس. مجلد 5 عدد 18.
- عتيقة حرارية، زويينة بوساق. (2018). جودة الحياة الوظيفية و دورها في الاستغراق الوظيفي. مجلة هيرو دوت.
- عساف محمود، عبدالمجيد، (2015). واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة واستراتيجية مقترحة لتمكينه. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. فلسطين. مجلد 3 العدد 9.
- علي محمد، الرابعة (2006). إدارة الموارد البشرية. الطبعة الثانية. دار الصفا لنشرو التوزيع. عمان: الأردن.
- عمار، حداد. شرف الدين، زديرة. و محمد الأمين، عسول. (2020). تحليل علاقة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمستوى تطبيق مشروع المؤسسة الصحية حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية قليس. خنشلة. مجلة الاقتصاد الصناعي. عدد 10، مجلد 2.
- فاروق، عبده فلية. (2004). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. دار المسيرة لطباعة والنشر والتوزيع. اليمن.
- لوكيا الهاشمي، المناخ التنظيمي و علاقته بالرضا الوظيفي، دار الأيام للنشر و التوزيع، 2013.
- ماضي، خليل اسماعيل إبراهيم. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. جامعة قناة السويس. مصر.
- موسى اللوزي، التطوير التنظيمي " أساسيات ومفاهيم حديثة، الطبعة الثانية، دار وائل لنشر، عمان الأردن، 2003.
- هدى صالح، الشميمري. (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة السعودية، إدارة البحوث والنشر العلمي المحرر. المجلة العلمية. عدد 4 مجلد 8.
- قرين، الطاهر. (2019) مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية. مجلة العلوم الإنسانية.
- لصيرفي، محمد. (2009). السلوك التنظيمي. دط. حورس للنشر. الإسكندرية: مصر.
- السماوي، عبد الرقيب علي قاسم (2005). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة تعز. رسالة ماجستير غير منشورة. اليمن.
- العمري، أيمن خصاونة. سامر أبو تينة، عبد الله. (2009). مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية: دراسة مقارنة. مجلة جامعة دمشق. المجلد 25، العدد 3.

- بن زفاف جميلة (2015). العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة. دراسة ميدانية مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح. ورقة. الجزائر.
- دراسة تطبيقه على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة 2018 رسالة ماجستير كلية التجارة في الجامعة الإسلامية فلسطين
- سحنون ،مصطفى. عمر روجي ،فيصة .(2019). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية. دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية. مجلة المنهل الاقتصادي. المجلد 2. العدد 2.
- سلطانة ،بنت عبد الهادي العمري.(دس). دليل آلية التحفيز بإدارة التخطيط والتطوير. الإدارة العامة للتعليم محافظة الطائف إدارة التخطيط والتطوير. المملكة العربية السعودية،
- سمير سعيد، البياري.(دس)جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل و التنمية الاجتماعية في قطاع غزة. مذكرة ماجستير. تخصص إدارة الاعمال. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. الجامعة الإسلامية. غزة.
- عثمان، عالن محمد وآخرون. (2012). دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية. دراسات العلوم التربوية. المجلد ،39 العدد1.
- العنزي ،سعد علي. صالح، أحمد علي. (2019). إدارة راس المال الفكري في المنظمات الاعمال. دار اليازوري. د ط،الأردن.
- عودة، وسيم. عبد الغفار، السيد. علاء الدين ،خليل إبراهيم مشمش. أشرف ،محمد زيدان. (2022). تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدي موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية الإدارية . مجلد 30، عدد 03.
- الفجام، حسن محمد، آخرون. (2017). واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 176 الجزء الأول.
- ماضي،خليل إسماعيل.(2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ،رسالة دكتوراة غير منشورة. الإسماعيلية. جامعة قناة السويس.مصر.
- محمد عاطف، جمال.(2019). جودة حياة العمل ومسار الوظيفي رسالة ماجستير في الصحة النفسية (د-ب).
- الفنجري ،حسن عبد الفتاح، ومصطفى ،وحيد كمال، والحربي مشاغل سفاغ(2019). موقع الخدمات التعليمية المقدمة لطلاب ذوي الإعاقة السمعية في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ،مجلة كلية التربية النوعية للدراسات التربوية والنوعية.
- السيد،سماح السيد(2017)تحسين جودة الحياة الوظيفية ،مجلة كلسة التربوية ،جامعة المنوفية، العدد3. مجلد1.

ملاحق الدراسة

- ملحق 1 استبيان المناخ التنظيمي.
- ملحق 2 استبيان جودة الحياة الوظيفية.
- ملحق 3 مخرجات spss.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

الكلية: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

قسم: علم النفس.

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

استبيان

بعد واجب التحية والتقدير.....

إيماننا بقيمة البحث العلمي فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة، والتي نرجو من سيادتكم المحترمة التكرم بالإجابة على فقراتها من وجهة نظركم. حيث أن استكمال الإجابة على كافة عبارات الاستبيان والدقة في الإجابة ستنعكس على دقة النتائج التي سيتم التوصل إليها. كما نؤكد بأن كل المعلومات التي تقدمونها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولكم منا جزيل الشكر على حسن تعاونكم.

ملاحظة: يرجى وضع إشارة (X) في المكان الذي يعبر عن اجابتم.

2023-2024

ملحق رقم (01): أدوات جمع البيانات:

مقياس: المناخ التنظيمي

معلومات عامة:

الجنس: ذكر أنثى

الخبرة: أقل من 5 سنوات من 05 إلى 15 سنة

من 15 إلى 20 سنة أكثر من 20

الرتبة: أستاذ محاضر أستاذ مساعد استاذ تعليم العالي لا

الرقم	العبارات	يحدث كثيرا	يحدث أحيانا	يحدث نادرا	لا يحدث
القيادة الإدارية					
1	تقوم إدارة الجامعة ممثلة بعميدها باستخدام الأساليب المناسبة لمعرفة مدى كفاءة الأساتذة في التدريس.				

				تستخدم ادارة الجامعة الإجراءات الإدارية المناسبة لمعرفة مدى التزام الأساتذة بقواعد التدريس الجامعي المعتمدة.	2
				يتحرى عميد الكلية العدالة في تعاملها مع الأساتذة.	3
				يعد عميد الكلية من الشخصيات التي تطابق القول بالفعل.	4
				يحافظ عميد الكلية على الحضور إلى مكتبه قبل حضور الأساتذة.	5
				تمارس القيادات في الكلية النقد البناء لمعالجة سلوك الأساتذة.	6
				يتم إطلاع الأساتذة بنتائج الزيارات الفنية التي يقوم بها المشرف الأكاديمي والخبير التربوي.	7
				تناقش القيادات في الكلية مع الأساتذة الآراء الفكرية الخلاقية في جو من المناخ النقدي البناء.	8
				تهتم إدارة الكلية بتحسين ظروف العمل في الكلية.	9
العلاقات الإنسانية					
				يصغي عميد الكلية باهتمام إلى المشكلات الأساتذة من أجل حلها.	10
				يعقد عميد الكلية لقاءات مفتوحة بشكل دوري مع الأساتذة.	11
				يبدئ عميد الكلية اهتماما خاصا بالمشكلات الشخصية للأساتذة ويساعد في حلها.	12
				يتمتع عميد الكلية بحسن الخلق والأخلاق.	13
				يشعر الأستاذة بالسعادة والأنس أثناء لقاءه بالعميد.	14
				يتمتع الأساتذة بالقدرة على تنمية علاقات مهنية مميزة مع الأفراد والمؤسسات المهنية المماثلة خارج الكلية.	15
				للأساتذة حرية الاتصال مباشرة بالعميد.	16
				يحرص العميد على رعاية مناخ من الصداقة والصرافة بينه وبين أساتذة الكلية	17
				يتميز الأساتذة بتسامح مع الأخطاء العفوية التي قد تحدث بينهم.	18

اتخاذ القرارات					
				19	يصغي عميد الكلية باهتمام إلى المشكلات الأساتذة من أجل حلها.
				20	يعقد عميد الكلية لقاءات مفتوحة بشكل دوري مع الأساتذة.
				21	يبدئ عميد الكلية اهتماما خاصا بالمشكلات الشخصية للأساتذة ويساعد في حلها.
				22	يوجد معوقات عديدة لعملية اتخاذ القرارات في الكلية.
				23	خطوات الاتصالات في الكلية طويلة ومعقدة لعملية اتخاذ القرارات.
				24	تتناسب درجة تفويض الصلاحيات الإدارية في الكلية مع مستوى المسؤوليات التي تتحملها القيادات في الكلية.
				25	تتمتع القيادات في الكلية بقدرات جيدة لاتخاذ القرارات.
				26	أحيانا يلاحظ حدوث تضارب في القرارات التي يتخذها المسؤولون في الأقسام المختلفة.
				27	يراعي متخذين القرار في الكلية النظرة المستقبلية لتطوير الأقسام والجهاز الإداري بالكلية.
الإجراءات التنظيمية					
				28	تعقد اجتماعات مجلس القسم لمناقشة جداول الأعمال في المواعيد الزمنية المحددة.
				29	يتطلب إنجاز الأعمال الفصلية وقتا طويلا من الأساتذة بسبب الإجراءات البيروقراطية المعقدة.
				30	يكلف الأساتذة بالمشاركة في كثير من اللجان على حساب الوقت المخصص للبحث والتدريس.
				31	تقضي معظم القيادات في الكلية أوقاتهم في متابعة الأعمال البيروقراطية على حساب التطوير الفني.
				32	يعلم الأساتذة بدقة ووضوح الدور المطلوب منهم أداءه في الكلية.
				33	يلاحظ أن أساليب وإجراءات العمل المتبعة تسهل تأدية العمل في الكلية.

				تملك الكلية توصيفا دقيقا لمهام جميع منسوباتها والشروط الواجب توفرها في شاغلات وظائفها.	34
				تحرص الكلية على الالتزام باللوائح التنظيمية عند تأدية الأعمال الوظيفية.	35
				هناك حاجة ملحة للتنظيم داخل الكليات وتنسيق الجهود بين الأقسام داخل الكليات.	36

النمو المهني

				تحرص الكلية على تحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة لتحسين مستوى أداءهم.	37
				يتم التخطيط بدقة للاحتياج من القوى العاملة في الكلية.	38
				يتم التخطيط والتنظيم الجيد للبرامج التدريبية التي تعقد في الكلية	39
				يلاحظ أن القيادات في الكلية مؤهلين علميا ومهنيًا للمناصب التي يشغلونها.	44
				تمنح للأساتذة العديد من الفرص لحضور دورات تدريبية مختلفة لتطوير قدراتهم العلمية.	41
				تحرص الكلية على مساعدة الأساتذة لتحقيق رغباتهم في النمو المهني بالأساليب الذاتية.	42
				تعمل إدارة الكلية في إطار سياسة واضحة تهدف إلى تشجيع الأساتذة لتحسين مهاراتهم وإكسابهم مهارات جديدة.	43
				تحدد الكلية الاحتياجات التدريبية الفعلية للأساتذة قبل الترشح لحضور الدورات المختلفة.	44
				استفدت استفادة عظيمة في فهم عملي من الدورات التدريبية التي تزودت بها في الكلية.	45
				إن كليتنا تتطور بشكل مستمر مما يتطلب عقد دورات دورية لمنسوباتها.	46
				أعتقد أن طريقة التدريب المتبعة من طرف كليتنا تتلاءم مع الموظفون بالكلية.	47

التحفيز

				أعتقد أن طريقة التدريب المتبعة من قبل الكلية تتلاءم مع حاجات الموظفين المهنيين.	48
--	--	--	--	---	----

				هناك اهتمام من قبل الكلية لحصول الأساتذة على امتيازات وظيفية ذات ارتباط بمستوى الإنتاجية والجودة في الأداء.	49
				هناك توجه من قبل الكلية لإفادة الأساتذة في بعثات علمية تخصصية.	50
				هناك دعم وتشجيع من قبل الكلية لإتاحة فرص للأساتذة لتحقيق إنجازات علمية.	51

ملحق رقم (02): أدوات جمع البيانات:

مقياس: جودة الحياة الوظيفية.

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الأمن والاستقرار						
1	يولي مسؤولي أهمية بالغة في تطبيق نظام الوقاية الأمن.					
2	أعمل في مناخ تنظيمي يتسم بالأمن والثقة المتبادلة بين جميع الأطراف.					
3	أشعر بارتياح الوظيفي ولا أبحث عن فرص عمل أخرى.					
4	تتوفر لدى الجامعة الموارد المالية للإيفاء بالتزاماتها تجاه أساتذتها.					
الأجور والتعويضات						
5	يعتمد أجري على العمل المنجز والجهد المبذول.					

					6	يتم منح التعويضات المناسبة نظير العمل الإضافي
					7	تكفي الأجور المحدد من طرف الجامعة لسد احتياجات الأساتذة.
					8	يتسم نظام الأجور والمكافآت بالعدالة والمساواة.
المشاركة في اتخاذ القرارات						
					9	أبدي رأيي للمساعدة في حل المشكلات وتطوير العمل.
					10	أستطيع اتخاذ القرارات في الوظيفة وأتحمل مسؤوليتها كطرف فعال في المؤسسة.
					11	يقوم عيد الكلية بعقد اجتماعات مفتوحة يسمح لنا بالحوار والتشاور معا بلا قيود.
فرص الترقية والتقدم الوظيفي						
					12	يتميز نظام الترقية والتقدم الوظيفي في الجامعة بالعدالة.
					13	يوجد توافق بين مؤهلاتي وقدراتي العلمية ودرجتي الوظيفية.
					14	تتم ترقية الموظفين بناء على جهودهم المبذولة.
					15	توجد فرص مستقبلية للرقى والتقدم الوظيفي للأساتذة.
توازن الحياة الوظيفية والشخصية						
					16	العمل بالجامعة يضمن لي تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية.
					17	تراعي إدارة الجامعة الظروف المتعلقة بالمناسبات العائلية والدراسية والظروف الطارئة التي توجهنني.
					18	يمكنني مغادرة مكان العمل في ظل الظروف الطارئة التي تواجهني.
العلاقات الاجتماعية						

					19
					20
					21

Corrélations

		المناخ	الحودة
المناخ	Corrélation de Pearson	1	-,294*
	Sig. (bilatérale)		,022
	N	60	60
الحودة	Corrélation de Pearson	-,294*	1
	Sig. (bilatérale)	,022	
	N	60	60

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

Corrélations

		الحودة	علاقات
الحودة	Corrélation de Pearson	1	-,209
	Sig. (bilatérale)		,109
	N	60	60
علاقات	Corrélation de Pearson	-,209	1
	Sig. (bilatérale)	,109	
	N	60	60

Corrélations

		الحودة	قرار
الحودة	Corrélation de Pearson	1	-,168
	Sig. (bilatérale)		,201
	N	60	60
قرار	Corrélation de Pearson	-,168	1
	Sig. (bilatérale)	,201	
	N	60	60

Corrélations

		الحودة	إجراءات
الحودة	Corrélation de Pearson	1	-,312*
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	60	60
إجراءات	Corrélation de Pearson	-,312*	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	60	60

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

Corrélations

		الحودة	معدلنمو
الحودة	Corrélation de Pearson	1	-,310*
	Sig. (bilatérale)		,016
	N	60	60
معدلنمو	Corrélation de Pearson	-,310*	1
	Sig. (bilatérale)	,016	
	N	60	60

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

Corrélations

		الحودة	تحفيز
الحودة	Corrélation de Pearson	1	-,387**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	60	60
تحفيز	Corrélation de Pearson	-,387**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
المناخ	60	79	201	158,25	28,807
N valide (liste)	60				

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الحودة	60	86,62	3,928
N valide (liste)	60		

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المناخ	60	158,25	28,807	3,719

Test sur échantillon unique

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Valeur de test = 0		
				Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
				Inférieur	Supérieur	
المناخ	42,553	59	,000	158,250	150,81	165,69

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الحوذة	60	86,62	3,928	,507

Test sur échantillon unique

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Valeur de test = 0		
				Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
				Inférieur	Supérieur	
الحوذة	170,820	59	,000	86,617	85,60	87,63

تَمَّتْ بِحَمْدِ اللَّهِ