

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية  
الشعبة: علوم التسيير  
التخصص: إدارة الموارد البشرية  
بغنوان:

# اثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية

"دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت-"

من إعداد الطالبتين:

أسيه بكوش

محجوبي أميرة

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذة/ (أستاذة محاضرة -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.

الأستاذ/خامرة بوعمامة (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا.

الأستاذة/ (أستاذة محاضرة -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2020/2019



جامعة قاصدي مباح - ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية  
الشعبة: علوم التسيير  
التخصص: إدارة الموارد البشرية  
بعنوان:

# اثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية

"دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة -تقرت -"

من إعداد الطالبتين:

أسيه بكوش

محجوبي أميرة

أمام اللجنة المكونة من السادة:

..... (أستاذ محاضرة -جامعة قاصدي مباح ورقلة) رئيسا.

..... (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مباح ورقلة) مشرفا.

..... (أستاذ محاضرة -جامعة قاصدي مباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2020/2019

# الإهداء

إلى الصدر الحنون والقلب الطيب إلى **أمي الغالية** حفظها الله .

إلى الذي تحدى الصعاب وسهر الليالي من أجل تعليمنا إلى **والدي** أطال الله في عمره .

إلى عنوان المحبة **زوجي** .

إلى كل **أخواتي** هذا الإطار العائلي الرائع

إلى **أبناء أخوتي** كل باسمه

إلى أعز ما منحتني الدنيا أعز من أحببتهم ... **صداقتي العزيزات** .

أسأل الله ذو المنة والعطاء أن يجزي جميع هؤلاء خير الجزاء .

"آسيه بكوش"

# الإهداء

الحمد لله الذي فأوت بحكمته بين المخلوقات ورفع المؤمنين الدين

أوتوا العلم درجات, واشهد أن لا إله إلا الله

اهدي ثمرة جهدي إلى أبي العزيز وأمي الغالية حفظهما الله وبارك في عمرهما

إلى روح أختي الطاهرة "حنان" رحمها الله

إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله

إلى كل من ساندني وساعدني إلى كل من وسعنتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

"أميرة محجوبي"

# شكر وتقدير

الحمد لله الذي يسر لنا أمورنا وعزّزنا بالفهم .

الحمد لله والصلاة على محمد أعظم النعم .

أفضل صلاة وأزكى تسليم .

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" تعجز كل

## كلمات الشكر

لك باقة امتنان وعرفان يا أستاذ المشرف (خامرة بوعمامة) لتوجيهاتك

التي ساعدتني كثيرا وجهودك التي بذلتها من أجل أن يرى هذا البحث

النور.

كل الشكر والتقدير إلى كل أساتذتي (تخصص إدارة الموارد البشرية) .

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أشكر الأساتذة والكاتبة الأفاضل أعضاء

لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة .

جزيل الشكر والعرفان إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا

البحث

## ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى إظهار أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت وذلك من خلال التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية والمتمثلة في القيم, المعتقدات, الأعراف, التوقعات وكذا أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في ظروف العمل المادية, العوامل الوظيفية, العوامل المادية, العوامل الصحية والسلامة المهنية ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان لاستطلاع عينة الدراسة, حيث تم توزيع 70 استبيان على عمال شركة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت منها 42 صالحة للتحليل, وذلك باستخدام برنامج (spss v.22). كما أظهرت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية تؤثر على جودة الحياة الوظيفية, كما تبين مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة متوسط, وان هناك علاقة ارتباطيه متوسطة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية بنسبة 66.9% .

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة التنظيمية, جودة الحياة الوظيفية, مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت ولاية ورقلة .

## Abstract :

This study aims to show the effect of organizational culture on the quality of job life in the Electricity and Renewable Energy Corporation. Represented in the physical working conditions, functional factors, physical factors, health and occupational safety factors, and to achieve these goals, the descriptive analytical approach and the questionnaire were used to survey the study sample, where 70 questionnaires were distributed to the workers of the Electricity and Renewable Energy Company, of which 42 are valid for analysis, using the program ( spss v.22). The results of the study also showed that organizational culture affects the quality of job life, and the level of quality of job life in the organization is average, and that there is a moderate correlation between organizational culture and job quality at 66.9%.

**Key words** : : organizational culture, quality of job life, Electricity and Renewable Energies Corporation, approved –Tegarte - Ouargala

## قائمة المحتويات

IV	الإهداء 1
V	الإهداء 2
VI	شكر
VII	ملخص
VIII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XII	قائمة الملاحق
أ-د	مقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية	
3	المبحث الأول: عموميات حول الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية
15	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
26	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
33	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
55	الخاتمة
58	المراجع
61	الملاحق



## قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-1)	يبين دراسة مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	20
(1-2)	توزيع أداة الدراسة	28
(2-2)	العبارات التي تقيس أبعاد الثقافة التنظيمية	29
(3-2)	العبارات التي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية	29
(4-2)	معامل الثبات لفقرات الاستبيان	30
(5-2)	درجات سلم ليكارث الثلاثي	30
(6-2)	مقياس ليكارث الثلاثي	31
(7-2)	خصائص عينة الدراسة	32
(8-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد القيم التنظيمية	36
(9-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد المعتقدات التنظيمية	37
(10-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد الأعراف التنظيمية	38
(11-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد التوقعات التنظيمية	38
(12-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد الثقافة التنظيمية	39
(13-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد ظروف العمل	40
(14-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد العوامل الوظيفية	40
(15-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد العوامل المادية	41
(16-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد العوامل الصحية	41
(17-2)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	43
(18-2)	معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط متغيرات الدراسة	44

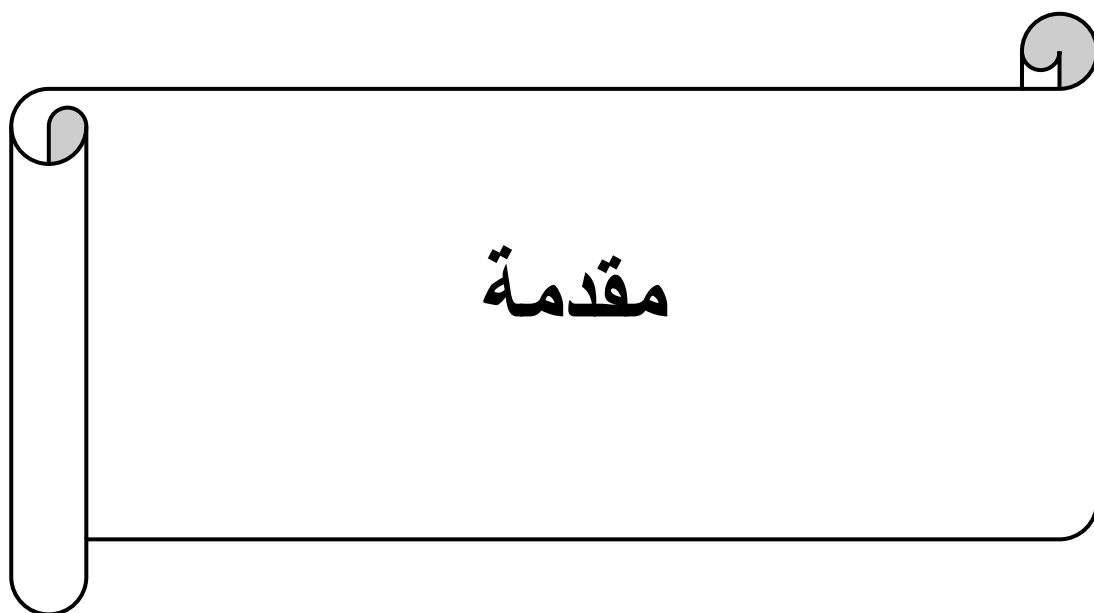
44	معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع	(19-2)
45	تحليل تباين خط الانحدار	(20-2)
46	قيم معاملات خط الانحدار	(21-2)
46	نسبة تأثير كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية	(22-2)
47	الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	(23-2)
47	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	(24-2)
48	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة STEPWISE	(25-2)
48	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة STEPWISE	(26-2)
49	نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالجنس	(27-2)
49	نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالمستوى التعليمي	(28-2)
50	نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالعمر	(29-2)
50	نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالوظيفية الحالية	(30-2)
50	نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بسنوات الخبرة	(31-2)

## قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
6	محددات الثقافة التنظيمية	(1-1)
11	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	(1-2)
28	نموذج الدراسة	(3-2)
33	توزيع العينة متغير الجنس	(4-2)
33	توزيع العينة متغير المستوى التعليمي	(5-2)
34	توزيع العينة حسب متغير العمر	(6-2)
35	توزيع العينة حسب متغير الوظيفة الحالية	(7-2)
35	توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة	(8-2)

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
62	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	1
63	صدق المحكمين	2
64	الاستبيان في صورته النهائية	3
68	نتائج التحليل الإحصائي SPSS V.22	4



## توطئة:

تواجه المنظمات على اختلاف أنواعها وتوجيهاتها العديد من المشاكل والتحديات, سواء المتعلقة بالتغيرات التي تحدث في بيئتها أو في عناصر وعوامل ومتطلبات هذه البيئة, ومع كون المنظمة نظاما مفتوحا على العالم الخارجي فهي تتأثر بالبيئة المحيطة بما ما يفرض عليها الاستجابة لهذه التغيرات, مع سعيها لتحقيق الرسالة والغرض الأساسي الذي قامت من اجله, وذلك من خلال إتباعها لاستراتيجيات مختلفة يسمح بالتكامل العناصر المادية والبشرية كونها تؤثر بصورة مباشرة على نشاطها فوجود أفراد قادرين ومستعدين لبدل الجهود المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة, ولنجاح هذه الأخيرة يتطلب وجود ثقافة تنظيمية داعمة تدفع بأعضاء المنظمة إلى الالتزام بالقيم والمعتقدات والأعراف, والعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية لديها

كما يبرز دور جودة الحياة الوظيفية في أنها تمثل بيئة العمل, وحياة العاملين فيها وظروف العمل المادية والمالية, لخلق وتوفير الظروف البيئية الملائمة في تعزيز الرضا الوظيفي من خلال توفير حياة وظيفية أفضل لهم بما يساهم في رفع الأداء والإنتاجية ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم و إن موضوع جودة الحياة الوظيفية يهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات والتي تساهم في جعل الأفراد راضيين بشكل كامل على وظائفهم وبالتالي إشباع حاجاتهم بما يحقق ردود فعل إيجابية للمؤسسات الناجحة, التي تدرك بان الاهتمام بالموارد البشري هي مفتاح لنجاحها, فالمؤسسات اليابانية والألمانية تربط نجاحها بالاعتماد على التشكيلة الثقافية والاجتماعية هذا ما يدفع لتحقيق أهدافها فجودة الحياة الوظيفية تتأثر بعدة عوامل من بينها الثقافة التنظيمية .

## أولا: إشكالية الدراسة

انطلاقا مما تطرقنا إليه سابقا يمكن صياغ إشكالية الدراسة كما يلي:

ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت؟

للإلمام بالموضوع أكثر وللإجابة على الإشكالية المطروحة يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى الثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت؟
2. ما هو واقع جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت؟
3. ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت؟
4. هل توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في نظرة الباحثين حول جودة الحياة الوظيفية تغزى للمتغيرات الشخصية (الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة)؟

## ثانيا: فرضيات الدراسة

بناء على الأسئلة السابقة يمكن طرح فرضيات البحث على النحو التالي:

1. هناك مستوى متوسط للثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة "وحدة تقرت"؟
2. يوجد مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة" تقرت"؟

3. توجد علاقة ارتباطيه ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت؛
4. لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في نظرة المبحوثين حول جودة الحياة الوظيفية تغزى للمتغيرات الشخصية؛ (الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة).

### ثالثا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

1. أهميتها للموظف في كونها تساعد على كشف وفهم مضامير سير العمل كما تشعره بروح الانتماء للشركة.
2. كما تظهر الأهمية أنها تساعد الشركة في تحديد نقاط القوة وعلاج نقاط الضعف,
3. إعادة السياسات ووضع خطط إستراتيجية مستقبلية لتطوير أبعاد الثقافة التنظيمية وتحسين جودة الحياة الوظيفية

### رابعا أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. محاولة التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "وحدة تقرت"؛
2. محاولة معرفة مستوى الثقافة التنظيمية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة" تقرت"؛
3. محاولة تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة.

### خامسا: مبررات ودوافع اختيار موضوع البحث

يعود اختيار البحث لعدة مبررات ودوافع تتمثل فيما يلي

- الرغبة في التعرف على موضوع جودة الحياة الوظيفية؛
- عدم التطرق لهذا الموضوع من قبل في حدود علم الطالبين؛
- نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية الثقافة التنظيمية ودورها في تحسين جودة الخدمة.

### سادسا: حدود الدراسة

وتتمثل في الحدود الزمنية والمكانية كالتالي:

1. الحدود الموضوعية: تتمثل في دراسة اثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية؛
2. الحدود المكانية: شركة الكهرباء والطاقات المتجددة "وحدة تقرت"
3. الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال الفترة الممتدة من 2020-2-23 إلى 2020-3-23.

### سابعا: المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للاستفادة من المراجع والدراسات السابقة, أما الاستبيان فقد كان الأداة الرئيسية لجمع المعلومات من المؤسسة وتم استخدام برنامج (spss v220) لتحليل بيانات الاستبيان المجمعة.

### ثامنا: مرجعية الدراسة:

من اجل جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة اعتمدنا على مجموعة من المراجع التي لها علاقة بالموضوع من اجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث وهذه المراجع تتمثل في (الكتب, المقالات, مواقع الانترنت, مذكرات).

## تاسعا: صعوبات الدراسة

واجهنا العديد من الصعوبات وتمثل في:

1. قلة الدراسات التي تشمل المتغيرين معا؛
2. صعوبة توزيع الاستبيان نظرا للوضع الصحي الذي تمر به البلاد في تلك الفترة؛
3. قلت الكتب في المكتبة.

## عاشرا: هيكل الدراسة

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين كالتالي:

- الفصل الأول:** الإطار النظري وتطبيقي لثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية وتناول هذا الفصل مبحثين هما:
- المبحث الأول:** الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية. تعريف, أنواع, أبعاد , الأهمية ....
- المبحث الثاني:** عرض لبعض الدراسات التي تدرس الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية
- الفصل الثاني:** الدراسة الميدانية لآثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة تقرت
- المبحث الأول:** منهجية وأدوات البحث
- المبحث الثاني:** عرض ومناقشة نتائج الدراسة
- الخاتمة**



## الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية  
للثقافة التنظيمية وجودة الحياة  
الوظيفية

### تمهيد:

تلعب جودة الحياة الوظيفية دورا هاما في نجاح الشركات في بيئة العمل, حيث تساهم في زيادة الرضا الوظيفي, والاستقرار الوظيفي, وتحسين أداء العاملين وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة بالإضافة إلى المحافظة على موردها البشري, وهذا ما أدى بالعلماء والباحثين بالاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية, كما تعتبر الثقافة التنظيمية من المواضيع التي لقيت اهتماما من منظري الإدارة الإستراتيجية والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية, باعتبارها احد العوامل المحددة لنجاح وتفوق منظمات الأعمال فالمؤسسات التي تمتلك ثقافة قوية تتكيف مع جميع التغيرات فيها, ولتوضيح أكثر حول موضوع جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية سنحاول في هذا الفصل التعرض لمبحثين أساسيين وهما:

**المبحث الأول:** الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية .

**المبحث الثاني:** الأدبيات التطبيقية للثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

## المبحث الأول: عموميات حول الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية

في هذا المبحث سوف يتم التطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية حول الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

### المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للثقافة التنظيمية

من اجل فهم ماهية الثقافة التنظيمية سوف نتناول في هد المطلب إلى دراسة العناصر التالية: مفهومها, عناصرها , أسباب الاهتمام بها, مكوناتها, أبعادها, محدداتها, مظاهرها

### الفرع الأول: مفهوم الثقافة التنظيمية

اهتم الكثير من الباحثين والدارسين الإداريين بشرح مفهوم الثقافة التنظيمية وكيفية استخدامه لمعالجة وتحسين الأوضاع والمشاكل الإدارية, حيث اختلفت هذه المفاهيم كل حسب رأيه نذكر منها ما يلي:

تعرف الثقافة التنظيمية: على أنها القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياساتها اتجاه الموظفين والعملاء والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الالتفات حولها أعضاء التنظيم.<sup>1</sup>

وعرفها كير تلوين kute lewin بأنها مجموعة الافتراضات والمعتقدات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك فيها أفراد المنظمة.<sup>2</sup>

ويرى ايليو جاك (Elliot Jacques): أن "ثقافة المؤسسة هي طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي, وتكون مقسمة ومشتركة بين أعضاء المنظمة وتعلم شيئاً فشيئاً للأعضاء الجدد من اجل قبولهم في المنظمة"<sup>3</sup>

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها: " مجموعة القيم والمعتقدات التي يمتلكها أعضاء التنظيم نحو غاياته الرئيسية وأساليب تحقيق تلك الغايات."<sup>4</sup>

يعرفها ويليام وتشى (WILLIAM OUCHI): بأنها " الثقافة التي تنطوي على القيم التي تأخذ بها إدارة المؤسسة والتي تحدد نمط النشاط والإجراء والسلوك, فالمديرون يفسرون ذلك النمط الفكري في الموظفين من خلال تصرفاتهم كما تتسرب هذه الأفكار إلى الأجيال اللاحقة من العاملين"<sup>5</sup>

<sup>1</sup> سمية بريالة, اثر الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعين بمؤسسة مغرب سيراميك -تقرت- رسالة ماجستير تخصص إدارة أعمال , كلية علوم التسيير , جامعة ورقلة 2017ص

3

<sup>2</sup> حريم حسين: السلوك التنظيمي-سلوك الأفراد والمنظمات, دار زهران للنشر والتوزيع, عمان- الأردن , 1997ص245.

<sup>3</sup> اليأس سالم, تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية لشركة الألمنيوم الجزائر وحدة مسيلة , رسالة ماجستير تخصص إدارة أعمال, كلية علوم التجارية, جامعة مسيلة 2006 ص 12

<sup>4</sup> جمال الدين محمد المرسى, الثقافة التنظيمية والتغيير, الدار الجامعية للنشر والتوزيع, الإسكندرية, 2006ص 13

<sup>5</sup> علي عبد الله, اثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية حالة الجزائر, أطروحة لنيل شهادة دكتور دولة في العلوم الاقتصادية, غير منشورة, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر, الجزائر 1999ص220

يرى هوفستد أن الثقافة التنظيمية هي أن الثقافة التنظيمية هي البرجة الذهنية الجمعية التي تميز أفراد المنظمة معينة عن باقي المنظمات.<sup>1</sup>

يعرفها الدكتور محمد الفاتح محمود بشير المغربي: بأنها مجموعة الفلسفات والافتراضات والإيديولوجيات والقيم والمعتقدات المشتركة التي تشكل سلوكيات الأفراد داخل المنظمة<sup>2</sup>

يعرفها رافاسي وشولتز بأنها القيم والمعتقدات والمبادئ الجماعية لأعضاء المنظمة الواحدة<sup>3</sup>

من الرغم من اختلاف تعريفات الثقافة التنظيمية إلا انه يوجد نقاط مشتركة في التعريفات وهي:

- مجموعة القيم والمعتقدات التي تتبناها المنظمة؛
- أنها يشترك فيها أعضاء المنظمة؛
- تؤثر في سلوكهم وتصرفاتهم؛

مما سبق يمكن تعريف الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة من القيم والمعتقدات التي يلتزم ويشترك فيها أفراد المنظمة الواحدة, ويستخدمونها في توجيه سلوكهم وتصرفاتهم.

### الفرع الثاني: خصائص الثقافة التنظيمية

هناك مجموعة من الخصائص للثقافة التنظيمية وهي كالآتي:

- ✓ الثقافة التنظيمية عملية مكتسبة: أي تكتسب من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد في بيئة العمل وعندما يكتسبها تصبح جزءا من سلوكه
- ✓ الثقافة نظام مركب: فهي تتكون من عدد من مكونات أو العناصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المجتمع أو المنظمة, أو ثقافة المديرين وتشمل الثقافة كنظام مركب العناصر الثلاثة التالية:
  - الجانب المعنوي:(النسق المتكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار)
  - الجانب السلوكي:(عادات وتقاليد أفراد المجتمع والآداب والفنون والممارسات العملية المختلفة).
  - الجانب المادي:(كل ما ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة كالمباني والأدوات والمعدات ...)
- ✓ الثقافة التنظيمية نظام متكامل: فهي تشكل كلا متعاملا وتسعى إلى خلق انسجام بين مجموعة أجزائها, فأى تغيير يطرأ على أي جزء من جوانب الحياة يؤثر في النمط الثقافي للمنظمة
- ✓ الثقافة نظام تراكمي متصل ومستمر: حيث يعمل كل جيل من أجيال المنظمة على تسليمها للأجيال اللاحقة ويتم تعلمها وتوارثها.

<sup>1</sup> عبد الله البريدي, مادا نقصد بالثقافة التنظيمية؟, مجلة التدريب والتقنية, العدد 71 يناير 2005م

<sup>2</sup> محمد الفاتح المغربي, أصول الإدارة والتنظيم, الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي, الطبعة الأولى, 2018, ص17

<sup>3</sup> Ravasi, D Schultz, "Responding the role of organizational culture", Academy of management Journal, 49(3) p433

✓ الثقافة لها خاصية التكيف: تتصف الثقافة التنظيمية بالمرونة والقدرة على التكيف استجابة لمطالب الإنسان البيولوجية والنفسية ولكي تكون ملائمة للبيئة الجغرافية وتطور الثقافات والتغير الحتمي لبيئة المؤسسة<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: أهمية الثقافة التنظيمية

- تحقيق الهوية التنظيمية؛
- تنمية الولاء والانتماء للمؤسسة؛
- تحقيق الاستقرار التنظيمي؛
- التنبؤ بأنماط التصرفات الإدارية في المواقف الصعبة والأزمات؛
- تعزيز الأدوار القيادية؛
- زيادة التبادل بين الأعضاء وهذا ما يأتي من خلال مشاركة القرارات وتطوير فرق العمل؛
- تحقيق الكفاءة في العمل, حيث تعمل الثقافة التنظيمية من خلال خططها الوظيفية على إيصال الأعمال وتوظيفها وفق ما يتناسب معها؛
- اكتساب الأفراد الخبرة في العمل<sup>2</sup>

### الفرع الرابع: أنواع الثقافة التنظيمية وأهم محدداتها

#### أولاً: أنواع الثقافة التنظيمية

للثقافة التنظيمية أنواع متعددة منها:

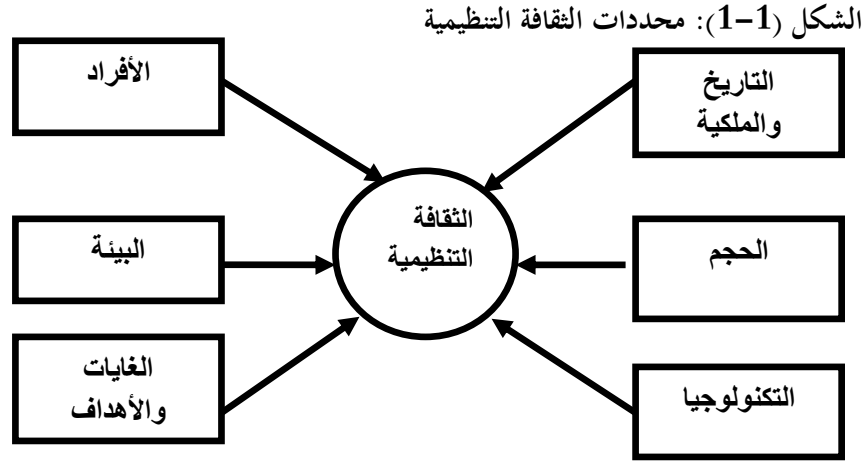
1. **الثقافة القوية:** يمكن تعريف الثقافة التنظيمية على أنها " الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما يملئ عليهم من قوانين وتعليمات, فالثقافة القوية هي التي تنتشر عبر المنظمة كلها وتحظى بالثقة والقبول من جميع أو معظم أفراد المنظمة", ويشتركون في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد التي تحكم سلوكياتهم.
2. **الثقافة الضعيفة:** هي الثقافة التي لا يتم اعتناقها بقوة من أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم وتفتقر المنظمة في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات, هنا يجد أعضاء المنظمة صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة.
3. **ثقافة الدور:** وتعتمد على الأدوار والوظائف أكثر من اعتمادها على الشخصيات والمنتج, ويتم العمل فيها وفق منظومة من القواعد والإجراءات الصارمة التي يجب إتباعها لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف.
4. **ثقافة العلاقات الإنسانية:** يركز هذا النوع من الثقافات على التعاطف والعلاقات والخدمة وتميز بان الناس يتعاطفون مع بعضهم البعض في العمل
5. **ثقافة الانجاز:** يركز هذا النوع من الثقافات على النجاح والنمو والتميز, وتميز بان الناس يشعرون بأهمية تحقيق الأهداف<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بن خالد عبد الكريم, جودة حياة العمل واثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي بولاية ادرار, رسالة للحصول على شهادة دكتوراة في العلوم في علم النفس العمل والتنظيم, كلية العلوم الاجتماعية, 2016/2017, ص97

<sup>2</sup> جمال الدين المرسي, مرجع سبق ذكره, ص18.

ثانيا: محددات الثقافة التنظيمية:

تشير نتائج الدراسات والبحوث التي استهدفت تحليل وتشخيص الثقافة التنظيمية إلى وجود ستة محددات للثقافة التنظيمية وهي موضحة في الشكل التالي:



المصدر: جمال الدين المرسي, إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير, الدار الجامعية-الإسكندرية 2006, ص 28

1. التاريخ والملكية: History And Ownership

يعكس تاريخ تطور المؤسسة ونوعيات القيادات التي تبادلتها إدارتها جزءا من ثقافتها, كما يعكس نوعية الملكية وهل هي عامة أم خاصة, محلية أم دولية جانبا آخر من الثقافة السائدة في المنظمة.

2. الحجم: Size

لا يعني بالضرورة اختلاف الثقافة بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة بقدر ما يعكس أسلوب الإدارة وأنماط الاتصالات ونماذج التصرفات في مواجهة المواقف والتي تتأثر بالحجم.

3. الغايات والأهداف: Goals and Objectives

تتأثر الثقافة السائدة بنوعية الغايات والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها على سبيل المثال, فان المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق الريادة في خدمة العملاء سوف تركز على غرس القيم الخاصة بعلاقات العملاء في ثقافتها التنظيمية.

4. التكنولوجيا: Technology

تركز المؤسسات المتخصصة في استخدام التكنولوجيا المتقدمة في عمالياتها على القيم الخاصة بالمهارات الفنية في صياغة ثقافتها, في حين تركز المؤسسات الخدمية مثل المؤسسات على ثقافة خدمة العملاء والمهارات الشخصية.

5. البيئة: Environment

<sup>1</sup> مختار بونس, الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي, بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة محمد خيضر بسكرة, 2015 ص 25, ص 39, ص 45

تؤثر في الكيفية التي تنظم بها موردها وأنشطتها وتشكل بها ثقافتها من خلال اختيار الطريقة التي سوف تتعامل مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية.

## 6. الأفراد: People

تؤثر الطريقة التي يفضلها أعضاء الإدارة العليا في ممارسة العمل, وكذلك تفضيلات العاملين للأساليب المستخدمة في التعامل معهم في تشكيل قيم العمل السائدة في المنظمة وكذلك ثقافتها المميزة لإدارة يصعب عليها فرض ثقافة لا يؤمن بها العاملون<sup>1</sup>

### الفرع الخامس: أبعاد الثقافة التنظيمية

اختلف الباحثون والكتاب في بيان أبعاد ثقافة المنظمة كل حسب دراسته والبيئة التي تعمل بها المنظمات بالإضافة إلى طبيعة النشاط , إلى أن اغلب الباحثون والكتاب اتفقوا على عدد من الأبعاد منها:

**أولاً: القيم التنظيمية:** وهي عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ماهي مرغوب أو غير مرغوب , جيد أو غير جيد, مهم أو غير مهم, والقيم التنظيمية تمثل في القيم في مكان أو بيئة العمل, بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة, ومن هذه القيم المساواة بين العاملين, الاهتمام بإدارة الوقت, واحترام الآخرين, والتعاون بين الزملاء.... الخ

وآخرون يرون أن القيم التنظيمية تمثل تفاهم مشترك في منظمة ما أو بيئة عمل على سلوكيات وتوجهات معينة ومتعارف عليها, مثل الاهتمام بإدارة الوقت واحترام العملاء والتعاون بين الزملاء .

كما يقول النعمي بأنه تمثل القيم الركيزة الرئيسية في أية ثقافة تنظيمية وأنها جوهر فلسفة أية منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية, وأنها تعكس شعور العاملين واتجاهاتهم العامة نحو المنظمة, لذا يعتقد أن نجاح المنظمات يتوقف على كيفية إدراكهم لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها

**ثانياً: المعتقدات التنظيمية:** هي عبارة عن الأفكار المشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل, وكيفية إنجاز العمل, والمهام التنظيمية ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرار, والمساهمة في العمل الجماعي واثار ذلك على تحقيق الأهداف التنظيمية.

ومن هذه المعتقدات على سبيل المثال أهمية المشاركة في صنع القرارات, المساهمة في العمل الجماعي ويقول توماس واطسون المدير بشركة IBM في كتابه "العمل ومعتقداتها" تنبثق المعتقدات التي تشكل المنظمات العظيمة عن شخصية وخبرات وقناعة الشخص .

وهي كذلك أفكار مشتركة بين العاملين في بيئة عمل واحدة يعتقدون بها ويسعون إلى تطبيقها في بيئة العمل لأنها تتعلق بكيفية إنجاز العمل والقيام بالمهام الموكلة لهد داخل المنظمة

<sup>1</sup> جمال الدين المرسي, مرجع سبق ذكره, ص 29

ثالثاً: الأعراف التنظيمية: وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة باعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة, مثال ذلك التزام المنظمة بعدم تعيين الأب والابن في نفس المنظمة ويفترض أن تكون غير مكتوبة وواجبة الإلتباع,

وهي ما تم التعارف عليه داخل أي منظمة عمل دون الحاجة لكتابة تلك الأعراف, حيث تسود ويلتزم الجميع بها, وان لم تكن مكتوبة فلجميع يرى أنها واجبة التنفيذ والالتزام

رابعاً: التوقعات التنظيمية: وهي مجموعة من التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كل منهما الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة مثال ذلك: توقعات الرؤساء من المرؤوسين والعكس, والزملاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل, النفسية والاقتصادية

وهي التوقعات التي يتوقعها الفرد من المنظمة أو بالعكس ما تتوقعه المنظمة من الأفراد العاملين بها من خلال فترة عمل الفرد في المنظمة, فالكل يسعى إلى هدف معين, فالفرد قد يكون توقعه أن تقوم المنظمة بتبني إبداعاته أو قد يكون هدفه تحقيق مستوى من الرفاهية لأولاده, وبالمقابل تتوقع المؤسسة أن يعطي أفضل ما لديه أو يطبع القوانين واللوائح المتبعة بالمنظمة, وقد تتوقع منه الإبداع باختلاف المنظمة والأفراد ورغباتهم, وتطلعاتهم, كذلك يتوقع الموظف توفير بيئة تنظيمية تساعد وتدعم احتياجات الموظف النفسية والاجتماعية والاقتصادية<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: جودة الحياة الوظيفية

سوف نتناول في هذا المطلب جودة الحياة الوظيفية, (مفهومها, أهميتها, قياس جودة الحياة الوظيفية, أبعاد جودة الحياة الوظيفية, ....).

### الفرع الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية كنتيجة لتنوع أبعاد المفهوم, ونذكر منها ما يلي:

عبارة عن توفير الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا الوظيفي, من خلال توفير المكافآت, والأمن الوظيفي, وفرص النمو, والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات, وتعزيز التعاون, وتحقيق العدالة بنظام الأجور فضلاً عن سلامة بيئة العمل, مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ورغباتهم, وبما يحقق ردود إيجابية على المنظمة.

و عرفت أيضاً بأنها: المدى الذي يكون فيه أعضاء المؤسسة قادرين على إشباع حاجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في المؤسسة, وهي تعطي مشاعر الشخص حول كل جانب من جوانب العمل, من حيث المكافآت الاقتصادية والفوائد والأمان والعدالة الداخلية والخارجية.<sup>2</sup>

ويرى Weather & Davis أن جودة الحياة الوظيفية, تعني توفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد, ومرتببات ومكافآت مادية ومعنوية, قدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة, وتتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي

<sup>1</sup> المدهون موسى, والجزراوي إبراهيم, تحليل السلوك التنظيمي, عمان, المركز العربي للخدمات الطلابية, طبعة الأولى, 1995 ص399

<sup>2</sup> سمر سعيد البياري, جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة رسالة ماجستير, غير منشورة, الجامعة الإسلامية بغزة, 2018, ص13



تشجع استخدام جهود الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم, والمساهمة الفاعلة على مستوى المنظمة ككل.<sup>1</sup>

كذلك يعرفها Linguli جودة الحياة الوظيفية, أنها المعنى العام للرفاهية وعلاقتها بصحة الإنسان وقدرته على العمل كذلك هي مدى ملائمة بيئة العمل مع الناس وهي علاقة الجودة بين الموظفين وبيئة العمل ككل.<sup>2</sup>

ويرى محمود محمد أمين أن جودة الحياة الوظيفية, هي عبارة عن توفير الأمان الوظيفي والأجور والحوافز والمزايا التنافسية للعاملين وإضافة الطابع الإنساني على محيط العمل وتوفير ظروف العمل الصحية, والأمنة وتوفير الفرص اللازمة لتطوير القدرات العاملين وتضمن لهم فرص الترتي والاندماج<sup>3</sup>

ومن خلال التعريفات السابقة لجودة الحياة الوظيفية, نستنتج التعريف التالي:

هي عملية توفير أفضل ظروف العمل للعاملين وذلك من خلال الاهتمام برأس المال البشري في المؤسسة والتي تؤثر على حياة الأفراد العملية والشخصية ومن ثم تؤثر على حياة الأداء الوظيفي للعاملين وتوثر على رضاهم فيما يحقق أهداف المنظمة بشكل فعال.

### الفرع الثاني: قياس جودة الحياة الوظيفية

يرى Swamy أن قياس جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الأبعاد التالية:

- بيئة العمل؛
- ثقافة المنظمة؛
- العلاقة والتعاون؛
- التدريب والتطوير؛
- التعويض والمكافآت؛
- مرافق؛
- الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي؛
- استقلالية العمل؛
- كفاية الموارد

ويشير الحسني أن هناك ثمانية معايير يحددها Walton لتقدير وتقييم برامج جودة الحياة الوظيفية وهي:

- مدى كفاية الأجور وعدالة نظام الأجور والتعويضات؛
- مدى توافر ظروف عمل صحية وآمنة؛

<sup>1</sup> Werther w ,& Davis, **Human Resource and personnel Management**, new York, McGraw-Hill,2002,p502

<sup>2</sup> Linguli ,L,M, **Influence of work environment on employees quality of work life and commitment at Devki steel Mills Limited- Ruiru**( Unpublished Doctoral dissertation), University of Nairobi 2013, p4

<sup>3</sup> محمود محمد أمين. العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي. مجلد 35 عدد 1, 2015, يونيو ص 38

- الفرص المتاحة لاستخدام وتنمية قدرات العاملين؛
- الفرص المتاحة في المستقبل للنمو والأمان الوظيفي وتحقيق الأمان الوظيفي للعاملين في المستقبل؛
- التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة؛
- حقوق العاملين الدستورية في المنظمة مثل الخصوصية والمساواة والتعبير عن الرأي؛
- أهمية التزام المنظمة بالمسؤوليات الاجتماعية؛
- التوازن بين الحياة الوظيفية للعامل وحياته الشخصية

ويركز Benjamine على الأبعاد التالية لقياس جودة الحياة الوظيفية وهي:

- تقدير المهام
- سلطة اتخاذ القرار؛
- توجيه المهارات؛.
- المجهود البدني؛
- التعرض للخطر؛
- انعدام الأمان الوظيفي؛
- الافتقار لوجود معنى للمهام الوظيفية؛
- الرضا الوظيفي.
- ومنه نستنتج أن معايير قياس جودة الحياة الوظيفية تختلف من باحث إلى آخر حسب هدف دراسته وما ينتج عنها, كذلك تختلف من باحث إلى آخر حسب هدف دراسته وما ينتج عنها كذلك تختلف من مجتمع دراسي لآخر وحسب طبيعة عمله والتي تتوقف عليها الأساليب المستخدمة لقياس جودة الحياة الوظيفية. <sup>1</sup>

### الفرع الثالث: أهمية جودة الحياة الوظيفية

تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية فيما يلي:

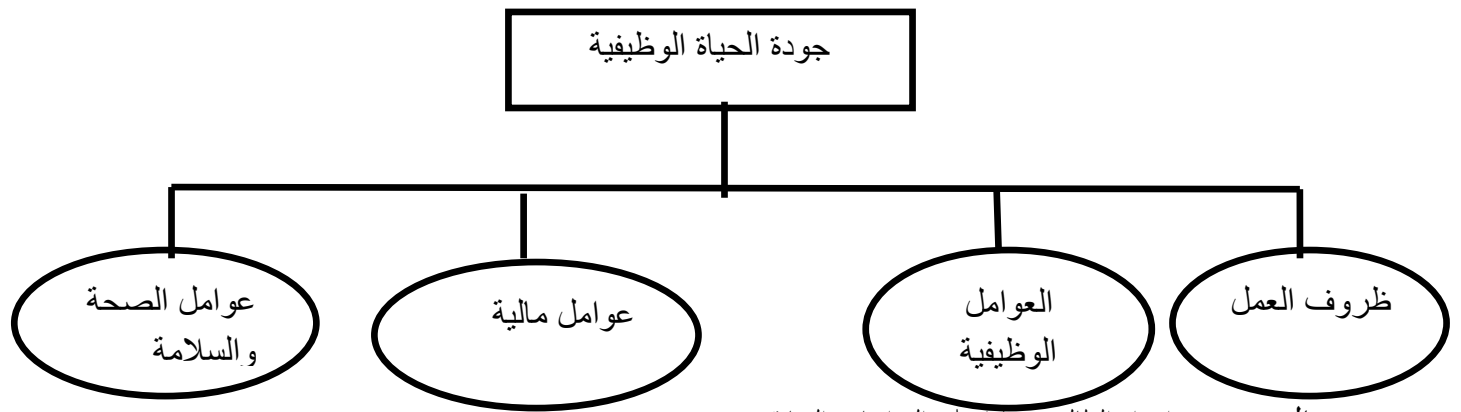
- ✓ تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل, والحفاظ على سلامة العاملين.
- ✓ إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا منهم؛
- ✓ العمل على التطوير الفكري وزيادة المعرفة؛
- ✓ تقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون, وتبنى علاقات تساعد على زيادة الإنتاجية؛
- ✓ حل المشكلات جميعا سواء التي تواجه العاملين أو المنظمة بأسلوب المشاركة؛
- ✓ تصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم؛
- ✓ القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> ناصر محمد يوسف أبو شمالة, واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية, رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الإسلامية, كلية التجارة, 2018, ص30, 31

### الفرع الرابع: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

هناك اختلاف كبير بين الباحثين فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية وتفسر كل بعد منها والذي يتناسب مع الهدف الذي نشأت من اجله الدراسة, إلى أن جميع الكتاب والباحثين اتفقوا على إن جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على بعد دون الأخر, وإنما هي مجموعة أبعاد وعمليات متكاملة تشارك في تنفيذها كافة الإدارات الموجودة داخل المنظمة, وتلخص أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما يأتي:

#### الشكل رقم (1-2): أبعاد جودة الحياة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الدراسات السابقة

#### 1. ظروف العمل المادية (بيئة العمل):

يقصد بها البيئة الاجتماعية والمهنية التي يجب أن يتفاعل ويتعاون فيها الموظفون مع بعضهم البعض حيث أشار العنزري إلى انو الظروف العمل المادية وما تحتويه من عوامل مادية مثل طريقة تصميم المكاتب ومستوى الإضاءة , درجة الحرارة , الخدمات , ووسائل الصحة والسلامة المهنية وغيرها من العوامل يكون تأثيرها مباشر على العاملين ومستوى أدائهم وحبهم لعملهم أو النفور منه

وأشار البلبيسي إلى أن توفر المنظمة كل سبل الراحة لموظفيها من خلال تصميم جيد لمكان العمل وتوزيع جيد للمعدات بحيث تتلاءم وعدد الموظفين فيه وطبيعة النشاط فيه لتوفير الجهد وزيادة الكفاءة الإنتاجية وكذلك توفير الأجواء المناسبة في بيئة العمل من خلال توفير حرارة مناسبة لنشاط العمل والموظفين وهواء نقي متجدد وإضاءة جيدة والهدوء في مكان العمل.

#### 2. العوامل الوظيفية (التصميم الوظيفي, الأمان الوظيفي, فرص التقدم والترقية):

أن تصميم العمل دال المؤسسة يعتبر عاملا مهما في تحفيز العاملين أو إحباطهم اذا أن العمل في العمل الروتيني يؤدي إلى حدوث ملل وزيادة الإهمال واللامبالاة حيث أن العامل غالبا ما يشعر بعدم أهمية عمله مما يتسبب بشعوره بضغط عالية,

<sup>1</sup> بن خالد عبد الكريم, جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي بالمستشفى العمومي بولاية ادرار, رسالة دكتوراة, غير منشورة, جامعة وهران, كلية العلوم الاجتماعية, 2016/2017, ص30.

أما الأعمال التي تتسم بالتحسن والتطوير والتنوع تمنح الاستقلالية للفرد فإنها تساهم في رفع الروح المعنوية لهم وتنمية الشعور لديهم بأهمية العمل المناط بهم مما يؤدي إلى بدل الجهود<sup>1</sup>

أما الأمان الوظيفي هو بقاء الفرد موظفا في المنظمة نفسها بدون انتقاص من الأقدمية، أو الأجر، مما له اثر إيجابي على الإنتاجية فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية والاحتفاظ بالموظفين.

و كذلك تعتبر فرص التقدم والترقية من أهم العوامل الوظيفية حيث أن هناك علاقة إيجابية بين التطوير الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية، حيث أن فرص التدريب والتطوير الوظيفي هي احد العوامل الدافعة لجودة الحياة الوظيفية مما يؤدي الى شعور الموظفين بالولاء قوي للمنظمة.

### 3. عوامل مالية(الأجور الكافية والعادلة، المكافآت والتعويضات:

يرى Reddy أن الأجور الكافية والعادلة أمرا أساسيا في جودة الحياة الوظيفية، ولذلك فإن نجاح باقي أبعاد جودة الحياة الوظيفية يتوقف على تحقيق الأجور العادلة والكافية، وكذلك فإن التعويضات المقدمة يجب أن تكون كافية ومناسبة مع العمل بحيث يكون تناسق بين مرتبات الموظفين جميعا، وذلك يعني المساواة في العمل والأجر وذلك وفقا لمعايير والظروف الاجتماعية للموظفين.

وتعتبر الأجور احد المكونات الكبيرة لتكاليف الإنتاج في المنظمة، وبدلك يكون لها تأثير كبير على استمراريتها ونموها وربحيتها، ومن ناحية أخرى تمثل أهمية كبيرة عند الموظفين كونها مصدر دخل لهم، ومحددا مهما لمكانتهم الاجتماعية داخل وخارج المنظمة، كما أن لها تأثير على قدرة المنظمة في الحصول على أداء ذي كفاءة عالية من موظفيها، وبدلك لا تستطيع المنظمات المحافظة على موظفيها إلا بوجود نظام عادل للأجور داخلها.

### 4. العوامل الصحية والسلامة المهنية(بيئة عمل صحية وآمنة):

تؤثر جودة الحياة الوظيفية بشكل كبير على حياة الأفراد العاملين حيث يوجد مؤشر واضح في علم النفس التنظيمي يوضح أن جودة الحياة الوظيفية مؤشر مهم لصحة ورفاهية الموظفين، حيث يجب أن لا يتعرض الموظفون لظروف العمل التي يمكن أن تؤثر سلبا على صحتهم البدنية والعقلية وذلك من خلال الاهتمام بأوضاع المناسبة كالضوضاء والإضاءة ومساحة العمل وتجنب الحوادث فضلا عن تحديد ساعات العمل المناسبة والسقف العمري للموظفين ، حيث تؤثر الصحة والسلامة المهنية الآمنة في العمل تأثيرا مباشر على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة وعلى أدائهم بصفة عامة،

<sup>1</sup> ناصر محمد يوسف أبو شمالة، مرجع سبق ذكره ص 40.ص41ص42

### المطلب الثالث: العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية

قام عدد من الباحثين من خلال دراساتهم التي تهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة بين كل من الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية, وقد توصل الى نتائج معينة وفيما يأتي نذكر نتائج بعض الدراسات التي تم التوصل لها:

هناك علاقة مباشرة وهامة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة العاملين في العمل, وهذا يعني أن الثقافة التنظيمية تخلق تحسنا في جميع مكونات جودة الحياة الوظيفية.<sup>1</sup>

أن هناك علاقة ايجابية وكبيرة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية حيث أن عوامل الثقافة التنظيمية لها تأثير قوي جدا على تعزيز جودة حياة الموظفين, كذلك هناك علاقة كبيرة بين الثقافة التنظيمية ومكونات جودة الحياة الوظيفية, وهذا يعني أن كل مكون من مكونات الحياة الوظيفية تتأثر بالثقافة التنظيمية.

أن جودة الحياة الوظيفية تحظى بمزيد من الاهتمام من ثقافة العمل بأكملها والغرض المبني من برامج ومقاييس جودة الحياة هو تغيير وتحسين ثقافة العمل.

فقد اثبتت الدراسات أن علاقة الثقافة التنظيمية مع جودة الحياة الوظيفية هي من خلال سن القوانين واللوائح التي تستند إليها المنظمة, وان العلاقة بينهما علاقة ايجابية ولها تأثير قوي, كذلك يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين من خلال إشراكهم في سن القوانين ومشاركة الإدارة بما فيه مصلحة للمؤسسة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بن خالد عبد الكريم, مرجع سبق ذكره ص 132

<sup>2</sup> ناصر محمد يوسف أبو شمالة, مرجع سبق ذكره ص 45

## المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية

لتحقيق أهداف الدراسة، تناول هذا العنصر الدراسات والبحوث السابقة التي ترتبط بموضوع الدراسة الحالية وهو أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية، لأن استعراض الدراسات السابقة لها أهمية بالغة في عملية البحث العلمي

### المطلب الأول: العرض الدراسات السابقة (العربية، الأجنبية)

#### الفرع الأول: دراسات باللغة العربية:

دراسة بن خالد عبد الكريم، 2016-2017 بعنوان جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى عوامل جودة الحياة في العمل، عوامل الثقافة التنظيمية لدى القطاع الصحي، حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول ما هي معايير جودة الحياة العمل ضمن القطاع الصحي وما مدى تأثيرها على الثقافة التنظيمية لدى العاملين ضمنه؟

وللإجابة على هذه الإشكالية استعمل الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة مكونة من 312 موظف واعتمد على المنهج الوصفي وبعد تحليل هذه البيانات تم الوصول إلى النتائج التالية:

- توفر عوامل جودة الحياة في العمل وعوامل الثقافة التنظيمية في المؤسسات قيد الدراسة بدرجة متوسطة؛
- وجود تأثير دال إحصائيا لبعض أبعاد جودة الحياة في العمل؛

دراسة ناصر محمد يوسف بو شمالة 2018 بعنوان واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول:

ما واقع الثقافة السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وما أثرها على جودة الحياة الوظيفية؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اتبع الباحث المنهج الوصفي من خلال الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات وكانت عينة الدراسة 259 موظفا وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها:

- وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد مجتمع الدراسة على جميع متغيرات الثقافة التنظيمية؛
- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة وجودة الحياة الوظيفية؛
- وجود تأثير لمتغيرات الثقافة التنظيمية السائدة في الوزارة على جودة الحياة الوظيفية.

ونظرا لقلة الدراسات السابقة حول موضوع محل الدراسة لجانا إلى دراسات تحوي المتغير التابع:

#### دراسات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

❖ محمد إسماعيل إسماعيل أبو عودة 2018 بعنوان اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية

على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة

تهدف هذه الدراسة إلى :

- التعرف على اثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول: **مآثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي لمنظمات المجتمع المدني؟** ولتحقيق ذلك استخدم الباحث استبيان وقد بلغت العينة 225 منصب إشرافي , وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج رزم الإحصائية (SPSS) وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد وعناصر جودة الحياة الوظيفية, في تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بغزة؛
- أظهرت النتائج وجود درجة كبيرة من الموافقة على محور التميز المؤسسي من قبل عينة الدراسة؛
- انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات (مؤهل علمي, عدد سنوات الخبرة, المحافظة) .
- توصيات الدراسة تمثلت في:

- على منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة تطوير أنماطها القيادية والإدارية السائدة فيها التي تدعم تطبيق جودة الحياة الوظيفية؛
- أن تقوم منظمات المجتمع المدني بمنح العاملين الترتيبات الوظيفية اللازمة بعدالة وإنصاف بناء على عدة معايير وإجراءات واضحة؛
- التركيز على نشر ثقافة التميز في المنظمة

#### ❖ **حزب عبد الحفيظ 2019/2018 بعنوان اثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العطل المرضية دراسة حالة**

##### **الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية بسكرة**

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعوان الحماية المدنية لولاية بسكرة؛
  - التعرف على معايير جودة الحياة الوظيفية في قطاع الحماية المدنية لولاية بسكرة
  - الوقوف على اثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من السلوكيات السلبية لدى أفراد الحماية المدنية.
- حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول: **ما هو اثر جودة الحياة الوظيفية على ظاهرة العطل المرضية لدى الأفراد العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بسكرة؟**

اعتمد الباحث في عملية جمع البيانات على المقابلة والاستبيان حيث بلغ عدد العينة 51 فرد وتم تحليل هذه البيانات بنظام (SPSS) وتم الحصول على النتائج التالية:

- أن مستوى التكوين والتعلم لدى انفراد الحماية المدنية العاملين بالوحدة الرئيسية مرتفع؛
- أن الإدارة تعطي أهمية بالغة لعامل الصحة والسلامة المهنية ؛
- أن مستوى الاستقرار والأمن الوظيفي مرتفع لدى أفراد الحماية المدنية؛
- أن المتغير المستقل وهو جودة الحياة الوظيفية له تأثير ايجابي اتجاه المتغير التابع وهو العطل المرضية؛
- أما عن توصيات الدراسة وهي كالآتي:

- ضرورة اهتمام الممارسين بتحليل الظواهر السلبية التي من شأنها عرقلة وتيرة التنمية؛
- من الضروري أن تعمل إدارة الحماية المدنية على توفير العوامل المؤدية إلى زيادة جودة الحياة الوظيفية؛

- تعزيز التمكين لدى الأفراد ومشاركتهم في اتخاذ القرار؛
- على الإدارة رفع مستوى الثقة المتبادلة بين الإدارة العاملين.
- اثراء لموضوع الدراسة لجانا إلى المتغير المستقل وهو الثقافة التنظيمية:

عبد الستار مركمال 2014/2013 الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسات التربوية المختصة جامعة زيان عاشور جلفة.

تهدف هذه الدراسة هو

- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في مدرسة الأطفال المعاقين ؛
  - تحديد أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس المختصة؛
  - إبراز العلاقة بين كل من الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي.
- حيث تمحورت إشكالية الدراسة في: هل هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية التي تنتهجها مدرسة الأطفال المعوقين بصريا لمدينة الجلفة والرضا الوظيفي لمعلمي هاته المدرسة؟
- اعتمد الباحث في الدراسة الميدانية على المقابلة استبيان تم توزيعه على (32.. معلم).
- من بين النتائج المتوصل إليها هي:

- هناك علاقة طردية ضعيفة بين كل من الانتماء التنظيمي والثقافة التنظيمية
- هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية
- أن المعلمين ضمن مدرسة الأطفال المعوقين بصريا يتمتعون برضا وظيفي يتعلق بنسبة كبيرة بالثقافة التنظيمية التي تنتهجها المدرسة

توصيات الدراسة هي:

- وجب على المنظمة تنظيم دورات تكوينية وتدريبية للمعلمين دون تميز لرفع مستوى الأداء التربوي
- توجيه سلوك الفرد نحو مستوى مرغوب من الأداء والرضا باستخدام عدة سياسات وإجراءات بإشراك القوانين الداخلية المعمول بها مضافة إلى العادات والتقاليد المنوط ببيئة العمل .

❖ دراسة أبو القاسم خباز 2017/2016 بعنوان اثر الثقافة التنظيمية على جودة الخدمات الصحية دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية مقاطعة تفرت

هدفت هذه الدراسة إلى :

- معرفة اثر الثقافة التنظيمية على جودة الخدمات الصحية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية
- حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على جودة الخدمات الصحية في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية؟ اعتمد الباحث في جمع البيانات الاستبيان حيث بلغ تعداد عينة الدراسة 91 مفردة وتم تحليل هذه البيانات باستخدام SPSS . وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- ✓ أن هناك مستويات عالية من الثقافة التنظيمية في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية ؛
- ✓ هناك مستويات متوسطة من جودة الخدمات الصحية في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية؛
- ✓ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الخدمات الصحية وكل أبعاد الثقافة التنظيمية.



أما عن توصيات الدراسة تتمثل في:

- نقترح إجراء دراسات تمكن من التعرف على أسباب ذلك؛
- منح مجال للعمال للمشاركة في اتخاذ بعض القرارات مما يدفعهم إلى بذل جهود إضافية لتحسين نوعية الخدمات؛
- حث وتشجيع العمال على الإبداع, الابتكار, الاستفادة منها في مجال العمل.

دراسة عاطي مایسة 2016/2017 بعنوان اثر الثقافة التنظيمية على جودة الخدمة دراسة شركة سون لغاز لتوزيع

الكهرباء والغاز الوسط-ورقلة

- تهدف هذه الدراسة إلى توضيح ما اذا كانت تؤثر الثقافة التنظيمية للمؤسسة على جودة الخدمة للعاملين , حيث تمحورت إشكالية هذه دراسة حول إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية على جودة الخدمة في شركة سون لغاز؟ وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدت الباحثة على استبيان وكانت عينة الدراسة 80 موظف وتم تحليل البيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية ( spss ) وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:
- هناك درجة متوسطة للثقافة التنظيمية وجودة الخدمة في المؤسسة؛
  - وجود اثر ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الخدمة

الفرع الثاني: دراسات أجنبية:

دراسة ( Ali valizadeh and Jafar ghahremani,2010), بعنوان العلاقة بين الثقافة التنظيمية

وجودة الحياة العملية للموظفين.

### **The relationship between organizational culture and quality of working life of employees**

- تهدف هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة العملية للعاملين في الإحصاء ( IAUT ) جامعة آزاد الإسلامية في تبريز السكاني, حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول: ماهي العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة العملية للموظفين؟ أجريت الدراسة على عينة حجمها 260 عامل اعتمد الباحثين على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وبعد تحليل البيانات تم الوصول إلى النتائج التالية:
- هناك علاقة مباشرة وهامة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة العاملين في العمل؛
  - هناك علاقة ايجابية وكبيرة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة العملية للموظفين وعوامل الثقافة لها تأثير قوي للغاية ولا يمكن إنكاره على تعزيز جودة حياة الموظفين؛
  - هناك علاقة مباشرة وهامة بين كل مكونات جودة حياة العمل.
- أما عن توصيات الدراسة فتتمثل في:

- يوصي بان تقوم سلطات الجامعة بتشجيع نوع ثقافة الجامعة على التوافق والثقافة التشاركية

- تنفيذ سياسات حديثة

دراسة (Farid, Izadi & Alipour,2014) بعنوان:

### **“Relationship between quality of work life and organizational commitment among Lecturers in a Malaysian public research university”**

(العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي بين المحاضرين في جامعة البحوث العامة الماليزية)

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من مستوى العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات البحثية العامة في قرية كلانج بماليزيا, حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول كيف تساهم جودة الحياة الوظيفية في زيادة الالتزام التنظيمي؟

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة, حيث اعتمد الباحثون على الاستبيان كأداة لجمع البيانات تمثلت عينة الدراسة في 330 محاضر , وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي على الالتزام العاطفي والمعياري للأكاديميين العاملين في جامعات الحكومية والأهلية على حد سواء, في حين انه يؤثر سلبا على الالتزام المستمر, وجد أيضا دراسة المتغيرات المتعلقة بالالتزام التنظيمي لكلا النوعين من البرامج الجامعية كان من خلال بعد جودة الحياة الوظيفية
  - في حين أن أعلى تأثير على الالتزام العاطفي والمعياري للأكاديميين العاملين في الجامعات الأهلية كان من خلال بعد جودة الحياة الوظيفية, كما أن عدد سنوات الخبرة في المنظمة له تأثير كبير على الالتزام المستمر.
- دراسة (Dastjerdi, Pour, 2015):

### “Ree lationship of work culture work culture with improving quality of employees work life in oil company”

العلاقة بين ثقافة العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية

تمهدت هذه الدراسة إلى تحديد علاقة ثقافة العمل مع تحسين جودة الحياة الوظيفية في شركات النفط في أصفهان,

كانت إشكالية الدراسة تتمحور حول: كيف تساهم ثقافة العمل في تحسين جودة الحياة الوظيفية؟ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام معامل الارتباط واخذ العينات العشوائية الطبقية تمثلت عينة الدراسة في 270 شخص تم جمع بيانات الدراسة باستخدام الاستبيان, وبعد تحليل بيانات الاستبيان تم الوصول إلى النتائج التالية:

- أن هناك علاقة مباشرة بين ثقافة العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية بالإضافة إلى وجود ارتباط بين ثقافة العمل والعدالة والمساواة في الأجور من جهة وبين ثقافة العمل والأمن الوظيفي من جهة أخرى؛
  - كذلك وجود علاقة هامة بين ثقافة العمل وتوفير فرص الأمن والتنمية المستمرة, وكذلك وجود ارتباط كبير بين ثقافة العمل والقانون الوظيفي؛
  - هناك علاقة بين ثقافة العمل والتبعية الاجتماعية من جهة وبين ثقافة العمل والوضع المعيشي العام من جهة أخرى.
- دراسة (Benjamin,2015):

### “The impact of organizational culture and leadership style on quality of work-life among employées in Nigeria”.

اثر الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على جودة الحياة الوظيفية

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اثر الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على جودة الحياة الوظيفية, حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول: ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على جودة الحياة الوظيفية؟

تكونت عينة الدراسة من 284 موظفا من مؤسسات القطاع الخاص والقطاع العام في ولاية اوتي في نيجيريا. استخدمت الدراسة المنهج الكمي بالإضافة إلى تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

توصلت الدراسة إلى:

- أن الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة يؤثران بشكل مجتموع أو مستقل, ويؤثر أيضا بشكل كبير على جودة الحياة الوظيفية للموظفين بواسطة البعد الفردي للثقافة التنظيمية وكذلك البعد الديمقراطي لأسلوب القيادة والذي يؤثر بشكل كبير وإيجابي على جودة الحياة الوظيفية.

دراسة (Verma &Doharey,2016) بعنوان

### “A Study to Identify the Factors Affecting the Quality of Work Like in Scale Industries”

(دراسة لتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة)

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة في الهند, حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول: ماهي العوامل التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة في الهند؟

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة, وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبيان على جميع العاملين في الصناعات الصغيرة في مقاطعة INDORE في MADHYA PRADESH في الهند , وبعد تحليل بيانات الاستبيان تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يرغب العديد من الموظفين في الحصول على الرضا الوظيفي, والمكافأة وظروف العمل؛
- لوحظ أن الموظفين ذو الوظائف المنخفضة لا يشاركون في أي قرار تتخذه الإدارة؛
- توفير الأمان الوظيفي والتكامل الاجتماعي لها تأثير إيجابي على جودة حياة العمل في الصناعات الصغيرة.

### 3.2. موقع الدراسة الحالية من الدراسات المحلية

سيتم تحديد موقع الدراسة الحالية من خلال عرض أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسات المحلية السابقة:

#### أولا: أوجه التشابه

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في:

- تركيزها على دراسة موضوع جودة الحياة الوظيفية, كما هدفت إلى دراسة الأبعاد التي يمكن من خلالها تحقيق جودة الحياة الوظيفية؛

- من حيث أداة جمع البيانات اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الاستبيان؛

- اعتمادهم على المنهج الوصفي التحليلي

#### ثانيا: أوجه الاختلاف

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة منها: الزمان, المكان, العينة, نوع القطاع, أهداف, المتغيرات, الأبعاد, ..

ويمكن تلخيص ذلك في الجدول الموالي

جدول رقم (1-1): يبين دراسة مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
بيئة الدراسة (مكان الدراسة)	تمت الدراسات في مناطق مختلفة، العربية منها والأجنبية (أدرار- تقرت -قطاع غزة- بسكرة- جلفة- ورقلة -ماليزيا-أصفهان - نيجيريا- الهند)	تمت الدراسات الحالية بمدينة تقرت بالتحديد بمؤسسة (الكهرباء وطاقات متجددة SKTM)
أهداف الدراسة	ركزت الكثير منها على - واقع الثقافة التنظيمية في وزارة التربية مثل دراسة محمد يوسف بوشماله. - التعرف على واقع جودة الخدمة مثل دراسة.أبو القاسم خباز, ودراسة عاطي مایسة	هدفت هذه الدراسة بالتحديد على - التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء وطاقات المتجددة تقرت - التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية
الأدوات المستعملة	أغلب الدراسات اعتمدت على الملاحظة ووثائق المؤسسة أغلب الدراسات اعتمدت على الاستبيان والمقابلة	أعتمد في هذه الدراسة على الملاحظة ووثائق المؤسسة والاستبيان
منهج الدراسة	اغلب الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الكمي	اعتمدت على المنهج الوصفي
العينة	اختلفت حجم عينات الدراسة منها ما هو اقل من الدراسة الحالية ومنها ما هو أكبر	حجم عينة الدراسة هو 70

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

المطلب الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.

تحديد وتوجيه وتدعيم مسارات بحثي العلمي؛

-تزويد الباحث بالمعايير والمقاييس والمفاهيم والإجراءات والاصطلاحية التي يحتاجها؛

- تكوين صورة واضحة عن مفهوم جودة الحياة الوظيفية, وأبعادها ؛
- المساعدة في الاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الأساليب اللائقة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية؛
- بناء خطة البحث وتحديد آخر ما توصلت إليه دراسات موضوع البحث؛
- ساعدت في الدراسة التحليلية لمتغيرات الدراسة (لثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية)؛
- استفاد الباحث من المعلومات المتضمنة في هذه الدراسات في تشخيص .....؛
- وجهت الباحث إلى كثير من المراجع المتعلقة بموضوع البحث؛
- إلى جانب ذلك فقد ساعدت في تحديد مجالات الاستبيان وبنائه

### خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإحاطة بمفهوم الثقافة التنظيمية , خصائصها, محدداتها, أبعادها , أنواعها كما نم التعرف أيضا على جودة الحياة الوظيفية, أهميتها, أبعادها, ومن خلال كل هذا تبين لنا أن الثقافة التنظيمية أصبحت من المكونات الأساسية في المنظمات الحديثة والتي تجعل العامل لا يعمل في ظل فوضى و إنما يعمل في جو نظامي وثقافي معترف به لان كل منظمة ثقافة تنظيمية خاصة بها, وهذه الأخيرة تتوقف على مدى توفر الثقافة بأبعادها (القيم التنظيمية, المعتقدات التنظيمية, الأعراف التنظيمية, التوقعات التنظيمية) فتحسيد هذه الثقافة في المؤسسة تمكن المؤسسة من تحسين وزيادة جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها(ظروف العمل المادية, العوامل الوظيفية,العوامل المادية) وهذا ما يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة . ولنجاح المؤسسة وجب توفير ثقافة تنظيمية تخلق تماسكا قويا لأعضاء المنظمة وتكون لديها تأثير على جودة الحياة الوظيفية وهذا ما سنحاول التطرق إليه في دراستنا الميدانية التي قمنا بها على عينة بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز تقرت.

## الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لأثر الثقافة

التنظيمية على جودة الحياة

الوظيفية في شركة

SKTM تقرت

### تمهيد:

- بعد تناولنا للفصل الأول والذي تضمن الجانب النظري لكل من الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية, ودراسات السابقة المتعلقة بموضوع, سوف نحاول في هذا الفصل دراسة اثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في وحدة الكهرباء والطاقت المتجددة تقرت- ولاية ورقلة وللتوضيح أكثر سوف نتعرض بالتحليل للمباحث التالية:
- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛
  - وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.



## المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

### المطلب الأول: طريقة المعتمدة في الدراسة

يهدف دراسة أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية للعاملين بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - بتقرت, سوف يتم التعرف على المنهج المتبع في الدراسة, مجتمع وعينة الدراسة بالإضافة إلى خصائص عينة الدراسة, وذلك من خلال البيانات التي تم جمعها وتحليلها باستخدام نظام spss

### الفرع الأول : التعريف بمؤسسة إنتاج وتوزيع الكهرباء- تقرت

أولاً: نشأة وتطور المؤسسة : تم إنشاء مؤسسة سون لعاز وفقاً للأمر رقم 69-59 المؤرخ في جويلية 1969 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 63 بتاريخ 1 أوت 1969, وإنشاء الشركة الجديدة المتضمنة حل شركة كهرباء وغاز الجزائر المتمثلة في " الشركة الوطنية للكهرباء والغاز" ويندرج هذا الصنف بتدابير تأميم القطاعات الحيوية للاقتصاد الوطني وهي العملية التي انطلقت في 1966, بل قبل هذا التاريخ بالنسبة لبعض القطاعات لكي تستطيع سون لعاز المساهمة في بناء هياكل اقتصادية وطنية, حدد لها الأمر السالف ذكره مجال تدخل واسع جداً, وحدد لها على الخصوص احتكاراً كلياً لإنتاج كهرباء وغاز الجزائر سابقاً, حسب المادتان 04 و07 وتصديرها

وفي سنة 1969 كانت سون لعاز أصبحت المؤسسة ذات حجم كبير بلغ عدد موظفيها حوالي 6000 عون, وأصبحت تمول حوالي 700000 زبون ومنذ تنصيبها اهتمت الشركة بإضافة إلى تركيب وصيانة التجهيزات المنزلية التي تشتغل بالكهرباء أو الغاز بترقية استعمال الغاز الطبيعي والكهرباء في القطاعات الصناعية والصناعات التقليدية واستعمالات منزلية.

بدأت عملية تحويل سون لعاز في جانفي مع إنشاء ثلاث شركات "مهن قاعدية" وهكذا فان وجود وحدات مسؤولة عن إنتاج الكهرباء ونقلها وعن نقل الغاز قد شيدت كفروع تضمن إنجاز هذه النشاطات ويتعلق الأمر بما يلي:

- الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء
- الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز
- الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء

كما تم إنشاء أربعة فروع تضمن مهنة توزيع الكهرباء والغاز هي:<sup>1</sup>

- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الجزائر
- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الوسط
- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الشرق
- الشركة الجزائرية لتوزيع كهرباء وغاز الغرب

<sup>1</sup> مقابلة مع سعيدة بن مبارك, 2020/03/12

تضاف هذه الشركات الأربعة لكل من الشركة الجزائرية للإنتاج والشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء والشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز, لتكون قطب (المهن القاعدية)

الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء أنشئت في جانفي 2004 تقع في الجنوب الشرقي لولاية ورقلة وهي ذات أسهم تتفرغ إلى ثلاثة فروع وهي: تمنراست, المنيعه, جانت ولها حظيرة إنتاجية ذات قدر يصل مجموع طاقتها المركبة 6740

### ثانيا: التعريف بالشركة كهرباء وطاقات متجددة "وحدة تقرت"

هي مؤسسة ذات طابع صناعي واقتصادي تعمل على إنتاج الطاقة الكهربائية باستخدام الطاقة الشمسية وكذلك عن طريق محركات الديزال (المازوت) تأسست في افريل 2013 وتقع في وسط مدينة تقرت بجانب نادي المجاهدين شارع 5 جويلية تربيع على مساحة تقدر حوالي (950) متر مربع مقر المديرية العامة لشركة يتواجد بمدينة غرداية .  
التطور التاريخي للشركة :

لقد كانت وحدة إنتاج الجنوب الشرقي بتقرت في السابق تابعة لفرع الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء (SPE) أنداك تشرف وتسير محطات إنتاج الكهرباء في الجنوب الشرقي الكبير بالديزائل (المازوت) وكذلك المحطات التابعة لها تتواجد في كل من ولاية (تمنراست, اليزي, جانيت, لمنيعه, والمناطق الحدودية...)

ومع التطورات الاقتصادية فكرت الدولة الجزائرية في إتباع سياسة جديدة في إنتاج الكهرباء في الجنوب عن طريق الطاقة الشمسية وذلك بتأسيس فرع جديد يسمى شركة كهرباء وطاقات متجددة في افريل 2013 ومقر المديرية العامة للفرع بغرداية ,وأصبحت وحدة الإنتاج الجنوب الشرقي بتقرت بداية من هذا التاريخ ضمن الفرع الجديد (SKTM) حيث أصبحت الشركة تقوم بإنتاج الكهرباء بالطاقة الشمسية وذلك بإنشاء محطات جديدة الألواح الشمسية دون أن تتخلى عن محطاتها القديمة (محطات الديزال)

### ثانيا: شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة

- 1- **المدير:** هو المسؤول عن النظام الداخلي للمؤسسة وكا إعطاء الأوامر والنواهي وأيضا هو المسؤول عن إصدار القرارات على الموظفين
  - 2- **كاتبه مكتبية:** وهي التي تقوم باستقبال المكالمات الهاتفية إضافة إلى تسجيل كل من البريد الصادر وكذا الوارد, استقبال الفاكس, تصنيف وترتيب تنظيم الوثائق, استقبال الزوار وترتيب المواعيد الخاصة بالمدير.
  - 3- **مساعد التسيير:** من مهامه التنسيق بين مصالح خلال العام وكذا تنظيم الاجتماعات.
  - 4- **قسم الوسائل العامة:** يهتم هذا القسم بالاهتمام بالشؤون العامة والخاصة للمؤسسة, والخاصة بالعمال وتوفير كل مستلزمات المؤسسة وكذلك توفير النقل العمال عند التكليف بمهمة أو السفر في تكوينات وتوفير الحراسة والأمن.
  - 5- **قسم المالية والمحاسبة:** يكلف هذا القسم بتسوية الفواتير المالية, واستغلال رؤوس أموال أحسن استغلال لذا يعتبر من أهم وإبراز الأقسام.
  - 6- **قسم الموارد البشرية:** يقوم القسم بتسيير جميع شؤون العمال وحركاتهم, وكذا باستقبال طلبات التوظيف وتنصيب الموظفين.
- المهام التقنية:

- 1 **قسم الوقاية والأمن:** وهو المكلف بتحسس العمال بالخطر الكهربائي, والحرائق, كما يستطيع التدخل في حالة حدوث حريق وذلك بتقديم الإسعافات الأولية, وإحصاء حوادث العمل ودرجة العجز والخطورة وتقديم الحلول البيئية كذلك إنجاز مخططات الوقاية للمؤسسة.
- 2 **الأمن الداخلي للمؤسسة:** هو قسم المكلف بالسهر على امن المؤسسة وعمالها .
- 3 **قسم الصيانة:** من المهام هذا القسم متابعة صيانة المحركات لكل مصلحة, تقوم بالتدخل حسب التخصص الذي هي فيه سواء تعلق الأمر بالغاز أو الكهرباء أو التكيف.....الخ
- 4 **قسم الاستغلال:** يكلف هذا القسم بتوفير المادة الأولية وتوفير ومتابعة الكمية المنتجة والمستهلكة والمباعة, ومراقبة وضعية المولدات.
- 5 **قسم التموين:** هو القسم الذي يؤمن عملية التموين للمؤسسة بجميع الاحتياجات الخاصة بكل قسم ومصلحة ومن مهامه التموين بجميع مراحل, وتوفير جميع المشتريات وكذا الأمر بدفع فواتير الممولين.

### مصالح ومحطات الإنتاج:

- 1 **مصصلحة المنبوعة:** وهي مصلحة تعني بإنتاج الكهرباء وتتركز على ثلاث محطات تابعة لها هي: برج عمر ادريس, مقيدن, المنبوعة, البرمة.
- 2 **مصصلحة جانت:** هي المصلحة تهتم بإنتاج الكهرباء وتشمل على خمسة مناطق هي: افرا, تين الكوم, جانت, دبداب, برج الحواس, طارات
- 3 **مصصلحة اليزي:** وتشمل محطة واحدة محطة اليزي
- 4 **مصصلحة إن امناس:** وتشمل محطة واحدة محطة إن امناس
- 5 **محطة تمرناست:** وتتكون من 5 محطات, تمرناست ش, تمرناست ج, عين قزام, أدلس, تين زاويتين.
- 6 **محطات الطاقات الشمسية:** وهي الحجيرة, الاغواط, الجلفة, عين صالح, تمرناست, حانت, سوق أهراس, واد نشو.

### الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

سيتم في هذا الجزء عرض مجتمع وعينة الدراسة كطريقة لتسهيل إشكالية الدراسة

#### أولاً: مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع دراستنا على جميع عمال وموظفي مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة وحدة تقرت حيث يبلغ عددهم 115 عامل

#### ثانياً: عينة الدراسة

تم تحديد عينة الدراسة انطلاقاً من العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة, حيث قامت الباحثتان بسحب عينة عشوائية بلغت 70 عامل استرد منها 50 استبيان أي بنسبة 71.42% كما هو مبين في الجدول الموالي:

#### الجدول رقم (2 - 1) توزيع أداة الدراسة

الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	المستبعدة	القابل للتحليل
المجموع	70	50	8	42
النسبة	%100	%71.42	%11.42	%60

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لتوزيع الاستبيان

### ثالثا: منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من اجل تحقيق أهداف الدراسة, وهو المنهج الذي من خلاله يتم وصف ظاهرة الدراسة "اثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة إنتاج وتوزيع الغاز- تقرت" ويعمل على تحليل بياناتها وإيجاد العلاقة بين مكوناتها ومناقشة الآراء التي تطرح حول هذه الظاهرة, والآثار التي تحدثها

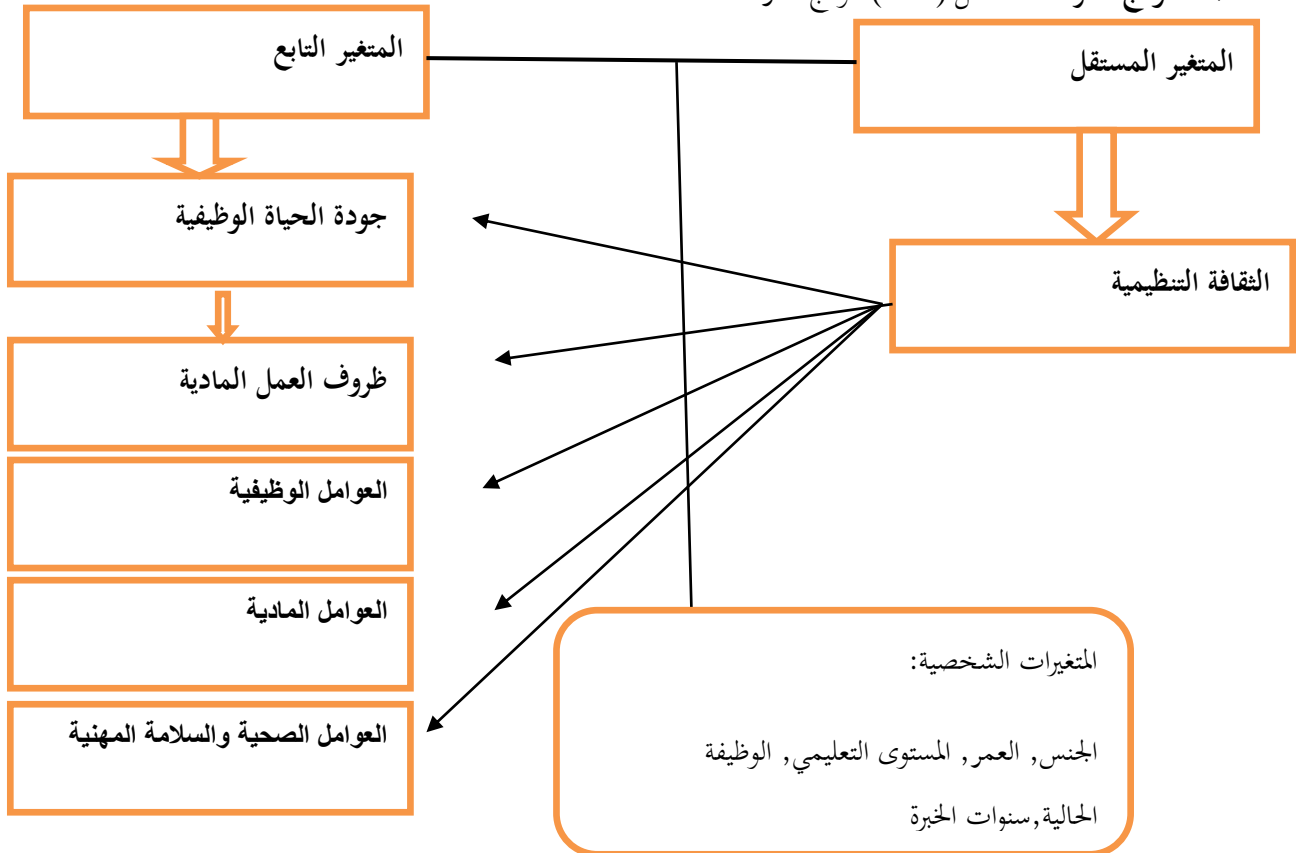
### الفرع الرابع: متغيرات ونموذج الدراسة:

❖ **متغيرات الدراسة:** تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير أبعاد المتغير المستقل والتي تم التطرق إليها في الفصل الأول والمتمثلة في ما يلي :

- المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية

- المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية

❖ **نموذج الدراسة:** الشكل (2-1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على متغيرات الدراسة

## المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

### الفرع الأول: أداة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبيان بالدرجة الأولى كأداة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة, وتم تقسيم كما يلي:

1 **المقسم الأول:** يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد العينة (الجنس - المستوى التعليمي - العمر - الوظيفة الحالية - سنوات الخبرة)

2 **المقسم الثاني:** ويتضمن على المتغير المستقل والمتمثل في الثقافة التنظيمية بأبعادها الأربعة (القيم التنظيمية, المعتقدات التنظيمية, الأعراف التنظيمية, التوقعات التنظيمية) ويشمل على 19 عبارة قسمت وفق مقياس ليكارت الثلاثي كما هو موضح في الجدول (2-7)؛

3 **المقسم الثالث:** يتكون من مقاييس المتغير التابع والمتمثل في جودة الحياة الوظيفية, ويشمل 31 عبارة قسمت وفق سلم ليكارت الثلاثي والموضحة في الجدول (2-8).

الجدول رقم (2-2): العبارات التي تقيس أبعاد الثقافة التنظيمية

البعد	رقم العبارة
القيم التنظيمية	(1-2-3-4-5)
المعتقدات التنظيمية	(6-7-8-9-10)
الأعراف التنظيمية	(11-12-13-14)
التوقعات التنظيمية	(15-16-17-18-19)

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقاً لمعطيات الدراسة

الجدول رقم (2-3): العبارات التي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية

البعد	رقم العبارة
ظروف العمل المادية	(20-21-22-23)
العوامل الوظيفية	(24-25-26-27-28-29-30-31-32-33) (34-35-36)
العوامل المادية	(37-38-39-40-41-42-43-44-45-46) (47-48-49-50)

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقاً لمعطيات الدراسة

### الفرع الثاني: صدق الأداة

صدق الدراسة هو أن تؤدي وتقيس أسئلة الاستبانة ما وضع لقياسه فعلا, ويقصد وضوح الاستبانة وفقراتها ومفرداتها ومفهومة

لديهم , حيث قامت الباحثتان بتوزيع الاستبيان قبل توزيعه أي في هيئته الأولية على عدد من المحكمين بلغ عددهم 05 وذلك للتأكد من صدقه والملحق رقم 02 يوضح أسماء الاساتذة المحكمين, وبناء على التوجيهات المقدمة من طرفهم , قامت الطالبتين بإجراء تعديلات حتى يزداد وضوحا ودقة ومنه الخروج باستبيان نهائي.

### الفرع الثالث: ثبات أداة الدراسة

ويقصد به الاتساق الداخلي بحيث تكون كل فقرة من الاستبانة متسقة مع المجال الذي تنتمي إليه الفقرة, وقد قامت الباحثتين باستخدام حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات في الاستبانة عن طريق استخدام معامل ( ألفا كرونباخ) , فلاحظ أن معامل الثبات للمؤسسة الكهرياء وطاقات المتجددة بتقتر (SKTM) يقدر ب93.9% وهي نسبة جيدة ومؤشر لصلاحية الاستبيان للتطبيق والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-4): معامل الثبات لفقرات الاستبيان

المتغيرات	ألفا كرونباخ
50	0.93

المصدر : من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات SPSS

من خلال الجدول (2-4) نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ تقدر ب0.93 أي 93% وهي نسبة كبيرة ومقبولة وهي تعبر عن ثبات قيمة النتائج التي يمكن أن تعطىها الاستبانة مرة أخرى أي في حال ما استجوبنا نفس أفراد العينة وفي نفس الظروف.

### الفرع الرابع: السلم المستخدم في الاستبيان

تم الاعتماد في هذا الاستبيان على مقياس ليكارت الثلاثي كما يلي:

الجدول(2-5): درجات سلم ليكارت الثلاثي

الرأي	غير موافق	محايد	موافق
الوزن	1	2	3

المصدر: من إعداد الطالبتين

أما تحديد قيمة المتوسط الحسابي فتمت كما يلي:

● المدى = أكبر قيمة - اصغر قيمة

$$2=1-3=$$

• قسمة المدى على عدد الفئات أي  $0.66 = 3/2$

ومنه يضاف 0.66 لكل حد للمقياس الجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (2-6): مقياس ليكارث الثلاثي

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق (منخفض)	من 1 الى 1.66
أحيانا (متوسط)	من 1.67 الى 2.33
موافق (مرتفع)	من 2.34 الى 3

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الخامس: أساليب المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 22 للتوصل إلى ما يلي:

- 1- التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة؛
- 2- معامل الفاكرونباخ لتحديد معامل ثبات الاستبيان؛
- 3- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛
- 4- مصفوفة الارتباطات سيبرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 5- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع (سلوك المورد البشري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)؛
- 6- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

## المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات

سوف نقوم في هذا المبحث بعرض النتائج المتوصل إليها، لمعرفة مدى صحة فرضيات المتعلقة بموضوع اثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة إنتاج الكهرباء . وتحليلها ومناقشتها وذلك بحساب المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، لمختلف أبعاد متغيرات الدراسة.

### المطلب الأول: عرض خصائص عينة الدراسة

والمقصود بما البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وذلك بهدف معرفة الخصائص الديموغرافية لهم، والمتمثلة في (الجنس، المستوى الدراسي، العمر، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة) وذلك لمعرفة مدى تأثيرها على الدراسة في المؤسسة محل الدراسة والجدول الموالي يبين خصائص هذه العينة:

الجدول رقم (2-7) خصائص عينة الدراسة

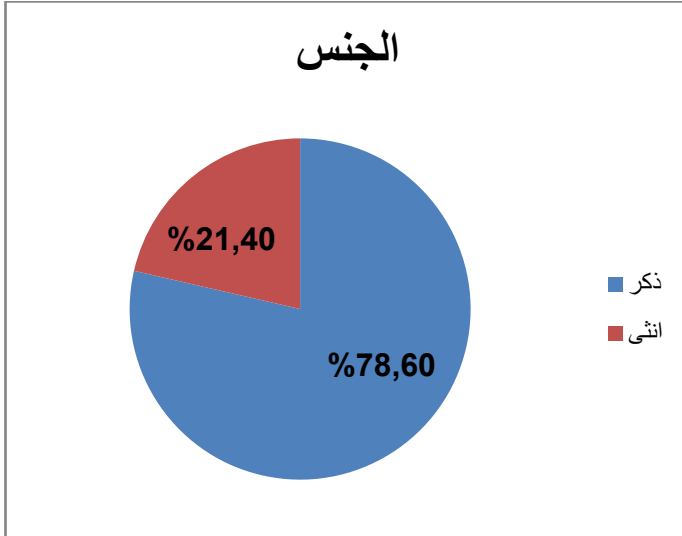
النسبة	التكرار	البيان	
78.6%	33	ذكر	الجنس
21.4%	9	أنثى	
0	0	اقل من 30	العمر
64.3%	27	من 30 الى 40	
33.3%	14	من 41 الى 50	
2.4%	1	أكثر من 50	
4.8%	2	اقل من ثانوي	المستوى التعليمي
38.1%	16	ثانوي	
57.1%	24	جامعي	
54.8%	23	إطار	الوظيفة الحالية
16.7%	7	أعوان مهارة	
16.7%	7	أعوان تنفيذ	سنوات الخبرة
11.9%	5	إطار سامي	
14.3%	6	اقل من 5 سنوات	
64.3%	27	من 6 الى 10	سنوات الخبرة
19%	8	من 11 الى 15 سنة	
2.4%	1	أكثر من 15 سنة	

المصدر من إعداد الطالبتين وفقاً لنتائج SPSS V.22



يتبين لنا من خلال الجدول السابق بان أغلبية الأفراد كانوا من فئة الذكور التي تقدر بـ 78.6% بينما تمثل نسبة الإناث (21.4%) , والشكل التالي يبين ذلك :

الشكل (2-2) يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس

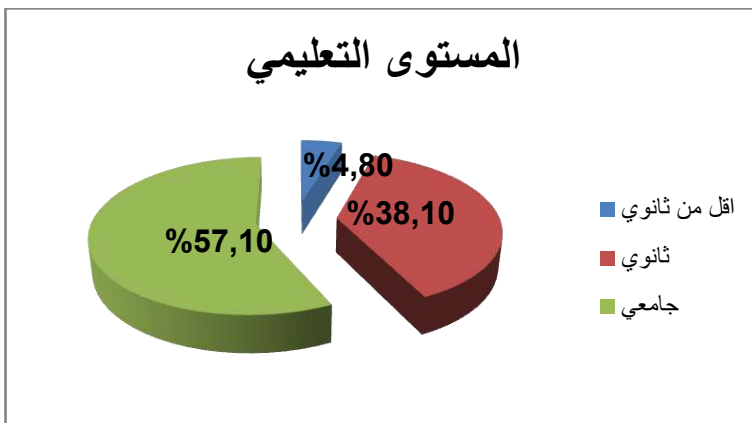


المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج اكسل

تعود هذه النتائج إلى طبيعة النشاط ونظام العمل كون أن هذه المؤسسة نشاطها يتناسب مع فئة الذكور أكثر من فئة الإناث, حيث تهتم مؤسسة إنتاج الكهرباء والطاقت المتجددة بتقتر تعيين الذكور خاصة في المناصب المتعلقة بالجانب التقني والصيانة وفي حين أن الإناث تتقلد المناصب الإدارية كونها تتناسب معهم.

أما فيما يخص المستوى التعليمي الموضح في الجدول السابق ( ) يتبين أن عدد الأفراد أصحاب المستوى الجامعي هي الأكبر نسبة والتي تقدر بـ 57.1%, تليها مستوى الثانوي 38.1% وفي لأخير مستوى اقل من الثانوي بنسبة 4.8% والشكل الموالي يوضح ذلك :

الشكل(2-3): توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي

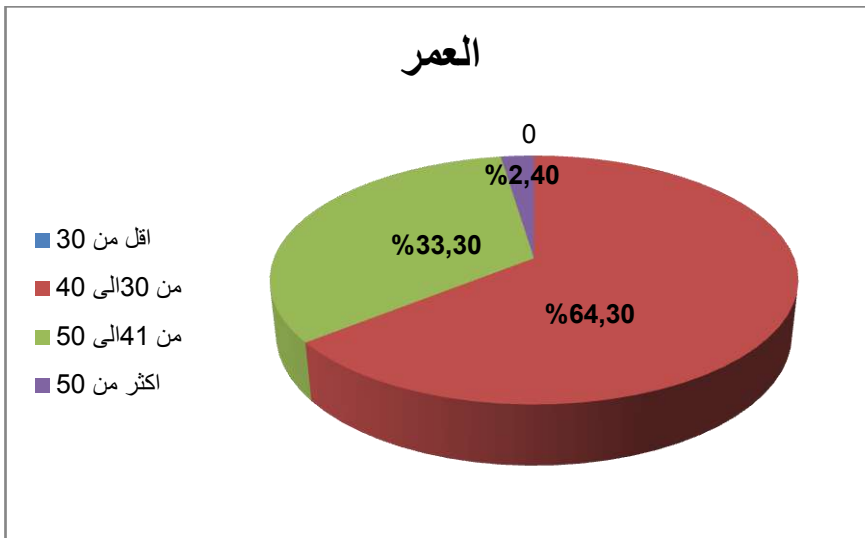


المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على اكسل

وهذا يوضح أن المستوى التعليمي للعامل عامل مهم في عملية التوظيف, كونه يساعد في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب والصحيح, وان المؤسسة تحوي كوادر وإطارات وكفاءات وهذا مؤشر جيد بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة و أنها تعتمد على الفئات المثقفة وذات مهارات عالية .

وفيما يتعلق بمتغير العمر, كما تشير النتائج في الجدول ( ) أعلاه أن فئة (من 30 إلى 40 سنة) بنسبة 64.3% أعلى نسبة تليه فئة (من 41 إلى 50 سنة) ب 33.3% ثم فئة (50 سنة) ب 2.4% أما أقل من 30 سنة لم نسجل أي شخص والشكل الموالي يوضح ذلك :

الشكل (2-4) : توزيع العينة حسب متغير العمر

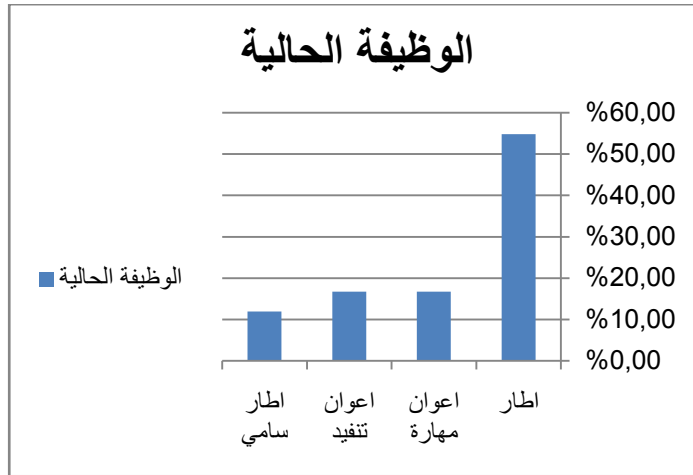


المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد بالإكسل

تعود هذه النتائج إلى كون أن الفئة العمرية (30-40) تمثل نسبة 64.3% وهي الفئة الأكبر, وهذا هو السن الذي يكون فيه الفرد قادرا على العطاء ويتميز بنضج فكري يكون في صالح المؤسسة, في حين أن الفئة العمرية أكثر من 50 سنة هي نسبة ضعيفة, ويرجع ذلك لكون الشركة فتية لديها 15 سنة منذ نشأتها, مما نستنتج أن عمال المؤسسة في عمر مناسب للعمل .

أما متغير الوظيفة الحالية, وكما تشير النتائج في الجدول السابق أن الإطارات هي في المرتبة الأولى بنسبة 54.8% تليها أعوان المهارة وأعوان التنفيذ ب 16.7% وفي الأخير تقني سامي ب 11.9% ويظهر جليا في الشكل الموالي:

الشكل (2-5) يمثل توزيع العينة حسب متغير الوظيفة الحالية

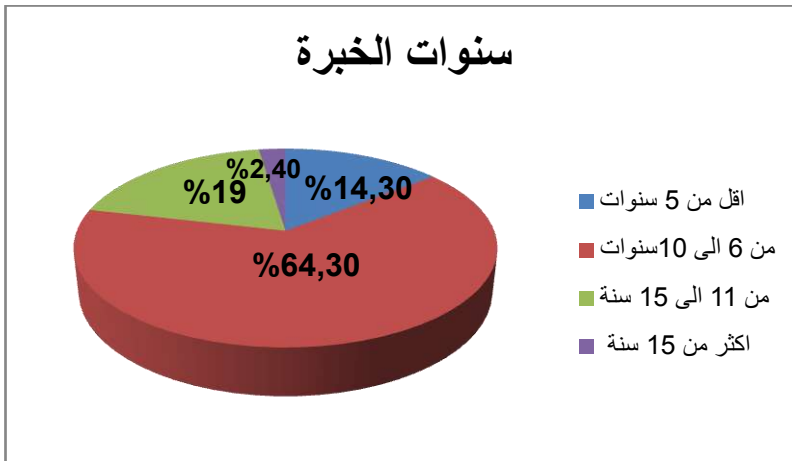


المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الإكسل

وهذه نتيجة تبين لنا أن المؤسسة تركز على عدد كبير من الإطارات كونهم ذوي كفاءة وان طبيعة نشاطها وعملها يتطلب هذه الفئة بشكل كبير

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة وكما تشير النتائج في الجدول (2-)- إلى أن فئة من (6 إلى 10 سنوات) أكبر نسبة وتقدر بـ 64.3% ثم تليها فئة من 11 إلى 15 سنة بنسبة 19% وفي الأخير أكثر من 15 سنة بنسبة 2.4%

الشكل (2-6) توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الإكسل

وهذه النتائج منطقية وهذا ما يفسر وجود أفراد ذات خبرة في المؤسسة محل الدراسة يليه وان هذه الفئة قادرة على تقديم الأفضل للمؤسسة حين نسبة الضئيلة لفئة أكثر من 15 سنة بنسبة 2.4% وهذا يعود إلى كون المؤسسة لديها 15 سنة من نشأتها .

### المطلب الثاني: عرض لنتائج محاور الدراسة

سوف يتم عرض مختلف النتائج الإحصائية الخاصة بمحاور الاستبيان وتحليلها قصد الإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما هو مستوى الثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة بتقرت؟

السؤال الثاني: ما هو واقع جودة الحياة الوظيفية في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة بتقرت؟

السؤال الثالث: ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة؟

السؤال الرابع: هل توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في أبعاد جودة الحياة الوظيفية تغزى للمتغيرات الشخصية (الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة)؟

حيث الفرضيات المعتمدة للأسئلة السابقة هي:

الفرضية الأولى: هناك مستوى متوسط للثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة وحدة بتقرت

الفرضية الثانية: يوجد مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية في شركة محل الدراسة

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية في مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة بتقرت

الفرضية الرابعة: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تغزى للمتغيرات الشخصية (الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة)

#### الفرع الأول: النتائج المتعلقة بالفرضيات

##### أولاً: الفرضية الأولى

هناك مستوى متوسط للثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة وحدة بتقرت

وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها قامت الباحثين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية, لإجابات أفراد عينة الدراسة, وفقاً للأبعاد المكونة للثقافة التنظيمية كما يلي:

##### ✓ البعد الأول: القيم التنظيمية

الجدول (2-8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد القيم التنظيمية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	ترسخ بيئة العمل الحالية العلاقات الطيبة بين العاملين	2.24	0.65	3	متوسط
2	تتوافق قيمي السائدة مع ثقافة المؤسسة التي اعلم بها	2.14	0.64	4	متوسط
3	يوجد ثقة متبادلة بين الموظفين والإدارة	2.05	0.66	5	متوسط
4	احضر إلى العمل في الموعد المحدد	2.52	0.63	2	مرتفع

5	أتعاون مع زملائي في العمل	2.67	0.47	1	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام لبعده القيم التنظيمية	2.32	0.41	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss v.22

من خلال الجدول (2-8) يتضح لنا أن المتوسطات الحسابية لبعده القيم التنظيمية تتراوح بين (2.05-2.67) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام الذي بلغ (2.32) وانحراف معياري (0.41) وهو مستوى متوسط، أي أن مدى توفر بعده القيم التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة متوسط، في حين جاءت الفقرة رقم 5 في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.67) والعبارة 3 في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.05)، أي أن مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة تقوم ببحث العمال على التعاون في العمل، إلى أن ليس هناك ثقة متبادلة بين الموظفين والإدارة.

#### ✓ بعده المعتقدات التنظيمية

الجدول (2-9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعده المعتقدات التنظيمية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
6	اشعر بالانتماء داخل المؤسسة التي اعمل بها	2.45	0.63	1	مرتفع
7	أشارك مع زملائي في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالنا	2.36	0.65	2	مرتفع
8	تحرص المؤسسة على نشر ثقافة التعاون بين الموظفين في مختلف المستويات	2	0.69	4	متوسط
9	يوجد تكافؤ بين السلطة والمسؤولية المعطاة للموظفين في المؤسسة	1.74	0.66	5	متوسط
10	يوجد ظاهرة اتكال بعض الموظفين على زملائهم في انجاز الأعمال المكلفين بها	2.31	0.68	3	متوسط
	المتوسط العام لبعده المعتقدات التنظيمية	2.17	0.35	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقاً لمخرجات (spss v.22)

نلاحظ من خلال الجدول (2-9) أن المتوسطات الحسابية لبعده المعتقدات التنظيمية يتراوح بين (1.74-2.45) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام (2.17) وانحراف معياري (0.35)، وهو مستوى متوسط وهذا ما يفسر أن مدى تطبيق بعده المعتقدات في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة وحدة تقرت متوسط، في حين المرتبة الأولى كانت للفقرة رقم 6 بمتوسط حسابي (2.45) وانحراف معياري (0.63)، أما المرتبة الأخيرة فكانت للفقرة 9 بمتوسط حسابي قدره (1.74) وانحراف معياري (0.68)، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يشعرون بالانتماء للمؤسسة أي أن المؤسسة تعتبر العامل جزء من المؤسسة في حين عدم قدرتها على تحقيق التكافؤ بين السلطة والمسؤولية المعطاة للموظفين.

✓ بعد الأعراف التنظيمية

الجدول (2-10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد الأعراف التنظيمية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
11	تتكيف الأعراف السائدة بين الموظفين مع التطورات السائدة في المؤسسة	2.10	0.69	1	متوسط
12	المعايير السائدة بين الموظفين تساعد على تهيئة مناخ مشجع على الإبداع والابتكار	1.95	0.76	2	متوسط
13	تلتزم الأعراف السائدة الإدارة بنشر قصص نجاح الموظفين وإبراز أعمالهم وإنجازاتهم	1.62	0.69	3	منخفض
14	تلتزم المؤسسة بنشر وإبراز أعمال وإنجازات الموظفين الناجحين	1.57	0.77	4	منخفض
	المتوسط الحسابي العام لبعء الأعراف التنظيمية	1.81	0.58	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات (spss v.22)

يوضح لنا الجدول أن بعد الأعراف التنظيمية غير مفعّل بشكل كبير داخل المؤسسة حيث بلغ متوسطه (1.81) وانحراف معياري (0.58) أي أن درجة بعد الأعراف التنظيمية متوسط من قبل أفراد عينة الدراسة، وقد حصلت الفقرة 11 على أعلى درجة موافقة بمتوسط حسابي (2.10) وانحراف معياري (0.69)، بينما حصلت الفقرة رقم 14 على أقل درجة موافقة بمتوسط معياري (1.57) وانحراف معياري (0.77)، وهذا يعني أن العمال ملزمون بالأعراف التنظيمية بدرجة لم ترتقي إلى ما يصبو إليه بان تكون لدى موظفي شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بتقوت.

✓ بعد التوقعات التنظيمية

الجدول(2-11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد التوقعات التنظيمية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
15	تقد المؤسسة الجهود التي أبدتها	1.81	0.67	3	متوسط
16	الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة مناسبة	1.60	0.73	4	منخفض
17	يبدل الموظفين الجهود اللازمة من اجل تحقيق الأهداف التي تتوقعها المؤسسة منهم	2.17	0.73	1	متوسط
18	تشعر كموظف بوجود عدالة في تقييم أدائك	1.57	0.59	5	منخفض

متوسط	2	0.71	2.02	تتوقع المؤسسة من الموظفين أن يقوموا بكافة المهام والواجبات مقابل الحصول على كافة الحقوق الوظيفية	19
متوسط	-	0.47	1.83	المتوسط الحسابي العام لبعده التوقعات التنظيمية	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات (spss v.22)

من خلال الجدول ( 2-11) نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام لبعده التوقعات التنظيمية يساوي ( 1.83) وانحراف معياري 0.47 وهو مستوى متوسط، وهذا يعني أن متوسط الحسابي لبعده التوقعات التنظيمية لمؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة متوسط وكانت المرتبة الأولى للفقرة رقم 17 بمتوسط حسابي ( 2.17) وانحراف معياري ( 0.71) أما المرتبة الأخيرة للفقرة رقم 18 بمتوسط حسابي (1.57) وانحراف معياري (0.59) ، وهذا ما يوحي بان الموظفين يدلون بمجهودات ليحققوا ما تصبو إليه المؤسسة محل الدراسة، في حين غياب العدالة في تقييم أدائهم ومجهوداتهم .

#### تحليل جميع أبعاد الثقافة التنظيمية:

سنحاول فيما يلي عرض نتائج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الثقافة التنظيمية، النتائج موضحة في الجدول الموالي:

الجدول (2-12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد الثقافة التنظيمية

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	القيم التنظيمية	2.32	0.41	1	متوسط
2	المعتقدات التنظيمية	2.17	0.35	2	متوسط
3	الأعراف التنظيمية	1.81	0.58	4	متوسط
4	التوقعات التنظيمية	1.83	0.47	3	متوسط
	المتوسط العام للثقافة التنظيمية	2.03	0.35	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات (spss v.22)

يتضح لنا من خلال الجدول ( 2-12) أن المتوسط الحسابي لجميع أبعاد الثقافة التنظيمية ( 2.03) وقيمة انحراف معياري (0.35) ، اتسمت فقرات هذا البعد بمتوسطات حسابية متوسطة وهذا راجع إلى نقص الاهتمام بالثقافة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة ، وغياب العدالة وبعض القيم التي تؤثر على الثقافة التنظيمية

وكإجابة للسؤال الأول نقول أن مستوى الثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة وحدة نقرت متوسط، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى والقائلة بان هناك مستوى متوسط للثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقة المتجددة وحدة نقرت.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

يوجد مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية في شركة

وللإجابة على الفرضية على هذه الفرضية قامت الباحثتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية, لإجابات أفراد عينة الدراسة, وفقا للأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية كما يلي:

البعد الأول: ظروف العمل المادية

الجدول (2-13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لبعده ظروف العمل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
20	اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث ( التهوية,الإضاءة, الأثاث..)	1.43	0.73	2	منخفض
21	اعمل في بيئة عمل خالية من التلوث	1.40	0.66	3	منخفض
22	وسائل العمل في المؤسسة متوفرة	1.83	0.69	1	متوسط
23	توفر المؤسسة التسهيلات للعاملين لانجاز أعمالهم	1.83	0.69	1	متوسط
	<b>المتوسط الحسابي العام لبعده ظروف العمل المادية</b>	<b>1.63</b>	<b>0.53</b>	<b>-</b>	<b>منخفض</b>

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات (spss v.22)

يتضح لنا من خلال الجدول (2-13) أن المتوسط الحسابي العام لبعده ظروف العمل المادية (1.63) وانحراف معياري (0.53) مما يعني أن مستوى ظروف العمل في المؤسسة محل دراسة منخفض, كما يوضح الجدول أكثر الفقرات أهمية هي رقم 22 و 23 بمتوسط حسابي (1.83) وانحراف معياري(0.69), أما اقل فقرة هي رقم 21 بمتوسط حسابي (1.40) وانحراف معياري (0.66), وهذا ما يفسر أن المؤسسة تسعى إلى توفير تسهيلات ووسائل العمل لانجاز أعمالهم ولكن بيئة العمل غير مناسبة أي بيئة العمل ملوثة.

البعد الثاني:العوامل الوظيفية

الجدول (2-14): المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية والترتيب لبعده العوامل الوظيفية (التصميم الوظيفي, الأمان الوظيفي,

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
24	تتميز المهام الوظيفية لعملي بالوضوح والسلامة	1.98	0.74	6	متوسط
25	اشعر أن وظيفتي ذات أهمية وتأثير في المؤسسة	2.36	0.65	1	مرتفع
26	تراعي المؤسسة قدراتي ومجوداتي الوظيفية	1.86	0.71	9	متوسط
27	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والقدرات العملية	2.12	0.70	3	متوسط



متوسط	2	0.72	2.24	اشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي بالمؤسسة	28
متوسط	8	0.71	1.98	المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع الأطراف	29
متوسط	5	0.65	2.10	تتبع المؤسسة سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين	30
متوسط	9	0.71	1.86	تعمل المؤسسة على تهيئة العاملين لتعزيز الشعور لديهم بالاستقرار الوظيفي في العمل	31
متوسط	4	0.67	2.12	توجد نقابة للموظفين تساهم في معالجة مشاكلهم	32
متوسط	11	0.70	1.71	أنظمة الترقية مناسبة وملائمة في المؤسسة	33
متوسط	10	0.81	1.79	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة	34
متوسط	7	0.79	1.95	يوجد فرص مستقبلية للترقية في المؤسسة	35
منخفض	12	0.62	1.60	تمنح المؤسسة الترقية الاستثنائية على أساس كفاءة أداء العاملين	36
متوسط	-	0.44	1.97	المتوسط الحسابي العام لبعدها العوامل الوظيفية (التصميم الوظيفي، الأمان الوظيفي، فرص التقدم والترقية	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات (spss v.22)

نلاحظ من خلال الجدول (2-14) أن المتوسط الحسابي العام لبعدها العوامل الوظيفية يقدر ب (1.97) وانحراف معياري (0.44) وهو ما يفسر أن العوامل الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة تقرت متوسط، كما يوضح لنا الجدول أن أعلى رتبة هي الفقرة 25 (اشعر أن وظيفتي ذات أهمية) بمتوسط حسابي (2.36) وانحراف معياري (0.65) في حين أن المرتبة الأخيرة للفقرة 36 (تمنح المؤسسة الترقية الاستثنائية على أساس كفاءة أداء العاملين) بمتوسط حسابي (1.60) وانحراف معياري (0.62)، وهذا يعني أن العمال راضون عن وظائفهم رغم ضعف الترقية الاستثنائية في المؤسسة محل الدراسة لدى وجب على المؤسسة إعادة النظر في نظام الترقية

### البعدها الثالث: العوامل المادية (الأجور، المكافآت والتعويضات)

الجدول (2-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لبعدها العوامل المادية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
37	يوجد نظام ملائم للأجور داخل المؤسسة	2.14	0.87	2	متوسط
38	هناك نظام أجور واضح في المؤسسة	2.43	0.80	1	مرتفع
39	يحصل العاملون على أجور جيدة نظير مهامهم الوظيفية	2	0.85		متوسط
40	تعتبر أجور العاملين عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في	2.07	0.86	4	متوسط

المهنة				
41	تلبية الأجر حاجاتي ومتطلباتي اليومية	2.10	0.75	3 متوسط
42	يوجد نظام مكافآت وتعويضات داخل المؤسسة	1.95	0.79	5 متوسط
43	نظام مكافآت وتعويضات واضح في المؤسسة	1.88	0.67	7 متوسط
44	نظام مكافآت وتعويضات في المؤسسة عادل	1.52	0.59	10 ضعيف
45	يتم تقديم مكافآت مقابل أداء العاملين	1.60	0.66	9 ضعيف
46	يعتمد نظام مكافآت والتعويضات في المؤسسة على معايير	1.81	0.83	8 متوسط
المتوسط الحسابي لبعدها العوامل المادية		1.95	0.52	- متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات (spss v.22)

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط العام لبعدها العوامل المادية (1.95) والانحراف المعياري (0.52) حيث كانت المرتبة الأولى للفقرة رقم 38 (هناك نظام أجر واضح في المؤسسة) بمتوسط حسابي (2.43)، وانحراف معياري (0.80)، أما المرتبة الأخيرة للفقرة رقم 44 (نظام مكافآت والتعويضات عادل في المؤسسة) وهذا ما يفسر أن المؤسسة تحاول تحسين العوامل المادية كوضع نظام أجر واضح، ولكن وجب العدالة في نظام التعويضات والمكافآت.

#### البعدها الرابع: العوامل الصحية والسلامة المهنية

الجدول (2-16): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لبعدها العوامل الصحية والسلامة المهنية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
47	يوجد أنظمة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة	1.86	0.84	3	متوسط
48	هناك برامج تدريبية بخصوص الصحة والسلامة المهنية	1.81	0.74	4	متوسط
49	هناك إجراءات فاعلة لعدم تعرض الموظفين للأضرار المهنية	2	0.76	2	متوسط
50	تعمل المؤسسة على إجراء فحوصات طبية دورية لكل موظف	2.60	0.70	1	مرتفع
المتوسط الحسابي العام لبعدها عوامل الصحة والسلامة المهنية		2.07	0.57	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات (spss v.22)

نلاحظ من خلال الجدول (2-16) أن المتوسط الحسابي العام (2.07) وانحراف معياري (0.57) حيث كانت المرتبة الأولى للفقرة رقم 50 (تعمل المؤسسة على إجراء فحوصات طبية دورية لكل موظف) أما المرتبة الأخيرة للفقرة 48 (هناك برامج تدريبية بخصوص الصحة والسلامة المهنية) وهذا يعود إلى أن المؤسسة تسعى إلى توفير عوامل الصحة والسلامة، والحرص على سلامة العامل من خلال القيام بإجراء فحوصات طبية للموظفين ولتحسين هذه العوامل بشكل جيد وجب القيام ببرامج تدريبية بخصوص الصحة والسلامة المهنية.

#### تحليل جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

سنتطرق هنا إلى عرض نتائج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، النتائج موضحة في الجدول الموالي:

الجدول(2-17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	ظروف العمل المادية	1.63	0.53	4	منخفض
2	العوامل الوظيفية (التصميم، الأمان الوظيفي، فرص التقدم والترقية)	1.97	0.44	2	متوسط
3	العوامل المادية(الأجور ، المكافآت)	1.95	0.52	3	متوسط
4	العوامل الصحية والسلامة المهنية	2.07	0.57	1	متوسط
	المتوسط الحسابي العام لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	1.90	0.42	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات (spssv.22)

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بلغ (1.90) أما الانحراف المعياري(0.42)، وهذا ما يدل على أن هناك قصور من ظرف مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقوت، في توفير ظروف التي تساعد في تحسين عوامل جودة الحياة الوظيفية .

وكإجابة للسؤال الثاني نقول أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة في متوسط، وعليه نرفض الفرضية الثانية والقائلة بأنه يوجد مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقوت.

### ثالثا: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

توجد علاقة ارتباطيه ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقوت وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها قامت الباحثتين ب

### 1 إجراء اختبار بيرسون:

للتحقق من وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية تم اختبار علاقة الارتباط بحساب معامل الارتباط لبيرسون، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول (2-18): معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية		المتغير
الثقافة التنظيمية	معامل الارتباط	المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية
0.669**	- معاملات بيرسون	
0.000	- مستوى الدلالة	
42	- العدد	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss v22

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة ومتوسطة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، حيث ظهرت متوسط العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0.669) عند مستوى الدلالة المحسوبة 0.000 وهي أقل من (0.05) وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالمؤسسة محل الدراسة وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

### 2- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry

يمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) والمتغير التابع هو (جودة الحياة الوظيفية) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

جدول (2-19): الارتباط الخطي بين متغير مستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)

Récapitulatif des modèles <sup>b</sup>				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.669 <sup>a</sup>	.447	.433	.320

a. Prédicteurs : (Constante), التنظيمية الثقافة  
b. Variable dépendante : التنظيمية الحياة جودة

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات (spss v.22)

من الجدول السابق نلاحظ أن معامل الارتباط الخطي الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل وجودة الحياة الوظيفية كمتغير تابع هو (66.9%)، أي أن الثقافة التنظيمية لها دور متوسط في تحقيق الجودة في الحياة الوظيفية للعاملين، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (44.7%) أي أن (44.7%) من جودة الحياة الوظيفية تعود إلى تطبيق أبعاد الثقافة التنظيمية، والنسبة المتبقية (55.3%) تعود لعوامل أخرى.

### 3- تجاين خط الانحدار

جدول (2-20): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA <sup>a</sup>						
Modèle	مج المربعات	درجة الحرية	معدل مربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	
1 الانحدار	3.311	1	3.311	32.348	.000 <sup>b</sup>	
البواقي	4.094	40	.102			
Total	7.405	41				

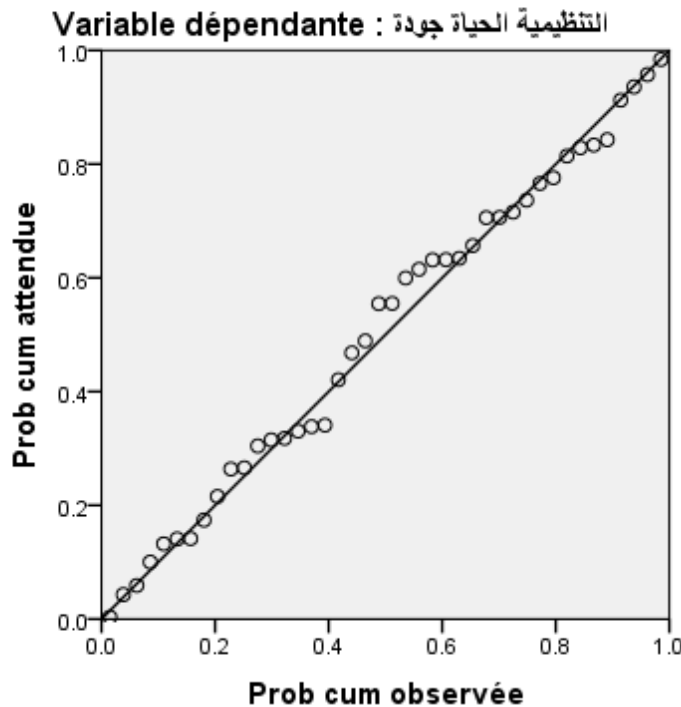
a. التنظيمية الحياة جودة: المتغير التابع  
b. التنظيمية الثقافة, (المتغير المستقل).

المصدر: مخرجات برنامج (spss v.22)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن :

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.311 ومجموع مربعات البواقي هو 4.094 والمجموع الكلي للمربعات يساوي 7.405؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 40؛
- معدل مربعات الانحدار هو 3.311؛ ومعدل البواقي 0.102؛
- قيمة اختبار التباين لخط الانحدار هي 32.348؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 اقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك:

#### Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



المصدر: مخرجات برنامج (spss v.22).

من خلال الشكل نلاحظ انه لا توجد مشكلة فالتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

#### 4 -دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار

الجدول (2-21): قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients <sup>a</sup>					
Modèle	معاملات غير موحدة		معاملات موحدة	T	مستوى دلالة
	B	الانحراف المعياري	Bêta		
1 (Constante)	.252	.295		.854	.398
التنظيمية الثقافة	.812	.143	.669	5.688	.000

a. الوظيفية الحياة جودة: المتغير التابع.

المصدر: مخرجات برنامج (spss v.22)

من الجدول السابق نجد:

- 1 -مقطع خط الانحدار يساوي 0.25 والذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم  $Y=a+by$ ؛
- 2 -ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0.81؛
- 3 -نتيجة t على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 5.688، ومقطع خط الانحدار 0.854 ومنه تصبح معادلة خط الانحدار كما يلي  $Y=0.252+0.812X$  بحيث Y متغير تابع وX متغير مستقل.

#### 5- مصفوفة الارتباط:

يوضح الجدول الموالي نسبة تأثير كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة

الجدول (2-22): نسبة تأثير كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية

		القيم التنظيمية	المعتقدات التنظيمية	الأعراف التنظيمية	التوقعات التنظيمية
جودة الحياة الوظيفية	معامل الارتباط	.386**	.212**	.358**	.459**
	مستوى الدلالة )	.001	.064	.001	.000
	العدد	42	42	42	42

المصدر: مخرجات برنامج spss v.22

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات ايجابية حيث كان بعد التوقعات التنظيمية أقوى بعد يؤثر على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتحددة تقرت , بنسبة 45.9% يليه بعد القيم التنظيمية بنسبة 38.6%, وهذا يدل على أن التوقعات التنظيمية والقيم التنظيمية في المؤسسة مهم جدا لتحقيق جودة في الحياة الوظيفية, أما بعد الأعراف التنظيمية بنسبة 35.8% ثم بعد المعتقدات بنسبة 21.2%.

### 6- تحليل الانحدار المتدرج باستخدام طريقة خطوة بخطوة:

ولصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار علينا إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بالأبعاد الأكثر تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة والجدول الموالي يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع:

الجدول (2-23): الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Variables introduites/éliminées <sup>a</sup>			
Modèle	Variabes introduites	Variabes éliminées	Méthode
1	التوقعات التنظيمية		Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire $\leq$ .050, Probabilité de F pour éliminer $\geq$ .100).
2	القيم التنظيمية		Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire $\leq$ .050, Probabilité de F pour éliminer $\geq$ .100).

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

المصدر: مخرجات برنامج spss v.22

من الجدول السابق نلاحظ أن المتغيرين المستقلين المتبقين في نموذج الدراسة النهائي هما التوقعات التنظيمية والقيم التنظيمية .

و الجدول الموالي يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة :

الجدول (2-24): معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة والمتبقية والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles <sup>c</sup>				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.417	.324
2	.725 <sup>b</sup>	.526	.502	.300

a. Prédicteurs : (Constante) , التوقعات التنظيمية

b. Prédicteurs : (Constante), التوقعات التنظيمية, القيم التنظيمية

c. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

المصدر: مخرجات برنامج spss v.22

من الجدول (2-28) نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد أدى إلى خروج متغيرين مستقلين هما الأعراف التنظيمية

و المعتقدات التنظيمية والاحتفاظ بالمتغيرين المستقلين التوقعات التنظيمية والقيم التنظيمية وهذا ما يتوافق مع عملية التحليل الإحصائي السابق

بلغ معامل الارتباط الخطي بين المتغيرين المستقلين ( التوقعات التنظيمية, القيم التنظيمية) مع المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة 72.5% وهو دليل على وجود ارتباط خطي قوي بينهما, حيث أن 52.6% من جودة الحياة الوظيفية يعود عاملي التوقعات التنظيمية والقيم التنظيمية أما النسبة الأخرى تعود للعوامل الأخرى .

المساهم الأكبر في الارتباط يعود للمتغير المستقل التوقعات التنظيمية لأنه وحده يضمن ارتباط خطي نسبته 65.7% مع المتغير التابع رغم المستوى المتوسط الإجابات العمال على فقرات الاستبيان الذي قمنا بتحليله سابقاً.

### 7-تحليل تباين خط الانحدار بطريقة STEPWISE

يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بطريقة STEPWISE

الجدول (2-25): تحليل تباين خط الانحدار بطريقة STEPWISE

ANOVA <sup>a</sup>						
Modèle	مج مربعات	درجة الحرية	معدل مربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	
1	الانحدار	3.193	1	3.193	30.318	.000 <sup>p</sup>
	البواقي	4.212	40	.105		
	المجموع	7.405	41			
2	الانحدار	3.897	2	1.949	21.667	.000 <sup>c</sup>
	البواقي	3.507	39	.090		
	المجموع	7.405	41			

a. Variable dépendante : الوظيفة الحياة جودة

b. Prédicteurs : (Constante), التنظيمية التوقعات,

c. Prédicteurs : (Constante), التنظيمية القيم , التنظيمية التوقعات,

المصدر: مخرجات spss v.22

من الجدول السابق نجد:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.897 ومجموع مربعات البواقي 3.507 ومجموع المربعات الكلي يساوي 7.405؛
- درجة حرية الانحدار هي 2 ودرجة حرية البواقي هي 39؛
- معدل مربعات الانحدار هو 1.949 ومعدل مربعات البواقي هو 0.090؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هي 21.667؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 اقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يبين ذلك:

الجدول (2-26): قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise

Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle		معاملات غير موحدة		معاملات موحدة	T	مستوى الدلالة
		B	الانحراف المعياري	Bêta		
1	(Constante)	.823	.202		4.064	.000
	التوقعات التنظيمية	.589	.107	.657	5.506	.000
2	(Constante)	.206	.289		.713	.480
	التوقعات التنظيمية	.499	.104	.556	4.796	.000
	القيم التنظيمية	.337	.120	.324	2.799	.008

a. Variable dépendante : الوظيفة الحياة جودة

المصدر: مخرجات برنامج spss v.22

من الجدول أعلاه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة للتدريب وميل خط الانحدار بالنسبة لإدارة المعرفة وفق المعادلة التالية:  $Y=0.20+0.499X1+0.337X2$

X1 هي التوقعات التنظيمية, X2 هي القيم التنظيمية



عند دراسة قسم sig أي مستوى الدلالة نجد أن قيم مقبولة لأنها اقل من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نستنتج أن التوقعات التنظيمية والقيم التنظيمية أهم العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة تقرت وكإجابة على السؤال الثالث نقول أن طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية هي علاقة ارتباطية طردية متوسطة، وعليه نرفض الفرضية الثالثة والقائلة بان هناك علاقة ارتباطية ضعيفة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة.

#### رابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تغزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي، العمر، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة)

أ - الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية لمتغير الجنس:

الجدول (2-27): نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالجنس

#### ANOVA

جودة الحياة الوظيفية

	مج مربعات	درجة الحرية	معدل مربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
Intergroupes	.182	1	.182	1.009	.321
Intragroupes	7.222	40	.181		
Total	7.405	41			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة F المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ومستوى الدلالة 0.321 وهو أكبر من 0.05 أي انه ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول تأثيرهم على جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس.

ب - الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

الجدول (2-28): نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالمستوى التعليمي

#### ANOVA

جودة الحياة الوظيفية

	مج مربعات	درجة الحرية	معدل مربعات	قيمة F	مستوى دلالة
Intergroupes	.518	2	.259	1.467	.243
Intragroupes	6.887	39	.177		
Total	7.405	41			

المصدر: مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول (2-32) أن قيمة F المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ومستوى الدلالة 0.243 أكبر من 0.05 أي انه ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية لمتغير المستوى التعليمي

ت - الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير العمر

الجدول (2-29): نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالعمر

ANOVA

جودة الحياة الوظيفية

	مج مربعات	درجة الحرية	معدل مربعات	قيمة F	مستوى دلالة
Intergroupes	.275	2	.137	.751	.479
Intragroupes	7.130	39	.183		
Total	7.405	41			

المصدر: مخرجات SPSS

نلاحظ أيضاً من خلال الجدول (2-33) أن قيمة F المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ومستوى الدلالة 0.47 أكبر من 0.05 أي انه ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

ث - الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول جودة الحياة

الوظيفية لمتغير الوظيفة الحالية

الجدول (2-30): نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالوظيفة الحالية

ANOVA

جودة الحياة الوظيفية

	مج مربعات	درجة الحرية	معدل مربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
Intergroupes	.546	3	.182	1.008	.400
Intragroupes	6.859	38	.180		
Total	7.405	41			

المصدر: مخرجات SPSS

من خلال الجدول (2-34) نلاحظ أن قيمة F المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ومستوى الدلالة 0.40 أكبر من 0.05 وهذا يعني أن ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الوظيفة الحالية.

ج - الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول جودة الحياة

الوظيفية لمتغير سنوات الخبرة

الجدول (2-31): نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بسنوات الخبرة

ANOVA

جودة الحياة الوظيفية

	مج مربعات	درجة الحرية	معدل مربعات	قيمة F	مستوى دلالة
Intergroupes	.205	3	.068	.360	.782
Intragroupes	7.200	38	.189		
Total	7.405	41			

المصدر: مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة F أكبر من القيمة الجدولية ومستوى الدلالة 0.782 وهو أكبر من 0.05 أي أنه ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

وكخلاصة وإجابة على السؤال الرابع هل توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية ( الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة) وعليه نقبل الفرضية القائلة لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية ( الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة) ويمكن الأخذ بها.

### الفرع الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: هناك مستوى متوسط للثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة وحدة تقرت

بعد تحليل بيانات الاستبيان تم قبول الفرضية حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة 2.03 وهذا يعني أن الثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بتقرت متوسط, لدى يتوجب على المؤسسة تعزيز هذه الثقافة وذلك من خلال ترسيخ العلاقات الطيبة بين العمال ونشر ثقافة التعاون, وتحقيق العدالة بينهم وتشجيعهم على الإبداع والابتكار .

الفرضية الثانية: يوجد مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية في شركة محل الدراسة

تم رفض هذه الفرضية حيث تبين نتائج التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة, أن المستوى العام لجودة الحياة الوظيفية متوسط , وهذا يدل على أن هناك قصور من ظرف مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بتقرت, في توفير ظروف التي تساعد في تحسين عوامل جودة الحياة الوظيفية لدى وجب على المؤسسة محل الدراسة الاهتمام بالعوامل المساعدة في تحقيق حياة وظيفية جيدة والمتمثلة في توفير ظروف العمل المناسبة التي تساعد على تحقيق أمان وظيفي وتقديم مكافآت وتعويضات للعمال

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بتقرت

تم رفض هذه الفرضية لان درجة الارتباط كانت متوسطة حيث بلغت 66.9%, وبما أن هناك علاقة ارتباطية فان الثقافة التنظيمية يؤثر على جودة الحياة الوظيفية حيث كان للقيم التنظيمية والتوقعات التنظيمية الدور الأكبر في ذلك, فهي تعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة,

الفرضية الرابعة: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في نظرة المبحوثين حول جودة الحياة الوظيفية تغزى للمتغيرات الشخصية (الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة)

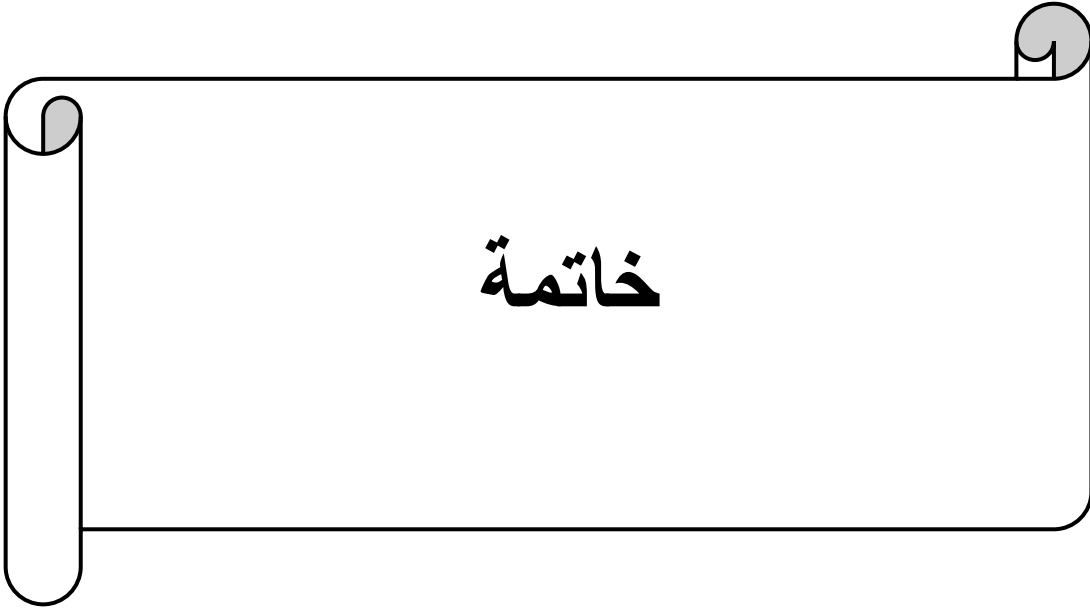
- ✓ ليس هناك اختلافات ذات دلالة جودة الحياة الوظيفية تغزى لمتغير الجنس؛
- ✓ ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تغزى لمتغير المستوى التعليمي؛
- ✓ ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تغزى لمتغير العمر؛
- ✓ ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تغزى لمتغير الوظيفة الحالية؛
- ✓ ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تغزى لمتغير سنوات الخبرة

أكدت نتائج التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة انه لا يوجد تأثير العوامل الديمغرافية لعمال شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بتقرت على جودة الحياة الوظيفية لديها

## خلاصة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة التطبيقية معالجة أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة تفرقت, وقد وقع اختبار مجال دراستنا التطبيقية على عينة من عمال المؤسسة محل الدراسة الوطنية وتسليط الضوء من خلال معرفة واقع الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها على جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعاد هذه الأخيرة والمتمثلة ، حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية .

تطرقنا من خلال هذا الفصل لمبشرين الأول تعرضا فيه إلى منهجية وأدوات الدراسة الميدانية، والمبحث الثاني تعرضنا إلى تحليل ومناقشة نتائج الدراسة وعرضها بتفصيل، وفي الأخير يمكن القول إن هذه الدراسة خلصت إلى أن وجود واقع المزايا الوظيفية مميز لدى موظفي الإدارة العليا لشركة الوطنية للتأمينات وبهذا فهي تأثر على رضا موظفي الإدارة العليا للشركة محل الدراسة



لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن نجاح المنظمة يتطلب عدة عوامل وتعتبر الثقافة التنظيمية أحد أهم العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق مؤسسات الأعمال اليوم, باعتبار أن الثقافة التنظيمية منظومة من القيم والقواعد المشتركة حيث اتضح ذلك من خلال الربط بين أبعاد الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية ولقد قمنا بالإجابة عن مجموعة من التساؤلات التي تمثل إشكالية الدراسة وذلك من خلال تقسيم بحثنا هذا إلى قسمين جانب نظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية والجانب التطبيقي الذي تطرقنا فيه إلى الدراسة الميدانية ولقد أحطنا بجميع جوانب الإشكالية من خلال أسئلة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من موظفي مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت حيث تم التوصل إلى ما يلي:

### نتائج اختبار الفرضيات:

لقد كشفت نتائج دراسة وتحليل أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي شركة الكهرباء والطاقات المتجددة عن النتائج التالية:

- بالنسبة للفرضية الأولى: يتبين أن مستوى الثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة "وحدة تقرت" متوسط , وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى التي تنص إلى أن: "هناك مستوى متوسط للثقافة التنظيمية في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة" تقرت.

- بالنسبة للفرضية الثانية: اتضح أن الشركة محل الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية فيها متوسط, وهذا ما ينفي صحة الفرضية التي تنص إلى أن: " يوجد مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة" تقرت.

- بالنسبة للفرضية الثالثة: يتضح لنا ان هناك علاقة ارتباطية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة, وهذا ما ينفي صحة الفرضية التي تنص إلى أن: " توجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت."

1. - بالنسبة للفرضية الرابعة: يتبين لنا انه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في نظرة الباحثين حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة), وهذا ما يثبت صحة الفرضية التي تنص على: " لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في نظرة الباحثين حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية؛ (الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة)."

### نتائج الدراسة: تم التوصل إلى النتائج التالية:

- ✓ اتضح أن الشركة محل الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية فيها متوسط؛
- ✓ اهتمام شركة الكهرباء والطاقات المتجددة بجودة الحياة الوظيفية متوسط؛
- ✓ وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة محل الدراسة حيث بلغت نسبته 66.9%؛
- ✓ لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في نظرة الباحثين حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية؛ الجنس, المستوى التعليمي, العمر, الوظيفة الحالية, سنوات الخبرة.

توصيات الدراسة : بعد استعراض نتائج الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تمكننا من معالجة بعض نقاط الضعف في المؤسسة وتعزيز نقاط القوة

- العمل على ترسيخ الثقافة التنظيمية في المنظمة؛
- تقوية العلاقة بين العاملين والمؤسسة؛
- العمل على توفير مناخ تنظيمي جيد لكي تزيد الثقافة التنظيمية بين العاملين؛
- التقرب أكثر نحوى العمال لمعرفة أفكارهم ومساندتهم في تطبيق الأفكار الجيدة؛
- إعادة الشركة النظر في بعض العوامل التي من شأنها تزيد من جودة الحياة الوظيفية؛
- وضع برامج الصحة والسلامة المهنية والتي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية.

### أفاق الدراسة:

وفي آخر الدراسة وبناء على ما تم التوصل إليه سوف نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا

- العلاقة بين الثقافة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.
- واقع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الخاصة.
- اثر الرضا الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية.





## قائمة المصادر و المراجع

## قائمة المراجع

### قائمة المراجع

#### أولاً: المراجع باللغة العربية

#### 1- الكتب:

- ✗ حريم حسين, السلوك التنظيمي-سلوك الأفراد والمنظمات, دار زهران للنشر والتوزيع, عمان- الأردن , 1997
- ✗ جمال الدين محمد المرسي, الثقافة التنظيمية والتغيير, الدار الجامعية للنشر والتوزيع, الإسكندرية, 2006
- ✗ محمد الفاتح المغربي, أصول الإدارة والتنظيم, الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي, الطبعة الأولى, 2018,
- ✗ المدهون موسى, والجزراوي إبراهيم, تحليل السلوك التنظيمي, عمان, المركز العربي للخدمات الطلابية, طبعة الأولى, 1995.
- #### 2- الرسائل والمذكرات:
- ✗ سمية بريالة, اثر الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعين بمؤسسة مغرب سيراميك -تفرت- رسالة ماستر تخصص إدارة أعمال, كلية علوم التسيير, جامعة ورقلة 2017.
- ✗ اليأس سالم, تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية لشركة الألمنيوم الجزائر وحدة مسيلة رسالة ماجستير تخصص إدارة أعمال, كلية علوم التجارية, جامعة مسيلة 2006.
- ✗ علي عبد الله, اثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية حالة الجزائر, أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية, غير منشورة, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر, الجزائر 1999.
- ✗ بن خالد عبد الكريم, جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي بولاية أدرار, رسالة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس العمل والتنظيم, كلية العلوم الاجتماعية, 2016/2017.
- ✗ مختار يونس, الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي, بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة محمد خيضر بسكرة, 2015.
- ✗ سمر سعيد البياري, جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة رسالة ماجستير, غير منشورة, الجامعة الإسلامية بغزة, 2018.
- ✗ ناصر محمد يوسف أبو شمالة, واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية, رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الإسلامية, كلية التجارة, 2018.
- ✗ بن خالد عبد الكريم, جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي بالمستشفى العمومي بولاية أدرار, رسالة دكتوراه, غير منشورة, جامعة وهران, كلية العلوم الاجتماعية, 2016/2017.
- ✗ محمود إسماعيل إسماعيل أبو عودة, اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة, رسالة ماجستير تخصص إدارة أعمال, الجامعة الإسلامية بغزة, 2018.
- ✗ حرز عبد الحفيظ, اثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العطل المرضية دراسة حالة الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية بسكرة رسالة ماستر تخصص علوم التسيير, جامعة بسكرة 2018-2019
- ✗ عبد الستار مركمال, الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسات التربوية المختصة جامعة زيان عاشور جلفة, رسالة ماجستير تخصص علوم اجتماعية, جامعة الجلفة. 2013-2014

## قائمة المراجع

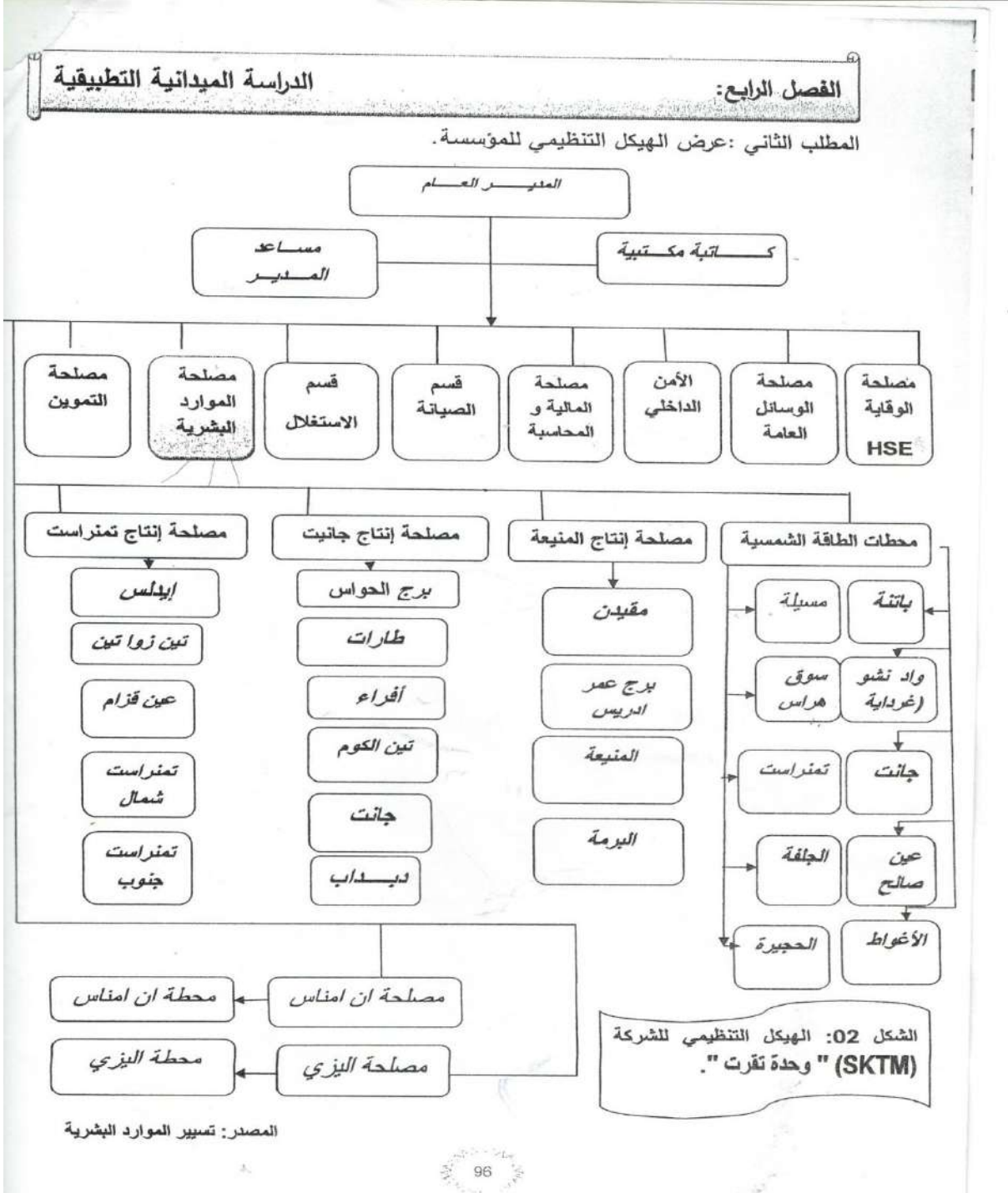
- ✗ أبو القاسم خباز , اثر الثقافة التنظيمية على جودة الخدمات الصحية دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية مقاطعة تقرت , رسالة ماستر تخصص ادارة اعمال, جامعة ورقلة 2016-2017
- ✗ عايطي مایسة, اثر الثقافة التنظيمية على جودة الخدمة دراسة شركة سون لغاز لتوزيع الكهرباء والغاز الوسط-ورقلة رسالة ماستر تخصص إدارة أعمال, كلية علوم التسيير جامعة ورقلة 2017
- 3 -المجلات:
- ✗ عبد الله البريدي, ماذا نقصد بالثقافة التنظيمية؟, مجلة التدريب والتقنية, العدد 71 يناير 2005م.
- ✗ محمود محمد أمين, العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي, مجلد 35 عدد 1, 2015, يونيو

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- ✗ **Linguli ,L.M, Influence of work environment on employees** quality of work life and commitment at Devki steel Mills Limited- Ruiru( Unpublished Doctoral dissertation), University of Nairobi 2013,
- ✗ Werther w ,& Davis, **Human Resource and personnel Management, new** York, McGraw-Hill,2002
- ✗ Ravasi, D Schultz, ”**Responding the role of organizational culture**”, Academy of management Journal, 49(3)
- ✗ (Farid, Izadi & Alipour, “**Relationship between quality of work life and organizational commitment among Lecturers in a Malaysian public research university**”2014.
- ✗ Ali valizadeh and Jafar ghahremani,**The relationship between organizational culture and quality of working life of employees** ,2010
- ✗ : Dastjerdi, Pour, “**Ree lationship of work culture work culture with improving quality of employees work life in oil company**” 2015
- ✗ Benjamin, “**The impact of organizational culture and leadership style on quality of work-life among employées in Nigeria**”2015
- ✗ Verma & Doharey “**A Study to Identify the Factors Affecting the Quality of Work Like in Scale Industries**”2016



الملاحق



## الملاحق

الملحق رقم 2: قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة
01	رشيد مناصريه	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح
02	قداش سمية	أستاذة مساعدة ب	جامعة قاصدي مرباح
03	بن شويحة بشير	أستاذ محاضر ب	جامعة قاصدي مرباح
04	عبد الرؤوف حجاج	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح
05	ظواهر عبد الجليل	أستاذ محاضر ب	جامعة قاصدي مرباح

النهائية

الملحق 3: الاستبيان في صورته



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير  
تخصص موارد بشرية  
استبيان حول موضوع

"اثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية"

أخي العامل .....أختي العاملة....

السلام عليكم وبعد .

أضع بين أيديكم استبانة بحثية ندرس بها (اثر لثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية), وذلك استكمالا لمتطلبات  
نيل درجة الماستر في إدارة الموارد البشرية .

لدى يرجى من سيادتكم التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة وذلك بإبداء الرأي بكل دقة وموضوعية لكل عبارة من عبارات  
الاستبانة بما ترونه مناسبا وذلك بوضع إشارة (x) في المكان المناسب . مع العلم أن جميع البيانات ستتعامل بسرية تامة, ولن  
تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين حسن تعاونكم وجهادكم .

الباحثة: بكوش آسيا /محموي أميرة

أولا البيانات الشخصية :

ضع إشارة (x) في المكان المناسب:

ذكر

الجنس

جامعي

ثانوي

ب-المستوى التعليمي: اقل من ثانوي

أكثر من 50

من 41-50

من 30-40

ج- العمر: اقل من 30 سنة

## الملاحق

د- الوظيفة الحالية: إطار  أعوان مهارة  أعوان تنفيذ  إطار سامي

هـ- سنوات الخبرة: اقل من 5 سنوات  6-10 سنوات  11-15 سن  أكثر من 15 سنة

رقم الفقرات	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
<b>أبعاد الثقافة التنظيمية</b>				
<b>أ - القيم التنظيمية:</b>				
01	ترسخ بيئة العمل الحالية العلاقات الطيبة بين العاملين			
02	تتوافق قيمى السائدة مع ثقافة المؤسسة التي اعلم بها			
03	يوجد ثقة متبادلة بين الموظفين والإدارة			
04	احضر إلى العمل في الموعد المحدد .			
05	أتعاون مع زملائي في العمل			
<b>ب - المعتقدات التنظيمية:</b>				
01	اشعر بالانتماء داخل المؤسسة التي اعلم بها			
02	أشارك مع زملائي في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالنا.			
03	تحرص المؤسسة على نشر ثقافة التعاون بين الموظفين في مختلف المستويات			
05	يوجد تكافؤ بين السلطة والمسؤولية المعطاة للموظفين في المؤسسة			
06	يوجد ظاهرة اتكال بعض الموظفين على زملائهم في إنجاز الأعمال المكلفين بها			
<b>ج- الأعراف التنظيمية:</b>				
01	تتكيف الأعراف السائدة بين الموظفين مع التطورات السائدة في المؤسسة			
02	المعايير السائدة بين الموظفين تساعد على تهيئة مناخ مشجع على الإبداع والابتكار.			
03	تلزم الأعراف السائدة الإدارة بنشر قصص نجاح الموظفين وإبراز أعمالهم وإنجازاتهم.			
04	تلتمز المؤسسة بنشر وإبراز أعمال وإنجازات الموظفين الناجحين			
<b>د- التوقعات التنظيمية:</b>				
01	تقدر المؤسسة الجهود التي أبدها			



## الملاحق

			02	الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة مناسبة .
			03	يبدل الموظفون الجهود اللازمة من اجل تحقيق الأهداف التي تتوقعها المؤسسة منهم.
			04	تشعر كموظف بوجود عدالة في تقييم أدائك
			05	تتوقع المؤسسة من الموظفين أن يقومو بكافة المهام والواجبات مقابل الحصول على كافة الحقوق الوظيفية
<b>أبعاد جودة الحياة الوظيفية:</b>				
<b>أولاً: ظروف العمل المادية.</b>				
			01	اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث (التهووية , الإضاءة, الأثاث...)
			02	اعمل في بيئة عمل خالية من التلوث
			03	وسائل العمل في المؤسسة متوفرة .
			04	توفر المؤسسة التسهيلات للعاملين لانجاز أعمالهم
<b>ثانياً: العوامل الوظيفية (التصميم الوظيفي, الأمان الوظيفي, فرص التقدم والترقية)</b>				
<b>أ - التصميم الوظيفي:</b>				
			01	تميز المهام الوظيفية لعملي بالوضوح والسلامة.
			02	اشعر أن وظيفتي ذات أهمية وتأثير في المؤسسة .
			03	تراعي المؤسسة قدراتي ومجهوداتي الوظيفية .
			04	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والقدرات العملية
<b>ب -الأمان الوظيفي</b>				
			01	اشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي بالمؤسسة
			02	المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع الأطراف
			03	تتبع المؤسسة سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين
			04	تعمل المؤسسة على تهيئة العاملين لتعزيز الشعور لديهم بالاستقرار الوظيفي في العمل
			05	توجد نقابة للموظفين تساهم في معالجة مشاكلهم
<b>ج- فرص التقدم والترقية</b>				

## الملاحق

			01 أنظمة الترقية مناسبة وملائمة في المؤسسة
			02 تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة
			03 يوجد فرص مستقبلية للترقية في المؤسسة
			04 تمنح المؤسسة الترقية الاستثنائية على أساس كفاءة أداء العاملين
<b>ثالثا: العوامل المادية (الأجور, المكافآت والتعويضات),</b>			
<b>أ - الأجور</b>			
			01 يوجد نظام ملائم للأجور داخل المؤسسة
			02 هناك نظام أجور واضح في المؤسسة
			03 يحصل العاملون على أجور جيدة نظير مهامهم الوظيفية
			04 تعتبر أجور العاملين عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في المهنة
			04 تلي الأجور حاجاتي ومتطلباتي اليومية
<b>ب- المكافآت و التعويضات</b>			
			01 يوجد نظام مكافآت وتعويضات داخل المؤسسة
			نظام المكافآت وتعويضات واضح في المؤسسة
			03 نظام مكافآت وتعويضات في المؤسسة عادل
			04 يتم تقديم مكافآت مقابل أداء العاملين
			05 يعتمد نظام مكافآت والتعويضات في المؤسسة على معايير
<b>رابعاً-العوامل الصحية والسلامة المهنية</b>			
			01 يوجد أنظمة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة
			02 هناك برامج تدريبية بخصوص الصحة والسلامة المهنية
			03 هناك إجراءات فاعلة لعدم تعرض الموظفين للأضرار المهنية
			04 تعمل المؤسسة على إجراء فحوصات طبية دورية لكل موظف من موظفيها

الملحق 4: نتائج التحليلي الإحصائي SPSS V.22

معامل اتساق ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.939	50

تحليل المتغيرات الشخصية

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	33	78.6	78.6	78.6
	انثى	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي من اقل	2	4.8	4.8	4.8
	ثانوي	16	38.1	38.1	42.9
	جامعي	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

العمر بالسنوات

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	40 الى 30 من	27	64.3	64.3	64.3
	50 الى 41 من	14	33.3	33.3	97.6
	50 من اكثر	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

الوظيفة الحالية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إطار	23	54.8	54.8	54.8

## الملاحق

مهارة أعوان	7	16.7	16.7	71.4
تنفيذ أعوان	7	16.7	16.7	88.1
سامي إطار	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

### سنوات الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل	6	14.3	14.3	14.3
	سنوات 10 الى 6 من	27	64.3	64.3	78.6
	سنة 15 الى 11 من	8	19.0	19.0	97.6
	سنة 15 من أكثر	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### نتائج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

#### Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
ترسخ بيئة العمل الحالية العلاقات الطيبة بين العاملين	42	2.24	.656
تتوافق قيمي الساندة مع ثقافة المؤسسة التي اعمل بها	42	2.14	.647
يوجد ثقة متبادلة بين الموظفين والإدارة	42	2.05	.661
احضر إلى العمل في الموعد المحدد.	42	2.52	.634
أتعاون مع زملائي في العمل	42	2.67	.477
اشعر بالانتماء داخل المؤسسة التي اعمل بها	42	2.45	.633
أشارك مع زملائي في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالنا.	42	2.36	.656
تحرص المؤسسة على نشر ثقافة التعاون بين الموظفين في مختلف المستويات	42	2.00	.698
يوجد تكافؤ بين السلطة والمسؤولية المعطاة للموظفين في المؤسسة	42	1.74	.665
يوجد ظاهرة انكاس بعض الموظفين على زملائهم في انجاز الأعمال المكلفين بها	42	2.31	.680
تتكيف الأعراف الساندة بين الموظفين مع التطورات الساندة في المؤسسة	42	2.10	.692
المعايير الساندة بين الموظفين تساعد على تهيئة مناخ مشجع على الإبداع والابتكار.	42	1.95	.764

## الملاحق

سنوات الخبرة	42	2.10	.656
تلتزم الأعراف السائدة الإدارة بنشر قصص نجاح الموظفين وإبراز أعمالهم وانجازاتهم.	42	1.62	.697
تلتزم المؤسسة بنشر وإبراز أعمال وانجازات الموظفين الناجحين	42	1.57	.770
تقدر المؤسسة الجهود التي أبدلها	42	1.81	.671
الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة مناسبة.	42	1.60	.734
يبدل الموظفون الجهود اللازمة من اجل تحقيق الاهداف التي تتوقعها المؤسسة منهم.	42	2.17	.730
تشعر كموظف بوجود عدالة في تقييم أدائك	42	1.57	.590
تتوقع المؤسسة من الموظفين أن يقومو بكافة المهام والواجبات مقابل الحصول على كافة الحقوق الوظيفية	42	2.02	.715
اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث (التهوية , الإضاءة , الأثاث)...	42	1.43	.737
اعمل في بيئة عمل خالية من التلوث	42	1.40	.665
وسائل العمل في المؤسسة متوفرة.	42	1.83	.696
توفر المؤسسة التسهيلات للعاملين لانجاز أعمالهم	42	1.83	.696
تتميز المهام الوظيفية لعملي بالوضوح والسلامة.	42	1.98	.749
أشعر أن وظيفتي ذات أهمية وتأثير في المؤسسة.	42	2.36	.656
تراعي المؤسسة قدراتي ومجهوداتي الوظيفية.	42	1.86	.718
يوجد توافق بين المؤهل العلمي والقدرات العملية	42	2.12	.705
أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي بالمؤسسة	42	2.24	.726
المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع الأطراف	42	1.98	.715
تتبع المؤسسة سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين	42	2.10	.656
تعمل المؤسسة على تهيئة العاملين لتعزيز الشعور لديهم بالاستقرار الوظيفي في العمل	42	1.86	.718

## الملاحق

توجد نقابة للموظفين تساهم في معالجة مشاكلهم	42	2.12	.670
أنظمة الترقية مناسبة وملائمة في المؤسسة	42	1.71	.708
تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة	42	1.79	.813
يوجد فرص مستقبلية للترقية في المؤسسة	42	1.95	.795
تمنح المؤسسة الترقيات الاستثنائية على أساس كفاءة أداء العاملين	42	1.60	.627
يوجد نظام ملائم للأجور داخل المؤسسة	42	2.14	.872
هناك نظام أجور واضح في المؤسسة	42	2.43	.801
يحصل العاملون على أجور جيدة نظير مهامهم الوظيفية	42	2.00	.855
تعتبر أجور العاملين عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في المهنة	42	2.07	.867
تُلبي الأجور حاجاتي ومتطلباتي اليومية	42	2.10	.759
يوجد نظام مكافآت وتعويضات داخل المؤسسة	42	1.95	.795
نظام المكافآت وتعويضات واضح في المؤسسة	42	1.88	.670
نظام مكافآت وتعويضات في المؤسسة عادل	42	1.52	.594
يتم تقديم مكافآت مقابل أداء العاملين	42	1.60	.665
يعتمد نظام مكافآت والتعويضات في المؤسسة على معايير	42	1.81	.833
يوجد أنظمة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة	42	1.86	.843
هناك برامج تدريبية بخصوص الصحة والسلامة المهنية	42	1.81	.740
هناك إجراءات فاعلة لعدم تعرض الموظفين للأضرار المهنية	42	2.00	.765
تعمل المؤسسة على إجراء فحوصات طبية دورية لكل موظف من موظفيها	42	2.60	.701
N valide (liste)	42		

القيم التنظيمية	42	2.32	.410
المعتقدات التنظيمية	42	2.17	.358
الأعراف التنظيمية	42	1.81	.581
التوقعات التنظيمية	42	1.83	.474
ظروف العمل المادية	42	1.63	.533

## الملاحق

العوامل الوظيفية	42	1.97	.443
العوامل المادية	42	1.95	.523
عوامل الصحة والسلامة المهنية	42	2.07	.571
الثقافة التنظيمية	42	2.03	.350
جودة الحياة التنظيمية	42	1.90	.425
N valide (liste)	42		

## اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

### Corrélations

	الثقافة التنظيمية	الوظيفية الحياة جودة
الثقافة التنظيمية	1	.669**
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)		.000
N	42	42
جودة الحياة الوظيفية	.669**	1
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)	.000	
N	42	42

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

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.669 <sup>a</sup>	.447	.433	.320

a. Prédicteurs : (Constante), الثقافة التنظيمية

b.

### ANOVAa

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3.311	1	3.311	32.348	.000 <sup>b</sup>
	Résidus	4.094	40	.102		
	Total	7.405	41			

a. Variable dépendante : التنظيمية الحياة جودة

b. Prédicteurs : (Constante), الثقافة التنظيمية

### Coefficientsa

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	.252	.295		.854	.398
	الثقافة التنظيمية	.812	.143	.669	5.688	.000

a. Variable dépendante : التنظيمية الحياة جودة

### Corrélations non paramétriques

		التنظيمية القيم	التنظيمية المعتقدات	التنظيمية الاعراف	التوقعات التنظيمية
الوظيفية الحياة جودة	Coefficient de corrélacion	.368**	.212	.358**	.459**
	Sig. (bilatéral)	.001	.064	.001	.000
	N	42	42	42	42

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

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

#### Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variabes introduites	Variabes éliminées	Méthode
1	التنظيمية التوقعات		Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).
2	التنظيمية القيم		

a. Variable dépendante : الوظيفية الحياة جودة

#### Récapitulatif des modèles<sup>c</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.417	.324
2	.725 <sup>b</sup>	.526	.502	.300

a. Prédictors : (Constante), التنظيمية التوقعات

b. Prédictors : (Constante), التنظيمية القيم , التنظيمية التوقعات

c. Variable dépendante : الوظيفية الحياة جودة



## الملاحق

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3.193	1	3.193	30.318	.000 <sup>b</sup>
	Résidus	4.212	40	.105		
	Total	7.405	41			
2	Régression	3.897	2	1.949	21.667	.000 <sup>c</sup>
	Résidus	3.507	39	.090		
	Total	7.405	41			

a. Variable dépendante : الوظيفة الحياة جودة

b. Prédicteurs : (Constante), التنظيمية التوقعات

c. Prédicteurs : (Constante), التنظيمية القيم , التنظيمية التوقعات

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	.823	.202		4.064	.000
	التنظيمية التوقعات	.589	.107	.657	5.506	.000
2	(Constante)	.206	.289		.713	.480
	التنظيمية التوقعات	.499	.104	.556	4.796	.000
	التنظيمية القيم	.337	.120	.324	2.799	.008

a. Variable dépendante : الوظيفة الحياة جودة

## اختبار الفروقات

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

أولاً: علاقة الجنس لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعاً للجنس

### ANOVA

الوظيفة الحياة جودة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.182	1	.182	1.009	.321
Intragroupes	7.222	40	.181		
Total	7.405	41			

## الملاحق

ثانيا:علاقة المستوى التعليمي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى التعليمي

### ANOVA

الوظيفية الحياة جودة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.518	2	.259	1.467	.243
Intragroupes	6.887	39	.177		
Total	7.405	41			

ثالث:علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

### ANOVA

الوظيفية الحياة جودة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.275	2	.137	.751	.479
Intragroupes	7.130	39	.183		
Total	7.405	41			

رابعا:علاقة الوظيفة الحالية لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للوظيفة الحالية

### ANOVA

الوظيفية الحياة جودة

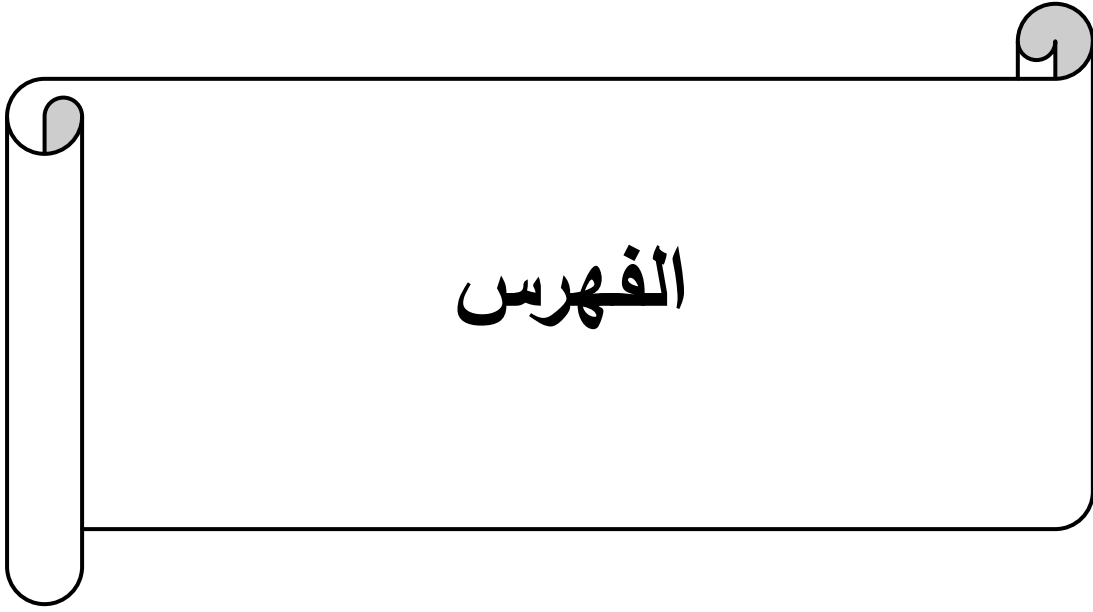
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.546	3	.182	1.008	.400
Intragroupes	6.859	38	.180		
Total	7.405	41			

خامسا:علاقة الخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للخبرة

### ANOVA

الوظيفية الحياة جودة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.205	3	.068	.360	.782
Intragroupes	7.200	38	.189		
Total	7.405	41			



IV	الإهداء 1
V	الإهداء 2
VI	شكر
VII	ملخص
VIII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XII	قائمة الملاحق
أ-د	مقدمة
<b>الفصل الأول</b> <b>الأدبيات النظرية والتطبيقية</b>	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: عموميات حول الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للثقافة التنظيمية
3	الفرع الأول: مفهوم الثقافة التنظيمية
4	الفرع الثاني: خصائص الثقافة التنظيمية
5	الفرع الثالث: أهمية الثقافة التنظيمية
5	الفرع الرابع: أنواع ومحددات الثقافة التنظيمية
7	الفرع الخامس: أبعاد الثقافة التنظيمية
8	المطلب الثاني: جودة الحياة الوظيفية
8	الفرع الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية
9	الفرع الثاني: قياس جودة الحياة الوظيفية
11	الفرع الثالث: أهمية جودة الحياة الوظيفية
11	الفرع الرابع: أبعاد جودة الحياة الوظيفية
13	المطلب الثالث: العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية
14	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية
14	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة.
14	الفرع الأول: دراسات باللغة العربية
17	الفرع الثاني: دراسات باللغة الأجنبية
20	المطلب الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
22	خلاصة

الفصل الثاني	
الدراسة الميدانية لتأثير الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية "في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت"	
24	تمهيد
25	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
25	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
25	الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
27	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
29	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
29	الفرع الأول: أداة الدراسة
30	الفرع الثاني: صدق الأداة
30	الفرع الثالث: ثبات أداة الدراسة
30	الفرع الرابع: السلم المستخدم في الاستبيان
31	الفرع الخامس: أساليب المعالجة الإحصائية
32	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات
32	المطلب الأول: عرض خصائص عينة الدراسة
35	المطلب الثاني: عرض لنتائج محاور الدراسة
29	الفرع الأول:
30	الفرع الثاني:
53	خلاصة
54	خاتمة
58	المراجع
61	الملاحق
76	الفهرس