

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاجتماعية
الشعبة: علم اجتماع
التخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل .
إعداد الطالب: لعبيدي منير.

بغنوان:

المناخ التنظيمي و دوره في تحسين الاداء الوظيفي
دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود ولاية
ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

2024/.06./06

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
عريف عبد الرزاق	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
عمر حمداوي	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
حماني فضيلة	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(و ما أوتيتم من العلم الا قليلا)

سورة الاسراء (85)

صدق الله العظيم

الإهداء

الى الوالدين الكريمين و فناء و احتراماً الى زوجتي و أبنتي أنس و الى جميع اخواتي و أصدقائي
و أصدقائي الى كل طلبة العلم و الباحثين و الأساتذة الكرام و الى جميع المسلمين ، أهدى عملي
هذا راجياً من الله أن يجعله في ميزان الحسنات

شكر و تقدير

الحمد لله الذي من علي من فضله و هيا لي تيسير الظروف و الاحوال لإنجاز هذا العمل العلمي المتواضع ووفاء و تقديرا و اعترافا مني بالجميل و الفضل لأصحابه فإنني أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة المحترمون على تفضلهم بقبول تحكيم هذا العمل المتواضع و منحي شرف تقييمه , كما أزجي خالص شكري و امتناني لأستاذي القدير الدكتور عمر حمداوي على تكرمه بأشراف على هذا العمل حيث ساندني و أرشدني بالنصح و التوجيه و التعليم طوال فترة اعداد المذكرة و لم يبخل علي بجهد و لم يدخر وسعا في سبيل دعمي للوصول الى هذا النجاح منذ البداية , كما أتقدم بجزيل الشكر للأساتذة الكرام أعضاء هيئة التدريس و طاقم العمل بالإدارة كلية ادارة الاعمال بجامعة قاصدي مرباح ، و أسأل الله تعالى أن يكون هذا العمل في صحائف أعمالهم جميعا ، أن يجزيهم الله خير الجزاء ، والشكر موصول الى كل من مد لي يد العون و المساعدة في اعداد هذا العمل على اكمل وجه , فأن قدر لهذا العمل التوفيق و السداد فمن الله وحده و ان اخطأت أو قصرت فذلك من نفسي و الحمد لله على الختام

فهرس المحتويات:

العنوان	الصفحة
إهداء	-
شكر وتقدير	-
فهرس المحتويات	-
قائمة الجداول	-
قائمة الاشكال البيانية	-
قائمة الملاحق	-
ملخص الدراسة	-
مقدمة	أ
الفصل الاول : لاطار النظري لدراسة	
تمهيد الفصل	05
أولاً: بناء الاشكالية الدراسة	05
ثانياً: أسباب اختيار موضوع الدراسة	07
ثالثاً: أهمية الدراسة	07
رابعاً: أهداف الدراسة	08
خامساً: تحديد المفاهيم	09
سادساً: الدراسات السابقة	11

16	سابعا: المقاربة النظرية
20	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية للدراسة
22	تمهيد الفصل
23	أولاً: مجالات الدراسة (المكاني_الزمني_البشري)
24	ثانياً: المنهج و العينة المستخدم في الدراسة
27	ثالثاً: أدوات المستخدمة في الدراسة
29	خامساً: الاساليب الاحصائية
31	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: دراسة ميدانية المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة
33	تمهيد الفصل
34	أولاً: عرض نتائج الدراسة و تحليلها على ضوء الفرضيات
36	ثانياً: مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة
45	ثالثاً : الاستنتاج العامة للدراسة
46	خلاصة الفصل
69	خاتمة
70	قائمة المصادر والمراجع
72	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة الجدول
01	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	35
02	توزيع عينة الدراسة حسب السن	36
03	توزيع عينة الدراسة حسب الخلية	37
04	نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني	38
05	نتائج تحليل اجابات العينة على عبارات للمحور الثالث	39
06	نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع	40
07	نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات المحور الخامس	41
08	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	43
09	اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الفرضي (الفرضية الاولى)	44
10	اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الثانية)	45
11	اختبار (T) للعينة الواحد لمقارنة متوسط الاجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الثالثة)	45
12	اختبار (T) للعينة الواحد لمقارنة متوسط الاجابات مع متوسط الفرضي (الفرضية الرابعة)	46

فهرس الأشكال:

صفحة الشكل	عنوان الشكل	رقم الشكل
34	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة متغير الجنس	01
35	يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن	02
36	يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	03
42	التمثيل البياني لنتائج التوزيع الطبيعي	04

فهرس الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق	صفحة الملحق
01	يمثل استمارة الاستبيان	72
02	نتائج اختبار ألفا كرو نباخ للاستبيان	87
03	نتائج الاتساق الداخلي للاستبيان	88
04	نتائج توزيع عينة الدراسة	89
05	نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة	90
06	نتائج اختبار فرضيات الدراسة	95

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة المناخ التنظيمي و دوره في تحسين الاداء الوظيفي ، بحث تمحورت هذه الدراسة على التساؤل الرئيسي المتمثل في كيف يساهم المناخ التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسة الوطنية جيوفيزياء حاسي مسعود - ورقة؟

و تندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية

التساؤلات الفرعية:

1. هل توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي على الاداء الوظيفي ؟
2. هل توجد علاقة بين طبيعة الاتصال على الاداء الوظيفي ؟
3. هل توجد علاقة بين اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي ؟

و طبقت على عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء و قد تمثل عددهم الاجمالي 100 موظف حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي و استخدم أداة المتمثلة في الاستبيان وتوصلنا الى النتائج التالية :

1/ أنه يوجد علاقة بين الهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقة

2/ أنه يوجد علاقة بين طبيعة الاتصال والأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقة

3/ أنه يوجد علاقة بين اتخاذ القرار والأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقة.

الكلمات المفتاحية : المناخ التنظيمي ، الاداء الوظيفي ، الهيكل التنظيمي، طبيعة الاتصال ،اتخاذ القرارات ، الاداء

Abstract :

This study aims to know the organizational climate and its role in improving job performance. This study focused on the main question: How does the organizational climate contribute to improving job performance at the National Geophysical Institution Hassi Messaoud – Ouargla?

The following sub-questions fall under it

Sub-questions:

1. What is the effect of organizational structure on job performance?
2. What is the effect of the nature of communication on job performance?
3. What is the effect of the nature of decision making on job performance?

It was applied to a sample of employees of the National Geophysical Institution, and their total number represented 100 employees. The descriptive approach was relied upon and the tool represented by the questionnaire was used, and we reached the following results:

- 1/ There is an relationship of the organizational structure on the job performance of the Hassi Messaoud Ouargla Geophysics Institution
- 2/ There is an relationship between the nature of communication and job performance at the Hassi Messaoud Ouargla Geophysics Institution
- 3/ There is a relationship between decision-making and job performance at the Hassi Messaoud Ouargla Geophysics Institution.

Keywords: organizational climate, job performance, organizational structure, nature of communication, decision making,

مقدمة

مقدمة:

ان الطريق نحو التنمية لاقتصادية يمر حتما عبر المؤسسات الاقتصادية الفعالة ، و التي بدورها تلعب دور حيوي في تطوير المجتمع من خلال توفير الخدمات و خلق فرص العمل ، من أجل تحقيق أهداف معينة ، حيث تعتبر المؤسسات الوطنية للبتروك عنصر مهما في اقتصاد الدولة حيث تعمل هذه المؤسسات كذراع تنفيذي للمسؤولين في ادارة و تنظيم هذا القطاع و من ضمن هذه المؤسسات تبرز المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ، حيث تهدف هذه المؤسسة الى تقديم خدمات علمية و تقنية في مجالات استكشاف و تقييم الموارد الطبيعية بالإضافة الى دراسة الظواهر الجيولوجية و الهيدرولوجية فالمؤسسة تعتبر جزءا أساسيا من البنية التحتية العلمية و التقنية ، و لنجاح و استمرار المؤسسة في تحقيق أهدافها لا بد من مراعاة مجموعة من المتغيرات ، و يعتبر المناخ التنظيمي احدى هذه المتغيرات الأساسية و المهمة التي تؤثر على جميع نواحيها بشكل عام و مواردها البشرية بشكل خاص .

لذلك يعد المناخ التنظيمي من بين المشكلات التي يتعرض لها الموظفون نتيجة عوامل تنظيمية (طبيعة لاتصال ، و الهيكل التنظيمي و اتخاذ القرارات) و غيرها من العوامل الاخرى التي تؤثر على الاداء الوظيفي ، حيث أن هذا الاخير ينتج عن تفاعل الموظف مع محيط العمل داخل المؤسسة ، حيث يكون هذا الاداء يسعى دائما الى تحقيق أهداف المؤسسة .

و انطلاقا من موضوع المناخ التنظيمي و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود ولاية ورقلة ، كون هذه المؤسسة تمثل عنصر حيوي للاقتصاد في الجزائر

لذلك تناولنا الدراسة متغيرين هما (المناخ التنظيمي ، و الاداء الوظيفي) من أجل الوصول الى النتائج التي تترتب عليهم ، تحت عنوان "المناخ التنظيمي و دوره في تحسين الاداء الوظيفي ، دراسة ميدانية على المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود ولاية ورقلة"

و انطلقت من تساؤلات الفرعية هم:

1. هل توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي على الاداء الوظيفي ؟
2. هل توجد علاقة بين طبيعة الاتصال على الاداء الوظيفي ؟
3. هل توجد علاقة بين طبيعة اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي ؟

و سوف نتطرق الى مختلف الجوانب المحيطة بالموضوع حيث احتوت الدراسة على ثلاث فصول كانت على النحو التالي :

الفصل الاول : و الذي يحتوى على الاطار النظري و يتضمن طرح الاشكالية ، وأسباب اختيار موضوع الدراسة ،بالإضافة الى لأهمية و أهداف الدراسة ، و عرض المفاهيم الخاصة بالموضوع الدراسة ، كما سيتم تناول الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع الدراسة ، و سنتطرق ايضا الى المقاربة النظرية الخاصة بالدراسة .

الفصل الثاني بعنوان : الاجراءات المنهجية للدراسة فقد تطرقنا فيها كل من : مجالات الدراسة ،المنهج المستخدم، و أدوات المستخدمة في الدراسة ، تحديد مجتمع الدراسة .

الفصل الثالث الذي هو بعنوان : عرض نتائج الدراسة ، فقد تم فيه عرض نتائج التساؤلات الدراسة و وصولا الى النتيجة العامة ،ثم الخاتمة ، ثم قائمة المراجع و الملاحق .

الفصل الأول:

الاطار النظري لدراسة

أولا : اشكالية الدراسة

ثانيا: أسباب اختيار موضوع الدراسة

ثالثا: أهداف الدراسة

رابعا : أهمية الدراسة

خامسا : تحديد المفاهيم

سادسا: الدراسات السابقة

سابعا: المقاربة النظرية

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

في هذا الفصل سنتطرق الى الاطار النظري و المفاهيم للدراسة و الذي من خلاله سيتم عرض الاشكالية و التساؤل الرئيسي و التساؤلات الفرعية ، بالإضافة الى ابراز الاسباب التي دفعتنا الى اجراء و اختيار هذا الموضوع و الاهمية و الاهداف التي نسعى لتحقيقها من هذه الدراسة ، و بعد ذلك نتطرق الى المفاهيم الاساسية المعتمدة في الدراسات السابقة الجزائرية و العربية و التي ساعدتني و استفدت منها ، اضافة الى المقاربات النظرية و التي تعد ضرورة منهجية لأي بحث

أولاً: بناء الاشكالية :

تعتبر المؤسسات البترولية في الجزائر جزء حيويًا من اقتصاد البلاد و تاريخها الحديث ، حيث تعود نشأتها الى منتصف القرن العشرين حيث بدأت الجزائر استغلال مواردها البترولية بمجدية و ذلك بعد اكتشاف حقول النفط الكبيرة في حاسي مسعود و حاسي رمل و من بين هذه المؤسسات المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ، و لقد كانت علاقة المناخ التنظيمي بالمؤسسات البترولية في الجزائر يمثل موضوعًا مهمًا يشغل العديد من الباحثين و المتخصصين في مجال علم الاجتماع التنظيمي ، كما تتعلق هذه العلاقة بكيفية تشكيل البيئة الداخلية في المؤسسة و أداء الموظفين و انتاجيتهم و بتالي تأثيرها على العمليات و النتائج النهائية في المؤسسة

كما يعد المناخ التنظيمي أحد العوامل المهمة لنجاح هذه المؤسسات التي تسعى بكل جهد الى تحقيق أهدافها التي أعدت من أجلها سواء كانت منظمات حكومية أو الغير حكومية و التي ترمي الى تحقيق تنمية في مختلف المستويات ، فالمناخ التنظيمي يمثل مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل داخل المنظمة و تدفع العاملين لتبني أنماط سلوكية معينة سواء في نفس المستوى الاداري او بين المستويات المختلفة و هذه الخصائص يمكن التعرف اليها من خلال تصورات و ادراك العاملين في المؤسسة ، ليستخلصوا منها مواقفهم و اتجاهاتهم و مساراتهم التي تحدد سلوكية و تؤثر على أدائهم ، حيث أن تلك الشخصية تتمثل في مجموعة الخصائص التي تميز احداها عن غيرها و التي تؤثر في سلوك الافراد فيها ، حيث لا يزال موضوع المناخ التنظيمي موضوع خلاف و جدل و لا يوجد اتفاق تام حول تحديد المقصود بالمناخ التنظيمي ، كما يعرف من قبل رواد النظرية الكلاسيكية على أنه البيئة الداخلية في المؤسسة التي تتأثر بشكل كبير بقيمتها و ثقافتها و أساليب أدائها، كما يرى بعض الباحثين أن المناخ التنظيمي يشير الى الداخلية في المؤسسات التي تتأثر بالعوامل لاقتصادية و التنظيمية و الاجتماعية و انعكاسها على سلوك و أداء الموظفين ، كما يرى آخرون أن المناخ التنظيمي عبارة عن أنماط تفاعل اجتماعي التي تتميز مؤسسة ما ، يتم هذا التفاعل من خلال الافراد و الجماعة و القادة ، فالمناخ التنظيمي يشير الى العلاقة الوظيفية القائمة بين الرؤساء و المرؤوسين ؟؟؟؟؟؟؟؟؟

كما أن الاداء الوظيفي يعتبر العنصر الاساسي لنجاح أي مؤسسة ، حيث يؤثر على انتاجية الموظفين و كفاءة العمل و يعتبر لأداء الوظيفي من بين المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا بين العلماء و الباحثين في المجالات الإدارية و التنظيمية، حيث يعتبر المكون الرئيسي للعملية الادارية و التنظيمية للمؤسسة كونه الجزء الحي منها، لأنه مرتبط بالإنسان الذي يدير العملية الانتاجية، كما ان اهميته لا تتوقف على مستوى المؤسسة ، بل تتعدى ذلك الى انجاح خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للدولة ولذلك يرى

بعض الباحثين في مجال هذا التخصص أنه جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات الي مخرجات ، ذات جودة تتفق مع مهارات و قدرات و خبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة و بيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة في أقصر وقت وأقل تكلفة

كما أن العلاقة بين المناخ التنظيمي و لأداء الوظيفي تتمثل في كيفية تأثير المناخ على مشاعر و سلوك الموظفين في مكان العمل , حيث يؤثر المناخ الايجابي على لأداء الوظيفي بزيادة التعاون و لابتكار داخل المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء، فأن الموظفين يكونون عادة مستعدين لتقدم جهود اضافية و التفاني في عملهم مما يؤدي الى تحقيق اداء متميز

ان لاهتمام بالجانب الانساني لفهم العوامل النفسية و الاجتماعية التي تؤثر على أداء الموظفين و التركيز على بناء علاقات انسانية قوية و لاتصال الفعال بين الموظفين و بين الادارة ، لزيادة التفاهم و التعاون و تطوير المهارات لتحقيق تحفيز بين الموظفين و لإدارة ، و توجيههم نحو تحقيق أهداف المؤسسة و تشجيع التطوير الشخصي و المهني للموظفين ، كوسيلة لتعزيز العلاقات لإنسانية و تحسين الاداء الوظيفي داخل المؤسسة

كما يلعب المناخ التنظيمي دورا حيويا في نجاح و استدامة المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة، و يؤثر على عدة جوانب من عملياتها و أدائها فصناعة البترولية تعتبر من الصناعات الخطيرة ، و يمكن أن يؤثر المناخ التنظيمي على الالتزام بمعايير السلامة و الامان في مواقع العمل و بتالي يؤثر على الانتاجية و كفاءة العمل داخل المؤسسة ، و بتالي جاءت هذه الدراسة تدور حول تساءل رئيسي

كيف يساهم المناخ التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود - ورقلة؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي و الاداء الوظيفي ؟
2. هل توجد علاقة بين طبيعة الاتصال و الاداء الوظيفي ؟
3. هل توجد علاقة بين طبيعة اتخاذ القرارات و الاداء الوظيفي ؟

الفرضيات :

1. توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي و الاداء الوظيفي .
2. توجد علاقة بين طبيعة الاتصال و الاداء الوظيفي .

3. 2. توجد علاقة بين اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي.

ثانيا: أسباب اختياري الموضوع الدراسة :

لقد تم اختيار موضوع المناخ التنظيمي و الاداء الوظيفي لجملة من الاسباب منها ما هو ذاتي و منها ما هو موضوعي

● الأسباب ذاتية :

- ✓ اندراج الموضوع ضمن مجال التخصص
- ✓ الرغبة في اكتشاف علاقة بين المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي في المؤسسات
- ✓ الرغبة في إنجاز مذكرة التخرج حول موضوع المناخ التنظيمي و دوره في تحسين الاداء الوظيفي .

● الأسباب موضوعية :

- ✓ اعتبار موضوع المناخ التنظيمي من المواضيع المدروسة في تخصصنا
- ✓ محاولة معرفة و اكتشاف أهمية الظاهرة المدروسة في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء

ثالثا: أهمية الدراسة :

➤ الأهمية العلمية :

- تعود أهمية الدراسة الى أهمية الموظفين داخل المؤسسات و ضرورة لاهتمام بهم و المحافظة عليهم لانهم مصدر التميز للمؤسسات لما يملكونه من معارف و خبرات يساعد على رفع مستوى أداهم اذ أن تحسين أداء العاملين يؤدي الى تحسين أداء المؤسسة
- يمكن لاستفادة من الدراسة في زيادة فاعلية المنظمات و كفاءتها من خلال توجيه أنظار الموظفين في هذه المنظمات الى أهمية المناخ التنظيمي

➤ الأهمية العملية :

يأمل الباحث من خلال الدراسات العملية أن تتوصل الى نتائج و توصيات تساعد المدراء و المسؤولين في تهيئة المناخ المناسب للارتقاء بأداء الموظفين العاملين في المؤسسة البترولية و تسليط الضوء على نقاط الضعف و السلبيات لتصحيحها و تعزيز الإيجابيات .

رابعاً: أهداف الدراسة :

- ✓ العمل على إيجاد هيكل تنظيمي مقبول يساعد على لأداء الجيد
- ✓ معرفة طبيعة العلاقة بين لاتصال و الاداء الوظيفي .
- ✓ معرفة طبيعة العلاقة بين اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي داخل المؤسسة .

خامسا: المفاهيم الدراسة :

يعتبر ادراج المفاهيم ضرورة حتمية في أي دراسة خاصة في حقول العلوم لإنسانية والاجتماعية على اعتبارها تتضمن دلالات يريد الباحث استخدامها في دراسته و عليه فقد تضمنت هذه الدراسة نوعين من المفاهيم هيا مفاهيم أساسية تتمثل في متغيرات الدراسة الراهنة واخرى مكملة توضح حدود مفاهيم أساسية و عليه يمكن تحديد مفاهيم الدراسة على النحو التالي :

1_ المفاهيم الأساسية تتمثل:

1_ المناخ التنظيمي:

● اصطلاحا :

هو أحد مكونات بيئة العمل الداخلي في المنشأة , و له علاقة بالأنظمة و التعليمات و السياسات و الاهداف و الاتصالات و الجماعات و مختلف العلاقات المتشابكة بين الاقسام و موظفيها من رؤساء و مرؤوسين (الاشعري , 2017)

يقول ريتشاد أن المناخ التنظيمي هو البيئة الداخلية لمنظمة معينة يتعرف العاملون عليها من تجاربهم و من خلال أثرها في سلوكهم (موسي اللوزي , 2012 ص 130)

● تعريفه إجرائيا:

يعرف على أنه البيئة الداخلية التي تتشكل من مجموعة من الخصائص و السمات و الممارسات التنظيمية ، و التي يتم ادراكها بشكل مشترك من قبل أعضاء المنظمة و تؤثر على سلوكهم و أدائهم و يشمل ذلك لاتصالات و الهيكل التنظيمي و بيئة العمل و الدعم و التقدير هذه العناصر مجتمعة تساهم في تشكيل تجربة الموظف داخل المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء و تؤثر بشكل كبير على ادائه و انتاجيته

كما عرف أنه مجموعة الخصائص التي تصف منظمة و تميزها عن المنظمات الاخرى و التي تعد دائمة نسبيا بمرور الوقت و تؤثر على سلوك الاشخاص في المنظمة (schneider & hall . 1972)

2_1 مفهوم الاداء الوظيفي :

❖ يعرف لغة :

الاداء مصدر فعل أدى الشيء أوصله ، والاسم الاداء أدى الامانة وادي الشيء قام به (ابن منظور، مجلد 14، ص26)

كذلك هو أدى تأدية ، أوصله و قضاة، و تأديته له من حقه أي قضيته (الفيروز أبادي ، 1987 ، 38)

❖ أما اصطلاحاً:

الاداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما اسند الى شخص أو مجموعة للقيام به .

و يعرفه كود لأداء على أنه الجهد الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته و استطاعته

كما يعرفه علي انه تنفيذ الفرد لمهامه و وجباته في العمل بنجاح و فعالية ، و يتضمن قياس مدى تحقيق الاهداف المحددة و المطلوبة من قبل المؤسسة

و أيضا يعرف على أنه قيام الفرد بالعمل الصحيح و بالطريقة الصحيحة مراعيًا الفاعلية و الكفاية و السلامة العامة في العمل (الجرادين، 2004)

كما يعرفه nicolas على أنه نتاج سلوك ، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الافراد ، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمحضت عن ذلك السلوك (حماش على ، العدد 8، ص97)

❖ تعريفه إجرائياً:

هيا تقدم مجموعة من الاجراءات و العمليات المنظمة و المتسلسلة التي تهدف الى تقييم و تحسين أداء الموظفين في مكان العمل من أجل اتمام المهام الوظيفية الموكلة له، بحيث يحدث هذا السلوك بكفاءة و فعالية يحقق من خلاله الاهداف المسطرة من قبل المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء .

كما يعرف على أنه مستوى الانجاز الذي يحققه الموظف في أداء المهام و المسؤوليات الموكلة اليه ، و الذي يمكن قياسه من خلال مجموعة من المؤشرات و المعايير الكمية و النوعية يشمل ذلك الالتزام بالمواعيد ، التعاون و العمل الجماعي ، التطوير المهني ، الجودة و للالتزام بالسياسات و الاجراءات

➤ تعريف المؤسسة:

➤ لغة :

تعرف بأنها التأسيس مشتقة من الفعل أسس بمعنى بناء و وضع قواعد البناء و أسسه (قاموس المنجد في اللغة العربية ، ط2 ، ص300)

و أيضا هي مجموعة من الافراد يعملون معا لتحقيق أهداف محددة

➤ اصطلاحا :

هي كيان اجتماعي يسعى الى تحقيق أهداف محدد و لها بناء واضح و مقصود و محددات واضحة (جواد نبيل ، ط1، ص19) كما تعرف على أنها شكل اقتصادي و تقني و قانوني و اجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها و تشغيل أدوات الانتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف انتاج سلع أو وسائل لإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة (صمويل عبود ، ط2، ص58)

➤ تعريفها اجرائيا :

المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء هي شركة تابعة لمجمع سوناطراك و تتلخص مهامها في تنفيذ الابحاث و الدراسات في مجالات الجيوفيزياء و الجيولوجيا ، و تقديم الخدمات العلمية و الاستشارية ذات الصلة ، بالإضافة الى تطوير التقنيات و الادوات المستخدمة في هذا المجال ، تقع في بلدية حاسي مسعود ولاية ورقلة

✚ الدراسات السابقة :

1. عنوان دراسة :

شامي صليحة سنة 2010 ، بعنوان المناخ التنظيمي و تأثيره على الاداء الوظيفي ، و التي تهدف هذه الدراسة بشكل اساسي للتعرف على تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين في القطاع التعليم العالي . مجتمع و عينة الدراسة: وتمثلت عينتها التي تتكون من 123 فرد ، حيث ضمنت هذه العينة 38 موظف و 85 أستاذ ثم اختياريهم جميعا بطريقة عشوائية من كلية العلوم لاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة بومرداس . أدوات الدراسة :

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أداتين رئيسيتين في جمع البيانات هما الاستبيان و المقابلة من أجل تدعيم أكثر للمعلومات المحصلة من الاستبيان كما اعتمدت الباحثة علي المنهج الوصفي لتناسبه مع طبيعة الدراسة و كان من أبرز نتائجها و جود تأثير مرتفع جدا بين محددات المناخ التنظيمي و الاداء الوظيفي ، كما كشف الدراسة أن الموظفين الاداريين يرون أن المناخ التنظيمي الحيادي هو السائد في الجامعة حيث أن توجهاتهم نحو أبعاد المناخ التنظيمي تمتاز بالحياد، فنجد توجهاتهم ايجابية نحو التكنولوجيا الهيكل التنظيمي العمل الجماعي نمط القيادة و نمط الاتصال و سلبية فيما يخص المشاركة في اتخاذ القرارات و الحوافز... الخ ((صليحة شامي، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة "احمد بوقرة" بومرداس، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد بوقرة بومرداس، 2010، ص3) ، الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة منها في تصنيف

أسئلة الدراسة و طريقة اختيار العينة

2. دراسة : حمد على عبد الله عيسى السنة 2014 رسالة دكتورا

1. بعنوان :

تأثير المناخ التنظيمي على أداء الوظيفي للعاملين ، عينة الدراسة : وتمثلت عينتها حيث بلغ حجمها 227 من العاملين في الادارة المنهج المستخدم في الدراسة : وفق المنهج الوصفي التحليلي أداة الدراسة : استخدم أداة لاستبيان لجمع البيانات ، نتائج الدراسة : كان من أبرز نتائجها توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء أفراد العينة حول درجة تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين كما هناك وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي السائد (الهيكل التنظيمي ، القيادة ،الاتصال ، المشاركة في اتخاذ القرارات) و الاداء الوظيفي الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة منها في طريقة بناء الاستبيان ، و توجيهها الى مراجع خاصة في ما يخص المناخ التنظيمي

3/ دراسة (ياسمين ، 2017 رسالة دكتورا .:بعنوان : تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للموظفين دراسة

ميدانية ب ولاية أم البواقي هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي على أداء الوظيفي للموظفين بولاية أم البواقي ، و تحددت مشكلة الدراسة. بتساؤل الرئيسي : , كيف يؤثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي

للموظفين ؟

. المنهج المستخدم : المنهج الوصفي بحكم أنه المنهج الانسب لموضوع الدراسة عينة الدراسة : لكونت من 70

موظف اداري بمقر ولاية أم البواقي و التي تم انتقائها بطريقة عشوائية بسيطة ، و من ثم تصميم استبيان عبارة عن استمارة

تكونت من خمس محاور نتائج الدراسة : توصلت الدراسة الى نتائج منها وجود أثر ايجابي للمناخ التنظيمي السائد بمقر ولاية

أم البواقي على أداء الموارد البشرية و ان هذا المناخ يؤدي الى تحسين مستوى الأداء للموظفين كما أن الهيكل التنظيمي السائد

بمقر ولاية أم البواقي يتناسب مع طبيعة مهام و واجبات الموظفين و أظهرت هذه الدراسة أنه يوجد في خلل في الاسلوب القيادي

المتبنى في ولاية أم البواقي بالإضافة الى نظام الاتصال التنظيمي المطبق بمقر ولاية أم البواقي يساعد على تدفق المعلومات الازمة

الاداء العمال كما بينت النتائج أن ادارة مؤسسة تقوم بتطبيق مبدأ المشاورة في صنع اتخاذ القرارات

3/ رسالة ماجستير بعنوان أثر المناخ التنظيمي على أداء العاملين في مؤسسة المناطق الحرة الاردنية من

اعداد الطالب موسى حسين محمد البطوش 2007/07/04

❖ تساؤلات و فرضيات الدراسة :

تساؤلات الدراسة: - ما مدى توفر أبعاد المناخ التنظيمي السليم في مؤسسة المناطق الحرة؟ - ما مستوى أداء العاملين في مؤسسة المناطق الحرة؟ تسعى هذه الدراسة الى اختيار الفرضيات الاتية **الفرضية الرئيسية الاولى** : لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و أداء العاملين في المؤسسة المناطق الحرة ، الفرضيات الفرعية: لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي و أداء العاملين في مؤسسة المناطق الحرة لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين الاتصالات و أداء العاملين في مؤسسة المناطق الحرة . لا توجد أثر ذات دلالة احصائية بين نظم اجراءات العمل و أداء العاملين في مؤسسة المناطق الحرة لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين اتخاذ القرارات و أداء العاملين في مؤسسة المناطق الحرة . لا توجد أثر ذات دلالة احصائية بين الحوافز و أداء العاملين في مؤسسة المناطق الحرة . لا توجد أثر ذات دلالة احصائية بين تنمية الموارد البشرية و أداء العاملين في المؤسسة المناطق الحرة.

➤ الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات المبحثن للمناخ التنظيمي بمؤسسة المناطق الحرة تعزى للخصائص الشخصية و الوظيفية (العمر ، المؤهل العلمي ، التخصص المسمى الوظيفي عدد الخدمة في المؤسسة)

➤ الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى أداء العاملين بمؤسسة المناطق الحرة تعزى للخصائص الشخصية و الوظيفة (العمر ، المؤهل العملي و التخصص ، المسمى الوظيفي عدد سنوات الخدمة في المؤسسة)

منهج الدراسة : تقوم هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي قام الباحث بتطوير أداة الدراسة لاستبيان بالاعتماد على لأدب النظري لمفهوم المناخ التنظيمي و الاداء اضافة الا لاطلاع على عدد من الاستبيانات المستخدمة في الدراسات السابقة و تشمل أداة الدراسة على ثلاثة أقسام :

القسم الاول : تخصص لجمع البيانات الشخصية

القسم الثاني : فقد خصص لقياس المتغير المستقل المناخ التنظيمي

القسم الثالث : فقد خصص لقياس المتغير التابع أداء العاملين

➤ مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في المؤسسة المناطق الحرة و البالغ عددهم (367) موظفا في كافة مناطق المملكة و البالغ عددها 6 مركز

➤ نتائج الدراسة :

أظهر نتائج تحليل البيانات أن مستوى تطور العاملين نحو المناخ التنظيمي في مؤسسة المناطق الحرة الاردنية كان متوسط و هذا يشير الا ان المناخ التنظيمي في المؤسسة لا يحقق متطلبات العمل لدى العاملين في المؤسسة بكفاءة و فاعلية مما يتطلب تطور المناخ

1. شكلت الحوافز المرتبة لأولى بالنسبة بالأبعاد المناخ التنظيمي لأخرى في مؤسسة المناطق الحرة الاردنية في حين شكل الهيكل التنظيمي المرتبة الدنيا و يمكن أن يفسر الباحث هذه النتيجة بأن مؤسسة المناطق الحرة تقدم العديد من حوافز للعاملين معنويا و ماديا على حد سواء ، الا أن المؤسسة لم تحدث تطورا على هيكلها التنظيمي
2. لا تتم عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة المناطق الحرة الاردنية دائما من قبل أشخاص من دون علاقة بموضوع القرار و هذه النتيجة يمكن تفسيرها بتأثير التنظيمات غير الرسمية في المؤسسة على عملية صنع القرار
3. كان اسهام الاتصالات غير الرسمية بين العاملين في تحسين العلاقات الانسانية دون المستوى المتوقع ، كما أن سعى المديرين الى اقامة لقاءات عامة و متوقعة و بشكل دوري مع العاملين كانت محددة
4. كان دور الادارة في توجيه الموظف عند وقوعه بالخطأ محدودا و أن انتقال المعاملات بين الاقسام المختلفة وفقا لإجراءات النظامية و التعليمات الصادرة يتم بصورة غير فعالة و يمكن تفسير ذلك الى عدم تطوير نظم و اجراءات العمل و الذي يرتبط بعدم تطوير الهيكل التنظيمي للمؤسسة
5. تبين أن درجة توافق الهيكل التنظيمي مع طبيعة عمل و مهام المؤسسة المناطق الحرة الاردنية غير مرضية و أن العاملين في المؤسسة لا يدركون تماما مرونة النظم و اللوائح التنظيمية
6. يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي و اتفقت مع نتائج دراسة جورن و لا رس goran and lars 1998
7. لا توجد أثر ذات دلالة احصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والنظم لإجراءات العمل و اتخاذ القرارات و الحوافز) و مستوى أداء العاملين في دراسة المناطق الحرة
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات الباحثين نحو المناخ التنظيمي بمؤسسة المناطق الحرة تعزي للمسمى الوظيفي و كانت هذه الفروق بين كل من المديرين و رؤساء الأقسام و بين الموظفين و لصالح المديرين و رؤساء الاقسام
8. توجد فروق ذات دلالة احصائية في تطورات الباحثين نحو المناخ التنظيمي بمؤسسة المناطق الحرة و كانت هذه الفروق بين كل من المديرين و رؤساء الاقسام و بين الموظفين
10. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات الباحثين نحو المناخ التنظيمي بمؤسسة المناطق الحرة تعزي للخصائص الشخصية و الوظيفة (العمر ، المؤهل ، العلمي ، التخصص عدد مستوى ، الخدمة في المؤسسة)
- توجد فروق ذات دلالة احصائية على مستوى أداء العاملين بمؤسسة المناطق الحرة تعزي للمسمى الوظيفي و كانت هذه الفروق بين المديرين و الموظفين و لصالح المديرية
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى أداء العاملين بمؤسسة المناطق الحرة تعزي للخصائص الشخصية و الوظيفية العمر ، المؤهل العلمي ، التخصص عدد سنوات الخدمة في المؤسسة

■ الاستفادة من الدراسة :

تمت الاستفادة منها في بعض مفاهيم المناخ التنظيمي و أبعاده كما استفدنا من نتيجة السؤال الاول

- ما مدى توفر أبعاد المناخ التنظيمي السليم في مؤسسة المناطق الحرة؟

6) المقاربة الدراسية :

يعتبر المدخل النظري أحد طرق للاقترب من الظاهرة المدروسة و يهدف لتقريب الباحث من الظاهرة التي بصدد دراستها و المدخل لأقرب الى دراستنا هي النظرية الوظيفية

ظهرت النظرية الوظيفية لتنظر الى الظاهرة او الحادثة الاجتماعية علة أنها وليدة الاجزاء أو الكيانات البنوية التي تظهر في وسطها و ان لظهورها وظيفة اجتماعية لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بوظائف الظواهر الاخرى المشتقة من الاجزاء لأخرى للبناء الاجتماعي، علما بأن النظرية الوظيفية قد ظهرت في القرن التاسع عشر على يد العالم الاجتماعي البريطاني هرت سبنسر ثم ذهب الى أمريكا فطورها هناك كل من تالكوت بارسونز و روبرت ميرتن و هانز كيرث ويس و تتلخص مبادئ هذه النظرية في أن المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجماعة مهما يكن غرضها و حجمها من أجزاء أو وحدات مختلفة بعضها عن بعض ، و على رغم من اختلافها الا أنها مترابطة و متساندة و متجاوبة و حدثها مع الاخرى .

المجتمع أو المؤسسة أو الجماعة يمكن تحليلها تحليلًا وظيفيًا الى أجزاء و عناصر أولية ، أي أن المؤسسة متكونة من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الاساسية

ان لأجزاء التي تحلل اليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية انما هي أجزاء متكاملة فكل جزء يكمل لأخر و أي تغيير يطرأ على أحد الاجزاء يجب أن ينعكس على بقية الاجزاء و هذا ما يسمى بعملية التغيير الاجتماعي ، كما أن الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المجتمع انما تشبعتها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية أو حاجات روحية ، حيث تعتقد النظرية الوظيفية بنظامي سلطة و منزلة فنظام السلطة في المجتمع او المؤسسة هو الذي يتخذ القرارات و يصدر الايعازات و الاوامر الى الادوار الوسيطة أو القاعدية لكي توضع موضع التنفيذ

و نرى أن هذا المدخل النظري ركز على بيئة العمل و العوامل المتحركة فيها سواء كانت داخلية أو خارجية و العوامل التي تؤدي الى ضعف لأداء و بتالي تعتبر النظرية لانسب للدراسة

و قد تم اسقاط نظرية الوظيفية في عدة جوانب في هذه الدراسة انطلاقًا من لاشكالية وصولًا الى نتائج ، و ذلك عن طريق ابراز المناخ التنظيمي و لاداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء و ايضا بتوظيف مصطلحات الدلالية الخاصة بنظرية الوظيفية نذكر منه ((المناخ التنظيمي ، بيئة العمل ، الاتصالات ، الانتاجية ، المشاركة في اتخاذ القرار، الايجابية بين الموظفين ، تحفيز ، التواصل و التفاعلات بين الموظفين، الشفافية، الدعم ...))

■ خلاصة الفصل:

بعد التطرق لعدد من النقاط المهم حول المناخ التنظيمي و دوره في تحسين لأداء الوظيفي من ناحية شرح و تعريف المفاهيم من خلال التطرق الى عناصرها و التي شكلت هذه العناصر فيما بينها صورة عن واقع البيئة الداخلية للمؤسسة و كيفية إنجاز أعمالها و التي تصبح عاملا مؤثرا على أداء الموظفين

الفصل الثاني:

الاجراءات المنهجية الدراسة

أولا :مجالات لدراسة (المكاني _الزماني
_البشري)

ثانيا :المنهج المستخدم في الدراسة

ثالثا :أدوات المستخدمة في الدراسة

رابعا : تحديد مجتمع البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

سنتعرف من خلال هذا المبحث لمختلف الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية من خلال التعرف على مجالات الدراسة و عينة الدراسة وأدوات جمع البيانات " الاستبيان " وطريقة تصميم وتوزيعه ومدى مصداقية وصلاحيته عمله من خلال اختبار ثبات وصدق الاتساق الداخلي للاستبيان والذي سنتعرف عليه من خلال المطالب التالية

تعني منهجية البحث مجموعة المناهج و الطرق التي تواجه الباحث في بحثه و بالتالي فان وظيفة المنهجية هي جمع المعلومات ثم العمل على تصنيفها و ترتيبها و قياسها و تحليلها من اجل استخلاص نتائجها و الوقوف على ثوابت الظاهرة الاجتماعية المدروسة ، و بعد ما تطرقنا للإشكالية الدراسة و اطارها المفاهيم سوف نقوم في هذا الفصل بتفصيل الاجراءات المنهجية التي مرت بها الدراسة بدءا بمجالات الدراسة و المنهج المستخدم مرورا بالعينة و طريقة اختبارها و وصولا الى أدوات جمع البيانات

1) مجالات الدراسة :

● نبذة تاريخية عن المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء :

هي شركة جزائرية تابعة لمجمع سوناطراك تأسست بتاريخ أغسطس 1981 بموجب مرسوم رئاسي رقم 81-173 حيث حددت حيث حددت مهامها

- تقديمًا لنجاز الدراسات الزلزالية
- أنجاز الأشغال الطبوغرافية و البار مترية
- التنقيب المائي و الميكانيكية
- القيام بعمليات حفر للإبار النفطية

1.1 المجال المكاني :

و ذلك المجال الجغرافي و الاقليم الذي يقوم الباحث فيه بتحديد الدراسة في محيطه و يكون وفقا لطبيعة المشكلة التي تقوم بدراستها

و قد اجريت دراستنا هذه بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء و التي تقع على تراب بلدية حاسي مسعود ولاية ورقلة و يتوسط موقعها الطريق الرابط بين شركتتين ENTP و GTP و تتربع المؤسسة على مساحة 19881 م و يقدر عدد عمالها 879 موظف

1.2 المجال الزمني:

أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2024/2023 حيث كانت الاجراء هذه الدراسة كالتالي :

➤ في المرحلة الاولى :

كان من نوفمبر 2023 الى جانفي 2024 حيث تمت في هذه الفترة ضبط و تعديل عنوان المذكرة و البحث عن مصادر المعلومات و المراجع و الاحاطة بجميع البيانات المهم التي تمكننا من البحث حول موضوع الدراسة و هذا ضمن انشاء و اعداد الاطار النظري و في هذه الفترة تم اختيار المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء كمؤسسة لأجراء هذه الدراسة الميدانية و استكمال البحث العملي

➤ المرحلة الثانية:

و لقد كانت من فيفري 2024 الى أفريل 2024 حيث تم في هذه الفترة الى النزول الي ميدان الدراسة لأجراء دراسة استطلاعية , حيث ذهبت على الساعة 08:00 صباحا في يوم الاحد 20 فيفري 2024 من أجل أخذ نظرة شاملة و قريبة حول بيئة

العمل و التعرف على خصائص عينة الدراسة ، و لقد استطعت أن أكون قريبا من عينة الدراسة و أتعرف على جميع خصائصها و الامر الذي ساعدني هو دراية و معرفتي الجيد بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء كوني أحد موظفيها ، و بعد فترة زمنية قصيرة قمت بصياغة أسئلة الاستبيان و عرضها على المشرف و الذي قام بدوره بتصحيح النقائص و توجيه بما يخدم موضوع الدراسة، ثم بعدها قمت بالتزول الى الميدان من أجل توزيع الاستبيان على عينة البحث

1.3. المجال البشري:

هو مجتمع البحث الذي اجريت عليه الدراسة و قد تمثل عددهم الاجمالي 100 الى غاية 3 ديسمبر 2022 حيث يتمثل عدد الموظفين الاداريين و البالغ عددهم 40 في حين يتمثل العمال المهنيين و البالغ عددهم 60

2. المنهج و أدواته:

2.1 تعريف المنهج العلمي :

ان الباحث أثناء بحثه عن حقائق الاشياء و الظواهر و تفسيرها تفسيراً دقيقاً ، حيث يتبع مجموعة من الخطوات و لإجراءات مستخدماً مجموعة من لأدوات و الاساليب ، و متقيداً بمجموعة من القواعد و المبادئ العلمية ، التي تمكنه من تحديد دقيق للمشكلة و تجميع الحقائق و البيانات المتعلقة بها ، و تنظيمها و تحليلها و تفسيرها ، و التي تمكنه من فهم تلك الظواهر

فمن الناحية اللغوية يعتبر المنهج الطريق الواضح و البين و المستقيم ، أما اصطلاحاً فيشير الى الطريق الذي يسلكه الباحث من أجل الوصول الى فهم صحيح و موضوعي للظواهر العلمية ، فهو يمكن الباحث من التقييد بالموضوعية أثناء البحث و الدقة في التفسير و المنطقية في القياس (عبد الرحمان بدوي, 1997ص04)

كما يعرف المنهج بأنه مجموعة القواعد العامة التي يستخدمها الباحث للوصول الى الحقيقة (أحمد حسين الرفاعي : مناهج البحث العلمي , دار وائل للنشر ، ط4، الاردن ، 2005، ص121

أو هو أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية و دقيقة حول ظاهرة أو موضوع معين من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة (محمد عبيدات، ط2، ص46)

2.2 المنهج المستخدم في الدراسة :

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم لإنسانية و الاجتماعية و هذا من أجل الوصول الى حقائق بطريقة علمية و دقيقة و لأجراء أي دراسة علمية و مبرهن عليها و يجب علينا اتباع منهج واضح يساعد دراسة المشكلة و هذا من خلال تتبع مجموعة من القواعد و الانظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول الى حقائق حول موضوع الدراسة و تم تطبيق المنهج الوصفي

2.3. تعريف المنهج الوصفي :

يهتم المنهج الوصفي بالحالة الراهنة للظاهرة من حيث طبيعة الظروف و الممارسات و الاتجاهات السائدة حاليا ، يهتم بوصف نشاطات و عمليات و أشخاص و يمكن أن يهتم بالعلاقات السائد بين الظواهر الجارية و يشمل محاولات للتنبؤ بوقائع في المستقبل ، و يعرف الاسلوب الوصفي على أنه أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة و تصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات و معلومات مقننة عن الظاهرة او عن المشكلة و تصنيفها تحليلها و اخضاعها للدراسة الدقيقة و تتضح الاهمية الكبيرة لهذا المنهج في أنه يعتبر المنهج الذي من الممكن استخدامه لدراسة بعض المشكلات أو القضايا الانسانية ، كما يحاول الوصول الى المعرفة الدقيقة و التفصيلية لعناصر المشكلة ، للوصول الى فهم أفضل و أدق و وضع السياسات و لإجراءات المستقبلية التي يحص عليها (الرفاعي , مناهج البحث العلمي،2009، ص 122)

كما يعرف المنهج الوصفي على أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و اخضاعها للدراسة الدقيقة (صلاح الدين شروخ ، ، ص147)

كذلك يعرف على أنه المنهج الذي يقوم فيه الباحث بالوصف المنظم الدقيق للظواهر الاجتماعية أو الطبيعية كما هي ، مستخدما للتحليل و المقارنة و التصنيف و التفسير من أجل الوصول الى تصميمات يزيد بها الرصيد المعرفي للظاهرة (خير الدين علي عويس ،ط، ص86)

2) مصادر جمع البيانات :

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات لتحديد مدى مساهمة المناخ التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي.

باستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات

➤ **المصادر الأولية:** تتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، ووزع على عينة من موظفي مؤسسة

جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة

➤ **المصادر الثانوية:** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، المقالات، وكذا الأبحاث والدراسات السابقة. بالإضافة للاعتماد على الملاحظة البسيطة في جمع البيانات.

(3) مجتمع وعينة الدراسة :

في هذا الفرع سنستعرض مجتمع وعينة الدراسة بشكل مختصر ولكن قبل ذلك سنتطرق إلى تقديم المؤسسة محل الدراسة ألا وهي مؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود كالآتي

5.1 عينة الدراسة :

يعتمد الباحث في بحثه على اختيار عينة محددة من المجتمع الذي يخضع له بحثه و نظرا لطبيعة الموضوع و خصائص مجتمع البحث تم لاعتماد على العينة العشوائية البسيطة أي اختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث الاصيلي

➤ تعريف العينة العشوائية البسيطة:

1- يعتمد اختيارها على تساوى احتمال اختيار جميع أفراد مجتمع البحث , و لمنع حدوث التحيز في اختيار أفراد العينة يتم لاستعانة ببعض لأساليب مثل القرعة و جدول الاعداد العشوائية و للتعرف مدى مساهمة المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي، تم دراسة عينة من الموظفين مؤسسة جيوفيزياء، حيث تم توزيع الاستبيان بشكل عشوائي بحيث تم وزعت 100 ورقي استمارة لنسترجع 76 استمارة وبعد الفرز تبين أنه 76 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية. أما 24 استمارة ملغاة بسبب ان معظمها لم تسترد او ضاعت للموظفين و منهم من ذهب عطلة و أخذها بدون علمه أو مزقت بغير قصد .

الجدول رقم (01): توزيع الاستمارات على عينة الدراسة :

الاستمارات	العدد
الاستمارات الموزعة	100
الاستمارات الملغاة	24
الاستمارات القابلة للتحليل الاحصائي	76

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على عدد التوزيع واسترجاع الاستمارات

(4) متغيرات الدراسة:

من خلال موضوع دراستنا حول: دور المناخ التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي بحاسي مسعود ورقلة تم تحديد متغيرات الدراسة وفق الآتي:

- المتغير المستقل: المناخ التنظيمي
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي

(5) الأدوات المستخدمة في الدراسة :

❖ أدوات جمع البيانات:

هي مجموعة الوسائل و التقنيات و الطرق و الاساليب و الاجراءات المختلفة التي يستخدمها الباحثون لجمع المعلومات اللازمة لدراساتهم , و لقد استخدمنا في دراستنا هذه الملاحظة البسيطة و الاستبيان

7.1 الاستبيان:

● لغة :

هو طلب البيان inventory، و يختلف عن استطلاعات الرأي opinionnaires . فاذا اعتبرنا أن الاستبانة تسعى الى الحصول على معلومات و حقائق محددة عن المشكلة المعنية فأن استطلاعات الرأي تسعى الى مسح آراء الافراد و الجماعات حول قضية أو مشكلة محدد (لاغا، 1997، 145)

● أما تعريف الاستبانة اصطلاحا :

هو نموذج يضم مجموعة من الاسئلة التي يتم ارسالها الى عدد من المبحوثين بغية الحصول على معلومات و آرائهم حول موضوع البحث (upetd .up .ac.za)

● مفهوم الاستبيان :

بأنه أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب ، و يستخدم لجمع المعلومات بشأن معتقدات و رغبات المستجيبين و لجمع حقائق هم على علم بها ، و لهذا يستخدم بشكل رئيس في مجال الدراسات التي تهدف الى استكشاف حقائق عن الممارسات الحالية و استطلاعات الرأي العام و ميول الافراد ، و اذا كان الافراد الذين يرغب الباحث في الحصول على بيانات بشأنهم في أماكن متباعدة فان أداة الاستبيان تمكنه من الوصول اليهم جميعا بوقت محدود و بتكاليف معقولة . (بدر، أحمد , 1989 , ص118)

7.3 تعريف الملاحظة البسيطة:

هي ملاحظة الظواهر في مجالها الطبيعي بغير اخضاعها للضبط العلمي و بدون استخدام و سائل دقيقة للقياس

7.4 الاستبيان أداة جمع البيانات :

سنتعرف من خلال هذا المطلب لتعريف بالاستبيان الدراسة طريقة تصميمه و توزيعه و سلم ليكارت المستخدم في الاستبيان و عرض مختلف تقسيماته و مقياس لديكارت المستخدم به .

1- تصميم الاستبيان :

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة ، تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ، ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضاً الدراسات السابقة ومدى الوضوح الأسئلة والعبارات الاستبيان لتمكين أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية وأنه خلصنا إلى بناء الاستبيان متكون من 32 عبارة وتضمن الاستبيان جزئيين على النحو التالي:

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية عن عينة الدراسة والتي تتمثل في: الجنس، السن، الخبرة المهنية، الوظيفة.

الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى المحاور التالية:

الجدول رقم (01): تقسيمات محاور وأبعاد الاستبيان

ترقيم العبارات	محاور أبعاد الدراسة
من 1 إلى 7	البعد الاول : توجد علاقة بين للهيكل التنظيمي على الاداء الوظيفي
من 8 إلى 15	البعد الثاني : توجد علاقة بين طبيعة لاتصال و الاداء الوظيفي
من 16 إلى 22	البعد الثالث: توجد علاقة بين طبيعة اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي

6) مقياس ليكارت المستخدم في الدراسة :

تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي وهو من أكثر المقاييس شيوعاً بالنسبة لنوع الدراسة، ويقوم على إعطاء مفردات العينة امكانية التعبير على موافقتهم من عدمها على أساس سلم متدرج من غير موافق بشدة (1) إلى موافق بشدة (5)، على أن يتم إسناد لكل خيار من مختلف هذه الخيارات أوزان متباينة تعكس التدرج في مستوياتها، ويوضح الجدول الموالي درجات الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي .

الجدول رقم(02): درجات الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي :

درجة الموافقة	البيانات	الاتجاه العام	مجال المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	1	منخفض جدا	[1.80-1.00]
غير موافق	2	منخفض	[2.60-1.81]
محايد	3	متوسط	[3.40-2.61]
موافق	4	مرتفع	[4.20-3.41]
موافق بشدة	5	مرتفع جدا	[5.00-4.21]

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على المرجع: محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص. 23.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مقياس ليكارت الخماسي قسمت لخمس مجالات المجال الأول من [1.80-1.00] الذي يمثل درجة موافقة " غير موافق بشدة"، يليه مجال من [2.60-1.81] الذي يمثل غير موافق في حين المجال من [3.40-2.61] الذي يمثل درجة موافقة " محايد" أما المجال من [4.20-3.41] يمثل درجة موافقة " موافق" في حين المجال من [5.00-4.21] يمثل درجة موافق " موافق بشدة"

8) الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). SPSS Statistical Package for the Social Sciences: حيث استخدمنا إصدار الخامس والعشرون الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، والتي يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (α) (Cronbach's Alpha) يستخدم هذا المقياس لتقدير ثبات الدراسة؛
- معامل الارتباط لبيرسون (Pearson Corrélation Coefficient): يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات الدراسة ولمعرفة مدى الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية: الاعتماد عليها في محور البيانات العامة من أجل وصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي (Mean): تم استعماله لمعرفة متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات ومحاور الاستبيان، ومن ثم معرفة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الدراسية
- الانحراف المعياري (Std. Déviation): يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس،
- اختبار (T) (One-Sample-T-test) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام الإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات محاور الدراسة) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى دلالة 0.05

8.1 اختبارا صدق وثبات الاستبيان:

سنحاول في هذا الجزء التعرف على مدى الاعتماد على أداة جمع البيانات في الدراسة التحليل من خلال قياس على مدى صدقها وثباتها، وذلك من خلال توضيح صدق المحكمين أو صدق المحتوى للاستبيان بالإضافة إلى اختبار كل من ثبات والاتساق الداخلي لأبعاده ومحاوره كما يلي.

8.1 صدق المحكمون (تحكيم أداة الاستبيان):

بعد إعداد الأسئلة أداة الاستبيان في صورتها الأولية من أجل أخذها بعين الاعتبار وتأكيد مصداقيتها ومدى شموليتها لموضوع الدراسة فإنها تعرض مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين، أو ما يعرف صدق المحكمين يقصد به: "المظهر العام للاستبيان من حيث المفردات وكيفية صياغتها، ودقتها وموضوعاتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله".

8/2 حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبيان :

بعد اختبار ثبات الاستبيان من الاختبارات الضرورية بحيث يعطي نتائج مقاربة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة يسمح للباحث بتعميم نتائج بحثه، سنحاول من خلال هذا الجزء أن نبين مدى ثبات الاستبيان ومصداقيته للعمل في الموضوع من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ حيث كلما كان معامل ألفا أكبر من 0.6 كلما كان الاستبيان صالحا للدراسة وفيما يأتي سيتم اختبار الصدق والثبات لأداة هذه الدراسة.

الجدول رقم (03): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
32	0.834

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات (Cronbach's alpha) لمحاور الدراسة قدرت بـ 0.834 بالنسبة لكل الاستبيان، وهو أكبر من المعامل 0.60 مما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

8.3 الاتساق الداخلي لأداة الدراسة :

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان قمنا باختبار الاتساق الداخلي له، من أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة الارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للمحور ككل وذلك لكل متغيرات الدراسة والنتائج المحصل عليها مبينة في الجداول التالية

الجدول رقم (04): يوضح الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان :

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		أبعاد الدراسة
Sig	Pearson Correlation	
0.000	**0.693	المحور الثاني: توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي و الاداء الوظيفي
0.000	**0.625	المحور الثالث: يوجد تأثير بين طبيعة لاتصال والأداء الوظيفي
0.000	**0.586	المحور الرابع: توجد علاقة بين طبيعة اتخاذ القرارات و الاداء الوظيفي
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال معاملات لارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن عبارات محاور الدراسة كل من المحور الثاني: توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي و الاداء الوظيفي بمعامل ارتباط ($r=0.693$)، والمحور الثالث: توجد علاقة بين طبيعة لاتصال والأداء الوظيفي بمعامل ارتباط ($r=0.625$)، والمحور الرابع: توجد علاقة بين طبيعة اتخاذ القرارات و الاداء الوظيفي بمعامل ارتباط ($r=0.586$)، وبالتالي محاور الدراسة تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محور الدراسة دالة إحصائياً، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل محور من محور الدراسة هي أقل من مستوى الخطأ المفروض 0.05، ومنه محاور الدراسة صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه.

خلاصة الفصل:

تسمح مناهج البحث العلمي للباحث بالاعتماد على نفسه في اكتساب المعلومات، حيث يتيح البحث العلمي لأنسان التعمق في فهم الظواهر الاجتماعية المختلفة كما تسمح له بالاطلاع على المناهج و اختيار لأفضل منها و تجعل الباحث شخصية مختلفة من حيث التفكير و السلوك .

الفصل الثالث:

دراسة ميدانية المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود
ورقلة

أولاً: عرض نتائج الدراسة و تحليلها على ضوء الفرضيات

ثانياً: مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

ثالثاً : الاستنتاج العامة للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

بعدها تطرقنا في الفصل الأول الى كل من المناخ التنظيمي كمتغير مستقل الأداء الوظيفي كمتغير تابع، وتقدم مختلف الجوانب النظرية لمتغيرات الدراسة، سنقوم في هذا الفصل بإسقاط ما تم التوصل اليه نظريا على عينة من موظفي مؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة حيث سنحاول تحديد ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي من خلال المعالجة الاحصائية لإجابات عينة الدراسة المجمععة عن طريقة الاستبيان والتوصل لنتائج الدراسة الميدانية. وعليه سنتطرق في هذا الفصل للمباحث التالية:

الفصل الثالث : عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

سنستعرف من خلال هذا المبحث عرض ومناقشة نتائج الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة، وتحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لنخلص في الأخير لعرض وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

الأول: عرض وتحليل نتائج توزيع عينة الدراسة:

تم الاستعانة بالإحصاء الوصفي لوصف خصائص عينة الدراسة.

الفرع الأول: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

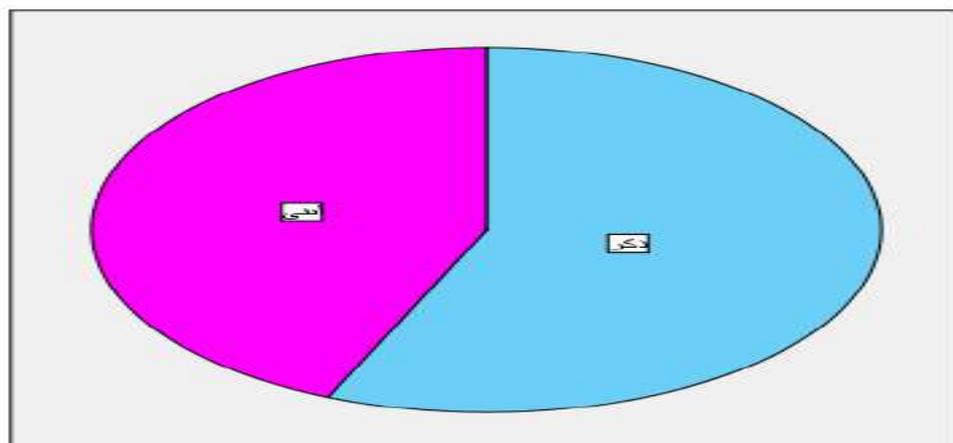
الجدول رقم(01): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
56,6	43	ذكر
43.4	33	أنثى
%100	76	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير الجنس بأغلبية ذكور بعدد 43 ونسبة 56.6% تليها فئة الإناث بعدد 33 ونسبة 43.4% من المجموع الإجمالي للنسب. نفسر هذا التفاوت في النسب راجع لطبيعة نشاط المؤسسة التي تتطلب وجود ذكور أكثر من الإناث في حيث الإناث في مجال الإدارة والأعمال السهلة.

الشكل رقم (01): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الفرع الثاني: توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

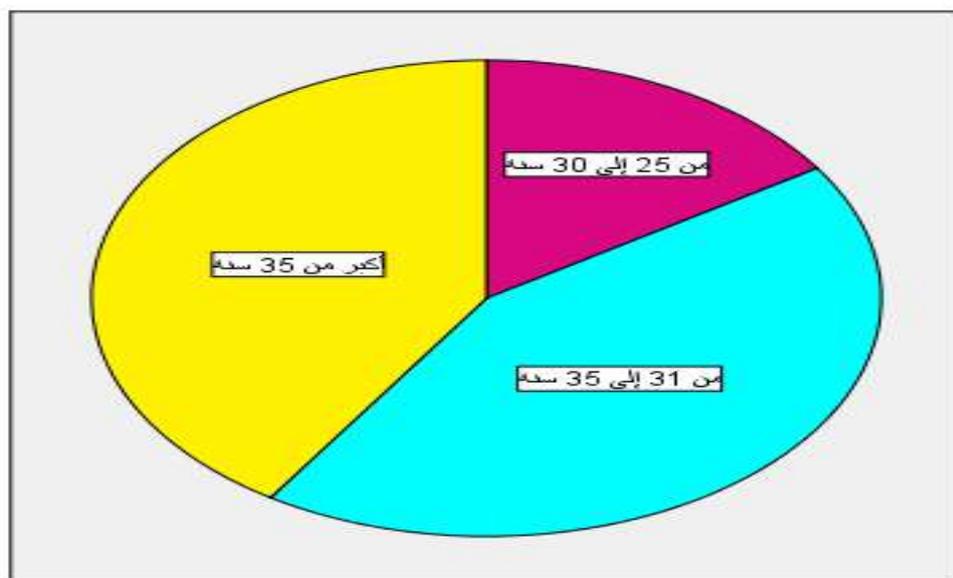
الجدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
15,8	12	من 25 إلى 30 سنة
43,4	33	من 31 إلى 35 سنة
40,8	31	أكبر من 35 سنة
100%	76	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن بأغلبية الفئة العمرية من 31 إلى 35 بعدد 33 ونسبة 43.4%، تليها الفئة العمرية أكبر من 35 سنة بعدد 31 ونسبة 40.8% في حين الفئة العمرية من 25 إلى 30 سنة بعدد 12 ونسبة 15.8% من المجموع الإجمالي للنسب. كما هو مبين في الشكل التالي.

الشكل رقم (02..). يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الفرع الثالث: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

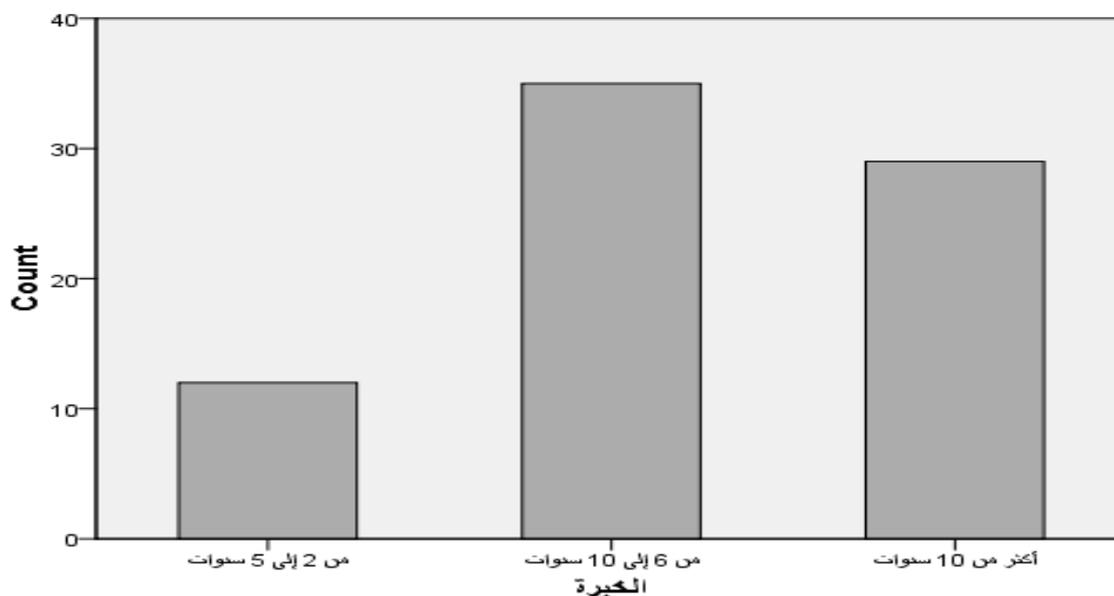
الجدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة %
من 2 إلى 5 سنوات	12	15,8
من 6 إلى 10 سنوات	35	46,1
أكثر من 10 سنوات	29	38,2
المجموع	76	%100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تتوزع عينة الدراسة بأغلبية الفئة من 6 إلى 10 سنوات بعدد 35 ونسبة 46.1، تليها الفئة أكثر من 10 سنوات بعدد 29 ونسبة 38.2 في حين الفئة من 2 إلى 5 سنوات بعدد 12 ونسبة 15.8 من المجموع الإجمالي للنسب. والذي ينعكس بالإيجاب على كفاءة وخبرة الموارد البشرية حيث كلما تقدم المورد البشري كلما زادت قيمته المهنية. كما هو مبين في الشكل التالي.

الشكل رقم (.03.) يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

ثانياً: عرض وتحليل نتائج إجابات عينة الدراسة لمحاوَر الدراسة :

الفصل الثالث:

سنتعرف من خلال هذا المطلب للاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور من محاور الدراسة وتحديد الاتجاه إجابات عينة الدراسة وافق سلم ليكارت الخماسي والنتائج مبينة في الجدول التالي.

الفرع الأول: تحليل عبارات المحور الثاني " يوجد تأثير للهيكل التنظيمي على الاداء الوظيفي "

سنحاول من خلال هذا الجزء تحليل عبارة المحور الثاني من خلال تحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (04): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني :

رقم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه	الترتيب
1.	1,259	3,52	مرتفع	1
2..	1,073	3,09	متوسط	6
2.	1,120	3,15	متوسط	5
3.	1,075	3,17	متوسط	4
4.	1,045	3,19	متوسط	3
5.	1,065	3,22	متوسط	2
6.	1,182	2,96	متوسط	7
المحور الثاني: توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي و الاداء الوظيفي				
	0,832	3,18	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات المحور الثاني: توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي على الاداء الوظيفي وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.18) و بدرجة تطبيق متوسط حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة)؛ إذ

نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الأول موافقون عليها بدرجة (متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.96- 3.52) حيث "العبرة رقم 01 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3.52) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن هناك مرونة في توزيع المهام داخل المؤسسة لمواجهة الضغوط الزمنية أو المتطلبات الداخلية ، أما «العبرة رقم 06» جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.22) أي أن البيانات و المعلومات تتدفق بسهولة وفعالية داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة، في حين بالمرتبة الثالثة العبرة " يتم تحديث وثائق الأدوار والمسؤوليات بانتظام ليعكس التغييرات في هيكل المؤسسة " بمتوسط حسابي (3.19) ، تليها العبرة رقم 04 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.17) ما يدل على أنه يوجد تبادل مستمر للمعرفة والخبرات بين مختلف الأقسام والفرق داخل المؤسسة، وأخيراً نجد العبرة رقم 07 بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي(2.96) أي يوجد وصف واضح للوظائف داخل المؤسسة.

الفرع الثاني: تحليل عبارات المحور الثالث " توجد علاقة بين طبيعة لاتصال و الاداء الوظيفي "

سنحاول من خلال هذا الجزء تحليل عبارات المحور الثالث من خلال تحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (05): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات للمحور الثالث :

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات المحور الثالث
1	مرتفع	1,257	3,78	7. أشعر أن هناك قنوات اتصال مفتوحة و فعالة بينك و بين الإدارة و الزملاء
2	متوسط	1,067	3,35	8. يتم توفير التغذية الراجعة بشكل منتظم و بناء لتحسين أدائك في العمل
3	متوسط	1,100	3,32	9. يتم مشاركة المعلومات بشكل شفاف داخل المؤسسة لتعزيز الثقة والشفافية
5	متوسط	1,042	3,07	10. المؤسسة مستعدة للاستماع إلى مشاكلي و مقترحاتي في العمل والسعي على حلها
6	متوسط	1,123	3,06	11. يوجد تقييم دوري لفعالية و جودة التواصل داخل المؤسسة و اتخاذ اجراءات لتحسينها اذا لزم الامر
8	متوسط	1,080	2,92	12. توجد آليات فعالة للتواصل و حل النزعات في حالة الخلافات بين الزملاء أو لإدارة
4	متوسط	1,079	3,18	13. أتلقى توجيهات و تعليمات واضحة و مفهومة من قبل الادارة في المؤسسة
7	متوسط	1,153	3,05	14. توجد منصات الكترونية مخصصة مثل بوابات الانترنت أو تطبيقات الهاتف المحمولة لتبادل المعلومات وتوفير التوجيهات و التحديثات
	متوسط	0,731	3,22	المحور الثالث: يوجد تأثير بين طبيعة لاتصال و الاداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات المحور الثالث: توجد علاقة بين طبيعة لاتصال و الاداء الوظيفي وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.22) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات المحور الثالث موافقون عليها بدرجة (متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.92-3.78) حيث "العبرة رقم 08 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3.78) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه هناك قنوات اتصال مفتوحة و فعالة بينهم و بين الإدارة و الزملاء، أما «العبرة رقم 09» جاءت بالمرتبة الثانية و بمتوسط حسابي (3.35) ما يدل على أنه يتم توفير التغذية الراجعة بشكل منتظم و بناء لتحسين الأداء في العمل. في حين بالمرتبة الثالثة العبرة " يتم مشاركة المعلومات بشكل شفاف داخل المؤسسة لتعزيز الثقة والشفافية" بمتوسط حسابي (3.32) ، تليها العبرة رقم 14 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.18) ما يدل على تلقيهم توجيهات و تعليمات واضحة و مفهومة من قبل الادارة في المؤسسة، وأخيراً نجد العبرة رقم 13 و بمتوسط حسابي (2.92) أي توجد آليات فعالة للتواصل و حل النزعات في حالة الخلافات بين الزملاء أو لإدارة .

الفرع الثالث: تحليل عبارات المحور الرابع " توجد علاقة بين طبيعة اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي

"

سنحاول من خلال هذا الجزء تحليل عبارة محور الرابع من خلال تحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (06): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب
15. هناك تحديث في السياسات والاجراءات بانتظام لمواكبة التغييرات في البيئة الخارجية واحتياجات المؤسسة	3,76	1,231	مرتفع	1
16. القرارات التي تتم اتخاذها داخل المؤسسة تتماشى مع أهدافها الاستراتيجية	3,59	0,926	مرتفع	2
17. أتمتع بفرص للمشاركة في اجتماعات و جلسات عمل لمناقشة القضايا المهمة و اتخاذ القرارات المستقبلية	3,50	1,227	مرتفع	3
18. يتم توفير توجيهات واضحة بشأن كيفية اتخاذ القرارات و الاجراءات التي يجب اتباعها	3,05	1,031	متوسط	5
19. يتم تحديد الصلاحيات و المسؤوليات بوضوح لضمان توجيه القرارات و تحمل المسؤولية	3,26	1,087	متوسط	4
20. توجد اليات للمراجعة و المتابعة لضمان تطبيق التوجيهات و القرارات بشكل صحيح	2,75	1,132	متوسط	7
21. تتم مراجعة القرارات السابقة بانتظام لتحديث الاستراتيجيات و تحسين الاداء في المؤسسة	3,02	1,505	متوسط	6

مرتفع	0,793	3,27	المحور الرابع: تأثير طبيعة اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي
-------	-------	------	--

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات المحور الرابع توجد علاقة بين طبيعة اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.27) و بدرجة تطبيق متوسط حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات المحور الرابع موافقون عليها بدرجة (متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.75- 3.76) حيث "العبارة رقم 16 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (3.76) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن هناك تحديث في السياسات والاجراءات بانتظام لمواكبة التغييرات في البيئة الخارجية واحتياجات المؤسسة، أما «العبارة رقم 17» جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (3.59) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، ما يدل على أن القرارات التي تتم اتخاذها داخل المؤسسة تتماشى مع أهدافها الاستراتيجية. في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " أتمتع بفرص للمشاركة في اجتماعات و جلسات عمل لمناقشة القضايا المهمة و اتخاذ القرارات المستقبلية" بمتوسط حسابي (3.50)، تليها العبارة رقم 20 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.26) ما يدل على أنه يتم تحديد الصلاحيات والمسؤوليات بوضوح لضمان توجيه القرارات و تحمل المسؤولية، وأخيراً نجد العبارة رقم 21 وبتوسط حسابي (2.75) أي توجد اليات للمراجعة و المتابعة لضمان تطبيق التوجيهات و القرارات بشكل صحيح.

ثالثاً: تفسير وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

سنتعرف من خلال هذا المطلب على نتائج اختبار فرضيات الدراسة من خلال عرض وتحليل فرضيات الدراسة، بالإضافة لنتائج اختبار التوزيع الطبيعي مبينة فيما يلي.

الفرع الأول: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة:

بهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع أأاعتدالي للبيانات، هذا الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، والذي يؤثر بدوره على اختيار الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج التي تم التوصل لها في اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

الجدول رقم (08): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات :

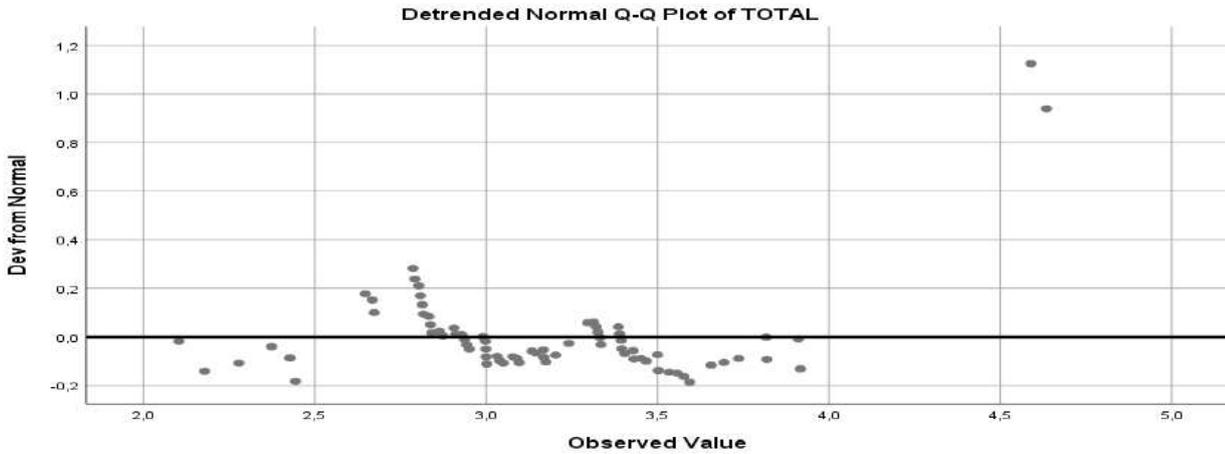
Kolmogorov-Smirnova		المحور العام للدراسة
Sig	قيمة Z	
0.200*	0.085	محاور الدراسة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يبين الجدول أعلاه نتائج التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة وفق اختبار (Kolmogorov-Smirnova) حيث قدر مستوى المعنوية لمحاور الدراسة بمستوى معنوية قدر 0.200 وهي أكبر من 0.05، وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات جميع محاور

الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات العلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على الاختبارات العلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعية. كما هو مبين في الشكل التالي:

الشكل رقم (04): التمثيل البياني لنتائج التوزيع الطبيعي:



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى

للنص الفرضية: توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات (المتوسط الإجمالي ل فقرات المحور الثاني) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى دلالة 0.05 وفقاً لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (09): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الأولى)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة القصوى	القيمة الدنيا				
قبول	0,3801	0,0004	0,18985	0,030	75	1,988

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن قيمة مستوى المعنوية قدرت بـ (Sig=0.030) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يمكن القول أنه يوجد تأثير للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة، كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر بـ (0.18985)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.3801 - 0.0004] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني " يوجد تأثير للهيكل التنظيمي على الاداء الوظيفي " والمقدر بـ (3.18) في حدود المجال [3.40-2.61]، ويمثل مستوى الموافقة متوسط حول فقرات المحور الثاني يوجد تأثير للهيكل التنظيمي على الاداء الوظيفي

نستنتج نتائج اختبار الفرضية الأولى: نقبل نص الفرضية: أنه توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي و الأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة

الفرع الثالث: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الثانية

لن نص الفرضية: توجد علاقة بين طبيعة الاتصال والأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار(One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الثالث) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى دلالة 0.05 وفقا لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (10): اختبار(T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الثانية)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة القصوى	القيمة الدنيا				
قبول	0,3892	0,0549	0,22204	0,010	75	2,646

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن قيمة مستوى المعنوية قدرت ب (Sig=0.030) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يمكن القول أنه يوجد تأثير بين طبيعة الاتصال والأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة، كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر ب (0.22204)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.3892- 0.0549] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثالث " يوجد تأثير بين طبيعة لاتصال و الاداء الوظيفي " والمقدر ب (3.22) في حدود المجال [2.61-3.40]، ويمثل مستوى الموافقة متوسط حول فقرات المحور الثالث يوجد تأثير بين طبيعة لاتصال و الاداء الوظيفي

نستنتج نتائج اختبار الفرضية الثانية: نقبل نص الفرضية: أنه توجد علاقة بين طبيعة الاتصال والأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة

الفرع الرابع: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الثالث :

لن نص الفرضية: توجد علاقة بين اتخاذ القرار والأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار(One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الرابع) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى دلالة 0.05 وفقا لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (11): اختبار(T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الثالثة)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%	الفرق بين	مستوى	درجات	قيمة T
---------------	-----------------	-----------	-------	-------	--------

الفصل الثالث:

المحسوبة	الحرية	المعنوية sig	المتوسطين	القيمة الدنيا	القيمة القصوى	
3,056	75	0,003	0,27820	0,0969	0,4595	قبول

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن قيمة مستوى المعنوية قدرت بـ (Sig=0.003) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يمكن القول أنه يوجد تأثير بين اتخاذ القرار والأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة، كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر بـ (0.27820)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.4595- 0.0969] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الرابع " تأثير طبيعة اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي " والمقدر بـ (3.27) في حدود المجال [2.61-3.40]، ويمثل مستوى الموافقة متوسط حول فقرات المحور الرابع تأثير طبيعة اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي

نستنتج نتائج اختبار الفرضية الثالثة: نقبل نص الفرضية: أنه توجد علاقة بين اتخاذ القرار والأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة.

الفرع الخامس: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الرابعة

لنص الفرضية: توجد علاقة بين المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الخامس) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى دلالة 0.05 وفقاً لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (12): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الرابعة)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة القصوى	القيمة الدنيا				
قبول	0,2313	0,0813	0,07500	0,002	75	3,956

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن قيمة مستوى المعنوية قدرت بـ (Sig=0.002) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يمكن القول أنه توجد علاقة بين المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة، كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر بـ (0.07500)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.2313 - 0.0813] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الخامس " الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي " والمقدر بـ (2.92) في حدود المجال [2.61-3.40]، ويمثل مستوى الموافقة متوسط حول فقرات المحور الخامس

نستنتج نتائج اختبار الفرضية الثالثة: نقبل نص الفرضية: أنه توجد علاقة بين للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة

• مناقشة نتائج العامة للدراسة :

توجد علاقة بين المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة من خلال عدة اليات تتكامل مع بعضها البعض لخلق بيئة عمل محفزة و داعمة ، مما يعزز حماسهم و إنتاجيتهم كما أن التواصل الفعال و المفتوح يعزز من تعاون الموظفين و تبادل لأفكار ، فالمناخ الايجابي يعد عنصرا حاسما في تحسين الاداء الوظيفي من خلال خلق بيئة عمل تشجع على الرضا و التواصل الفعال و الابتكار و تحسين اتخاذ القرارات من خلال صناعة بيئة عمل تدعم الموظفين على مختلف الاصعدة ، فلاهتمام من الجانب الانساني للموظفين يساهم في تطوير حلول جديد لمختلف المشاكل و يزيد من الفعالية التنظيمية .

و عليه فأن نتائج هذه الدراسة تتوافق مع ما نصت عليه المقاربة النظرية تم الاعتماد عليها ، و ذلك من خلال استطاعة الموظفين على الاندماج و التأقلم و هو ما نستنتج من خلاله أن موظفين المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء لهم القابلية لاندماج في بيئة العمل من خلال توفر الركائز الأساسية و التي تغطي الجوانب الوظيفية و التنظيمية .

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نسقط جانبا من الجزء النظري دراسة عينة من موظفي مؤسسة جيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة، وقد تم إعطاء لمحة موجزة عن المؤسسة محل الدراسة من حيث النشأة والهيكل التنظيمي، كما تطرقنا إلى فيما بعد لأدوات جمع البيانات الاستبيان وذلك من خلال تعريف الاستبيان وطريقة تصميم الاستبيان وصدقته وثباته، وأهم الأساليب المستخدمة للدراسة وتم التطرق لعرض البيانات العامة لعينة الدراسة وأخيرا قمنا بعرض نتائج الدراسة الميدانية بعد اختبار فرضياتها، وهذا من خلال المعالجة الإحصائية وتحليل الاستبيان الموزع على عينة الدراسة. حيث توصلنا إلى أنه يوجد تأثير للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

الختامة

في الختام هذه الدراسة حول مساهمة المناخ التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء , يتضح أن المناخ التنظيمي يلعب دورا حاسما في تعزيز الكفاءة و الانتاجية داخل المؤسسة ان تحسن العلاقات بين الموظفين و بين إدارة و المسؤولين , وتوفير بيئة عمل داعمة و محفزة , و زيادة مستويات الرضا الوظيفي , كلها عوامل تساهم في رفع مستوى الاداء الوظيفي , و من خلال التحليل الشامل للعوامل المؤثرة مثل لاتصال و اتخاذ القرار و الهيكل التنظيمي و فرص التطوير المهني و النظم التحفيزية , يمكن للمؤسسة أن تبني استراتيجية فعالة لتعزيز مناخها التنظيمي , كذلك يجب على الإدارة أن تولي اهتماما مستمرا لي آراء الموظفين و مقترحاتهم , و أن تسعى جاهدة لأحداث تحسينات مستدامة في بيئة العمل ،

فيمكننا القول أن المناخ التنظيمي الجيد يساعد في تقليل معدلات الغياب ، مما يعزز الاستقرار و يتيح للموظفين التركيز على تحقيق أهدافهم المهنية و المؤسسية ، و عليه يجب على المسؤولين و أصحاب القرار داخل المؤسسات الاهتمام ببناء و تطوير مناخ تنظيمي يدعم الاداء المتميز ، مما ينعكس ايجابا على تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء .

التوصيات :

- ✓ استنتجنا من هذه الدراسة بعض توصيات كالتالي :
- ✓ المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات التي تخص العمال بالأجماع لزيادة اندماجهم في العمل
- ✓ تحسين الهيكل التنظيمي للمؤسسة لتوجيه و توزيع المهام بشكل محدد
- ✓ لاستماع للآراء و المبادرة في التغيير ان لازم الامر في مهام العمل بما يناسب وضعية العمال

صعوبات الدراسة:

- ✓ عدم ايجاد لأوقات المناسبة لتفرغ في لاستماع لي آرائهم
- ✓ صعوبة فهم تطلعات الموظفين بسبب التخوف و عد للأدلاء بآراء فيما يخص بعض المواضيع التي تمس ادارة الشركة
- ✓ عدم أكثرات بعض الموظفين لي أهمية الموضوع

قائمة المراجع:

كتب:

1. أحمد حسين الرفاعي : مناهج البحث العلمي ، دار وائل للنشر ، ط4، لاردن، 2005، ص121
2. أب وشيخة , نادر أحمد (2005) المناخ التنظيمي و علاقته بالمتغيرات الشخصية و الوظيفية دراسة مقارنة بين القطاعين العام و الخاص في الأردن مجلة جامعة الملك عبد العزيز مجلد (19) العدد الثاني
3. ابن منظور ، لسان الغرب ، دار صابر ، بيروت ، المجلد 14. 3)
4. الاغا ، احسان 1997 البحث التربوي ، عناصره ، أدواته ، ط2، غزة ، مطبعة المقداد
5. الاشعري ،أ (2017) المنارة في الشرح بعض مصطلحات الادارة , جدة, دار حوارزم للنشر و التوزيع
6. الفيروز أبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب ، 1987، القاموس المحيط ، الطبعة الثانية و مؤسسة الرسالة ، بيروت بدر

7. أحمد ، (1989) ، أصول البحث العلمي و مناهجه ، الطبعة الخامسة ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، ص118
8. قاموس ، المجد في اللغة العربية ، ط 2 ، المشرق . بيروت ، بدون سنة
9. جواد نبيل .ادارة و تنمية المؤسسات الصغير و المتوسط ، ط 1 ، مجد المؤسسة الجامعية ، بيروت ، 2007.
10. رسالة دكتوراه :
11. الجرادين ، نجاح خليل 2004، الاداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية العامة في الاردن و علاقته بمستوى التوتر و استخدام مهارات التعامل لديهم ، أطروحة دكتورا غير منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان ، الاردن
12. كتب :
13. خير الدين على عويس : دليل البحث العلمي ,دار الفكر العربي , بدون رقم ,مصر ,1999,ص86
14. حماش على ،تخطيط المسار الوظيفي و دوره في تحسين الاداء الوظيفي في المنظمة ، مجلة القيس للدراسات النفسية و الاجتماعية العدد8 ،1،-08-2020 ، ص97، متاح على الموقع www.asjp.cerist يوم 2021_12_21 على الساعة 20:30
15. رشيد أحمد (1994) نحو مفهوم التطور للإدارة العامة ، (ط 4) القاهرة ، دار الفكر العربي.
16. صمويل عبود ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ، الطبعة الثانية ، 1982ص58
17. عبد الرحمان بدوي ، مناهج البحث العلمي ، و وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1977
18. محمد عبيدات ،محمد أبو نصار و آخرون :منهجية البحث العلمي ، دار وائل للنشر ط2، الاردن ، 199، ص03
19. موسي اللوزي ، التطوير التنظيمي أساسيات و مفاهيم حديثة ، ط5، عمان ، دار وائل للنشر ، 2012 ص130
20. محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص. 23

المراجع الاجنبية :

specifying the conceot of work clim : a schei.B.&.hall D1972 towar d.
study of roman catholic diocesan priests journal of applied psychology
vol . .6:447/455

الملاحق

جامعة قاصدي مرياح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



إستييان مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

حول موضوع:

المناخ التنظيمي و دوره في تحسين الأداء الوظيفي

تحت إشراف:

د. حمداوي عمر

من إعداد:

لعبيدي منير

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى معرفة أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة. وذلك لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل في جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

لذا أضع بين أيديكم أسئلة هذه الاستبانة ، راجيا منكم التكرم بالإجابة عن العبارات التي تتضمنها بكل موضوعية.

علما بأن البيانات الواردة من خلالها ستعامل بسرية تامة وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي .

شكرا لكم حسن تعاونكم

السنة الجامعية: 2024-2023

فرضيات الدراسة:

1. يوجد تأثير للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي بمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء
2. توجد علاقة بين طبيعة لاتصال و الأداء الوظيفي بمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود ولاية ورقلة
3. توجد علاقة بين اتخاذ القرارات على الأداء الوظيفي بمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود ولاية ورقلة

المحور الأول: البيانات الشخصية

(1)- الجنس: ذكر أنثى

(2)- السن:

(3)- الخبرة المهنية:

(4)- الوظيفة:

المحور الثاني : توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي على لاداء الوظيفي

الرقم	الفقرة	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة صغيرة	بدرجة صغيرة جدا
01	أعتقد أن هناك مرونة في توزيع المهام داخل المؤسسة لمواجهة الضغوط الزمنية أو المتطلبات الداخلية					
02	هناك توجيهات واضحة بشأن الاختصاصات و التفويضات في أداء المهام داخل المؤسسة					
03	أعتقد أن هيكل المؤسسة تسهم في تحقيق الاهداف المحددة و تعزيز الانتاجية و الكفاءة					
04	يوجد تبادل مستمر للمعرفة والخبرات بين مختلف الأقسام والفرق داخل المؤسسة					
05	يتم تحديث وثائق الأدوار والمسؤوليات بانتظام ليعكس التغييرات في هيكل المؤسسة					
07	أشعر أن البيانات و المعلومات تتدفق بسهولة وفعالية داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة					
08	يوجد وصف واضح للوظائف داخل المؤسسة					

المحور الثالثتوجد علاقة بين طبيعة لاتصال و الاداء الوظيفي

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
09	أشعر أن هناك قنوات اتصال مفتوحة و فعالة بينك و بين الإدارة و الزملاء					
10	يتم توفير التغذية الراجعة بشكل منتظم و بناء لتحسين أدائك في العمل					
11	يتم مشاركة المعلومات بشكل شفاف داخل المؤسسة لتعزيز الثقة والشفافية					
12	المؤسسة مستعدة للاستماع إلى مشاكلي و مقترحاتي في العمل والسعي على حلها					
13	يوجد تقييم دوري لفعالية و جودة التواصل داخل المؤسسة و اتخاذ اجراءات لتحسينها اذا لزم الامر					
14	توجد آليات فعالة للتواصل و حل النزعات في حالة الخلافات بين الزملاء أو لإدارة					
15	أتلقي توجيهات و تعليمات واضحة و مفهومة					

					من قبل الادارة في المؤسسة
					16 توجد منصات الكترونية مخصصة مثل بوابات الانترنت أو تطبيقات الهاتف المحمولة لتبادل المعلومات وتوفير التوجيهات و التحديثات

المحور الرابع: توجد علاقة بين طبيعة اتخاذ القرارات على الاداء الوظيفي

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	الرقم
					هناك تحديث في السياسات والاجراءات بانتظام لمواكبة التغييرات في البيئة الخارجية واحتياجات المؤسسة	17
					القرارات التي تتم اتخاذها داخل المؤسسة تتماشى مع أهدافها الاستراتيجية	18
					أتمتع بفرص للمشاركة في اجتماعات و جلسات عمل لمناقشة القضايا المهمة و اتخاذ القرارات المستقبلية	19
					يتم توفير توجيهات واضحة بشأن كيفية اتخاذ القرارات و الاجراءات التي يجب اتباعها	20
					يتم تحديد الصلاحيات و المسؤوليات بوضوح لضمان توجيه القرارات و تحمل المسؤولية	21
					توجد الليات للمراجعة و المتابعة لضمان تطبيق التوجيهات و القرارات بشكل صحيح	22
					تم مراجعة القرارات السابقة بانتظام لتحديث	23

الملحق رقم 02 : نتائج اختبار ألفا كرونباخ للاستبيان

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	76	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	32

الملحق رقم 03: نتائج الاتساق الداخلي للاستبيان

Correlations

		XXX1	XXX2	XXX3	XXX4	TOTAL
XXX1	Pearson Correlation	1	,392**	,120	,122	,693**
	Sig. (2-tailed)		,000	,302	,295	,000
	N	76	76	76	76	76
XXX2	Pearson Correlation	,392**	1	,074	,078	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000		,524	,505	,000
	N	76	76	76	76	76
XXX3	Pearson Correlation	,120	,074	1	,218	,586**
	Sig. (2-tailed)	,302	,524		,058	,000
	N	76	76	76	76	76
XXX4	Pearson Correlation	,122	,078	,218	1	,543**
	Sig. (2-tailed)	,295	,505	,058		,000
	N	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	,693**	,625**	,586**	,543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم 04: نتائج توزيع عينة الدراسة

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	43	56,6	56,6	56,6
أنثى	33	43,4	43,4	100,0
Total	76	100,0	100,0	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30 إلى 25 من سنة	12	15,8	15,8	15,8
35 إلى 31 من سنة	33	43,4	43,4	59,2
سنة 35 من أكبر	31	40,8	40,8	100,0
Total	76	100,0	100,0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 إلى 2 من سنوات	12	15,8	15,8	15,8
10 إلى 6 من سنوات	35	46,1	46,1	61,8
سنوات 10 من أكثر	29	38,2	38,2	100,0
Total	76	100,0	100,0	

الملحق رقم 05 : نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1	76	3,5263	1,25935
X2	76	3,0921	1,07303
X3	76	3,1579	1,12015
X4	76	3,1711	1,07565
X5	76	3,1974	1,04588
X6	76	3,2237	1,06582
X7	76	2,9605	1,18255
XXX1	76	3,1898	,83247
Valid N (listwise)	76		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X8	76	3,7895	1,25768
X9	76	3,3553	1,06713
X10	76	3,3289	1,10016

X11	76	3,0789	1,04260
X12	76	3,0658	1,12351
X13	76	2,9211	1,08029
X14	76	3,1842	1,07964
X15	76	3,0526	1,15348
XXX2	76	3,2220	,73161
Valid N (listwise)	76		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X16	76	3,7632	1,23146
X17	76	3,5921	,92632
X18	76	3,5000	1,22746
X19	76	3,0526	1,03144
X20	76	3,2632	1,08773
X21	76	2,7500	1,13284
X22	76	3,0263	1,50531
XXX3	76	3,2782	,79348
Valid N (listwise)	76		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X23	76	3,3816	1,44192
X24	76	3,0658	1,12351
X25	76	3,1447	1,19671
X26	76	3,0395	1,13655
X27	76	3,0263	1,19971
X28	76	2,8026	1,14333
X29	76	2,6447	1,07955
X30	76	2,7237	1,06582
X31	76	2,7237	1,04050
X32	76	2,6974	1,11976
XXX4	76	2,9250	,68413
Valid N (listwise)	76		

الملحق رقم 06: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
TOTAL	,085	76	,200*	,969	76	,063

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
XXX1	76	3,1898	,83247	,09549

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
XXX1	1,988	75	,030	,18985	,0004	,3801

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
XXX2	76	3,2220	,73161	,08392

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
XXX2	2,646	75	,010	,22204	,0549	,3892

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
XXX3	76	3,2782	,79348	,09102

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
XXX3	3,056	75	,003	,27820	,0969	,4595

Test Value = 3

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
XXX4	76	2,9250	,68413	,07848

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
XXX4	3,956	75	,002	,07500	,0813	,2313

Test Value = 3

