

علاقة المناخ التنظيمي بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

(دراسة ميدانية على أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة الوادي)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف الاستاذ:

بلال بوترعة

إعداد الطالبان :

لطفي العمامرة

عنتر حوامدي

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/...../.....

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر		
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر	أ. بلال بوترعة
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر		

السنة الجامعية : 2023/2022

علاقة المناخ التنظيمي بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

(دراسة ميدانية على أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة الوادي)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف الاستاذ:

بلال بوترة

إعداد الطالبان :

لطفي العمامرة

عنتر حوامدي

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/...../.....

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر		
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر	أ. بلال بوترة
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر		

السنة الجامعية : 2023/2022

الإهداء

اهدي هذا العمل لمن كان لهما الفضل علي بعد الله سبحانه وتعالى، إلى والدي الكريم
رحمه الله وأسكنه فسيح جناته الذي كان له الفضل في توجيهي نحو طلب العلم تقديرا
ووفاء، وإلى والدتي الحبيبة أطل الله في عمرها وأمدّها بالصحة والعافية ، وإلى أخي الأكبر
الذي كان لي بمثابة الأب الناصح والراشد، وإلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، وإلى رفيقة دربي
زوجتي الغالية، وعائلتي الكريمة من أبنائي وبناتي، وإلى زملائي وزميلاتي الكرام، وكل من
ساعدني في حياتي.

لطفی

الشكر و التقدير

قال الله تعالى - بسم الله الرحمن الرحيم -

﴿وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَى﴾ (الضحى)

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة والسلام على اشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى أهله وصحبه أجمعين، إن الحمد لله نحمده ونشكره على إحسانه وتوفيقه لي، وعلى ما حباني به من نعم لا تعد ولا تحصى، والشكر موصول إلى المشرف الأستاذ الدكتور بوترعة بلال على ما قدمه من نصح وتوجيه و إرشاد وتشجيعه ودعمه المستمر لي بلا حدود.

كما يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من أسهم في مساعدتي ، وتوجيهي وإرشادي خاصة رئيس قسم العلوم الاجتماعية ونائبه الدكتور شوقي مرابط وأساتذتي الكرام بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بما فيهم الموظفين والعمال كل باسمه.

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية لمعرفة أن كان هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي في ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة-الوادي، وطبقت الدراسة أسلوب المسح الشامل حيث أحصت جميع أساتذة المؤسسة ، وكان عددهم 43 أستاذا وأستاذة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث وزعت عليهم جميعا، واسترجع منها 36 صالحة للتحليل ، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط، وجاء التساؤل العام: هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟ وخلصت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي، وعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي، وإلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة-الوادي.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الاستقرار الوظيفي، ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة-الوادي.

Abstract

The current study aims to find out if there is a relationship between the organizational climate and job stability at Houari Boumediene High School in Hassi Khalifa El Oued. The study applied the comprehensive survey method, as it counted all the professors of the institution, and their number was 43 male and female professors. All of them and 36 of them are valid for analysis, and these data were analyzed using the statistical package for social sciences (spss) program, and the arithmetic means, standard deviations, and correlation coefficients were relied upon, and the general question came up. Is there a relationship between the organizational climate and job stability of secondary education teachers? The results of the study concluded that there is no statistically significant correlation between organizational climate and job stability, and there is no statistically significant correlation between leadership style and job stability, and that there is a statistically significant correlation between communication style and job stability. Among the secondary education teachers at Houari Boumediene High School in Hassi Khalifa-El Oued.

Keywords: Organizational climate, Job stability, Houari Boumediene High School in Hassi Khalifa-Oued.

الفهرس

V	الإهداء
VI	الشكر و التقدير
VII	ملخص الدراسة
VIII	الفهرس
IX	فهرس الجداول
X	فهرس الأشكال
XI	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي	
10	تمهيد
11	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي
15	المبحث الثاني: العلاقة بين المناخ التنظيمي و الاستقرار الوظيفي
17	المبحث الثالث الأدبيات التطبيقية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي
26	خلاصة الفصل
الفصل الثاني الدراسة الميدانية بثانوية هوارى بومدين	
28	تمهيد
29	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة
36	المبحث الثاني: النتائج و المناقشة
42	خلاصة الفصل
43	خاتمة
46	قائمة المصادر والمراجع
50	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
21	أوجه الاختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة	01
29	توزيع المبحوثين وفق متغير الجنس	02
30	توزيع المبحوثين حسب متغير السن	03
31	توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية	04
31	توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	05
32	توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	06
33	الاستبيانات الموزعة والمسترجعة	07
35	قيمة ودلالة الارتباط لصدق الاتساق الداخلي	08
35	قيمة ودلالة الثبات بالاتساق الداخلي	09
37	قيمة معامل الارتباط بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي	10
38	قيمة معامل الارتباط بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي	11
39	قيمة معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي	12

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
16	نمذج الدراسة لمتغيري المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي	01
29	توزيع المبحوثين وفق متغير الجنس	02
30	توزيع المبحوثين حسب متغير السن	03
31	توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية	04
31	توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	05
32	توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	06

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
51	استمارة الدراسة	01
54	مخرجات الصدق	02
54	مخرجات الثبات	03
55	مخرجات البيانات الشخصية	04
56	مخرجات الفرضيات	05

مقدمة

1- توطئة

يعتبر المورد البشري من أهم العناصر التي تعتمد عليها المؤسسة في تنفيذ أنشطتها للوصول لغاياتها المسطرة، ولا تزال إدارة المنظمات تسعى في البحث عن الكيفية الأفضل التي من خلالها يتم تحقيق أداء جل الوظائف بكفاءة وفعالية عالية، مما يتطلب توفير الرعاية اللازمة والمناخ التنظيمي الملائم الذي يحقق لها الاستقرار الوظيفي الدائم، وهذا ما ألزم اغلب المؤسسات إلى السعي الحثيث لتوفير مناخ تنظيمي يساعد العامل على أداء دوره بشكل جيد ومناسب والحفاظ على درجة كبيرة من الاستقرار والثبات النسبي، حيث يمثل الاستقرار التنظيمي احد أهم المتغيرات التنظيمية لتأثيره المباشر على مردودية التنظيم والتي تعبر عنها عدة أبعاد كالرضا والتزام ورفع مستوى الأداء وكلها تأتي نتيجة لتوفير مناخ تنظيمي ملائم يساهم في تحقيق الاستقرار للتنظيم.

2- طرح الإشكالية

تسعى المنظمات اليوم جاهدتا لمحاولة التكيف مع التغيرات السريعة التي يشهدها عصرنا الحالي ، و من اجل تعزيز الإبداع والاستقرار والمنافسة وتمكين الثقة بين الإدارة والعاملين فيها ،وكذا المساهمة في تطوير قدراتها على البقاء والاستقرار والاستمرارية المتواصلة ،فانه لا تتم هذه العوامل الايجابية إلا بعدة عناصر أساسية من أهمها المناخ التنظيمي ،الذي يعتبر عنصرا حيويا وفعال في بلوغ الأهداف التنظيمية ،لذا نجد أن موضوع المناخ التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه قد نال اهتمام الكثير من الباحثين والعلماء منذ ظهور التنظيمات حتى اليوم وفي عدة تخصصات والتي من بينها مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، نظرا لتأثيره الكبير على الاستقرار الوظيفي وماله من انعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء ،وللمناخ التنظيمي علاقة مهمة وفعالة في قدرته على التأثير في المخرجات السلوكية للأفراد في أي منظمة ،من خلاله يتم بلورة وبناء السلوك الوظيفي والأخلاقي وتشكيل وتعديل القيم والاتجاهات التي يحملونها، كما أن نجاح أي منظمة يعتمد بشكل موثوق على قدرتها في خلق جو عمل يسوده الاستقرار والثقة والطمأنينة والمعنويات العالية بين العاملين، أي أن المناخ التنظيمي في أي منظمة يحدد شخصية المنظمة ونجاحها من خلال تحقيق الاستقرار ورفع معدلات الأداء.

ويعتمد نجاح وضرورة أي منظمة على فاعلية المورد البشري،الذي أصبح يشكل رقما صعبا ومهما في العملية الإنتاجية، وذلك من خلال توفير مناخ تنظيمي جيد يساير أهدافه وأهداف المنظمة على حد سوى، ويكون محفزا ومكتشفا لطاقاته وإبداعاته المتميزة، حيث يمثل نمط القيادة احد العوامل الرئيسية في إنجاح التنظيم من خلال أسلوب قيادة رصين يعكس طريقة القائد في التفاعل مع الآخرين من اجل تحقيق الأهداف المسطرة، ويؤثر نمط الاتصال السائد داخل المؤسسة على طبيعة المناخ التنظيمي من خلال خلق نمط اتصال مفتوح يتيح للعاملين وبهيئ ظروف جيدة ومشجعة على الانتماء وزيادة الأداء وتحسينه.

ويشكل الاستقرار الوظيفي أهم المتغيرات التنظيمية الأساسية التي تعمل بدورها في الحفاظ على توازن المنظمة من جهة والعامل من جهة أخرى، فشعور هذا الأخير بالارتياح في مكان عمله وإشباع حاجاته المادية أو المعنوية تحفزه على المشاركة الفعالة في المؤسسة، وزيادة انتمائه واستقراره والعمل على اندماجه واطمئنانه على مستقبله الوظيفي فيها ،وهذا ما يساهم في تطوير الموارد البشرية بصفة عامة وينعكس ايجابيا على الأداء والرضا الوظيفي وكذا الالتزام التنظيمي.

ومن خلال عمل احد الباحثين بثنائية هوارى بومدين ،وشعوره بأهمية موضوع المناخ التنظيمي وعلاقته الكبيرة والمؤثر في زيادة الكفاءة والفاعلية لدى الأساتذة بهذه المؤسسة باعتباره الموجه للاستقرار الوظيفي جاءت هذه الدراسة لتأكيد على أهميته بالنسبة للمؤسسة ولل فرد وسلوكه ودرجة انتمائه لهما وانعكاس ذلك على نسبة الثبات والاستقرار لكليهما، وللتعرف على علاقة المناخ التنظيمي بالاستقرار الوظيفي، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي تساؤلين فرعيين هما:

- هل توجد علاقة بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ؟

- هل توجد علاقة بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ؟

3- فرضيات البحث

للإجابة على التساؤل العام قمنا بصياغة الفرضية العامة وبقية الفرضيات الفرعية على النحو التالي:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- توجد علاقة بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

4- مبررات اختيار الموضوع

تم اختيار هذا الموضوع محل الدراسة الراهنة بناء على جملة من الأسباب منها :

- حب التطلع والمعرفة والفضول العلمي وتوسيع الدائرة المعرفية لهذا الموضوع.

- قلة الدراسات السوسيولوجية التي تهتم بموضوع المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي على مستوى قسم علم الاجتماع.

- قلة الدراسات السوسيولوجية التي تهتم بموضوع المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي على مستوى المؤسسات التربوية.

- إثراء الجوانب المعرفية والمنهجية السوسيولوجية لموضوع المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

- كون هذا الموضوع من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين في المجال الإداري والتنظيمي نظرا لأهمية المناخ التنظيمي في خلق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

5- أهداف البحث وأهميته

تكمن أهداف الدراسة الراهنة فيما يلي :

- معرفة المناخ التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- معرفة نمط القيادة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- معرفة نمط الاتصال وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وتكمن أهمية الدراسة الراهنة فيما يلي :

- يساهم في زيادة المعارف المتعلقة بالمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

- يساعد هذا الموضوع متخذي القرار والقائمين على إدارة الموارد البشرية في التعرف على طبيعة المناخ السائد في مؤسساتهم واتخاذ قرارات صحيحة في ضوء ما يصل إليه البحث.

- يساهم الموضوع في معرفة العلاقة الحيوية والفعالة بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

-يعمل على توفير مناخ تنظيمي الملائم في أي مؤسسة، إذ يعمل على تدعيم ومساندة الفرد على تحسين مستوى أدائه الوظيفي.

-تجرى هذه الدراسة في القطاع التربوي الذي يعتبر من أهم القطاعات المساهمة في بناء الإنسان العامل.

-تساعد هذه الدراسة على ألقاء الضوء على العديد من المشاكل التي تواجه المؤسسات التربوية من ناحية المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي مما يساعد في وضع حلول مناسبة لها.

6- مجالات البحث

إن احد أهم الخطوات المنهجية في تصميم البحوث هو اعتمادها في تحديد مجالاتها المختلفة كما موضحة على الآتي :

6-1- المجال المكاني

ويقصد به المكان الجغرافي الذي ستجرى به الدراسة الميدانية ويتطلب على الباحث التعريف الدقيق بالمكان الذي يمثل مجتمع بحثه، والذي سيتم سحب العينة منه وتطبيق الأدوات الأساسية في جمع البيانات. (غربي، 2009، صفحة 67)

ودراستنا الحالية سوف تكون بثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة ولاية الوادي، حيث فتحت أبوابها في الموسم الدراسي 1993/1994 كملحقة وكانت أول ثانوية في هذه البلدية ويبلغ عدد العاملين بها أكثر من 78 عاملا في مختلف المستويات، وتشرف على تدريس أكثر من 400 تلميذ وتحتوي العديد من الهياكل في حدود 30 حجرة تدريس ومطعم كبير وقاعة رياضية مغطاة متعددة الرياضات وقاعة علاج مدرسي خاصة بالمقاطعة.

6-2- المجال الزمني

ويقصد به الفترة المستغرقة في انجاز الدراسة الحالية بشقيها النظري والتطبيقي ، حيث جرت هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2022/2023 .

6-3- المجال البشري

يتضمن تحديد المجال البشري كل ما يتعلق بخصائص ومواصفات العينة ومجتمع البحث الذي يدرسه الباحث سواء كانت هذه الدراسة شاملة لجميع مفردات المجتمع أو كانت من خلال عينة، ويشمل مجتمع البحث جميع الوحدات التي تدخل في تكوين هذا المجتمع (عمرخيري، 1999، صفحة 273)، وشمل المجال البشري لدراستنا جميع أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة، وكان عددهم 43 أستاذًا و أستاذًا.

7- منهج البحث

إن اختيار المنهج الصحيح يقودنا لنتائج دقيقة في أغلب الأحيان فهو "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة المطروحة لاكتشاف الحقيقة" (بوحوش و الدنبيات، 2007، صفحة 97)

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا في دراستنا الحالية على استخدام المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه مجموع الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستغلال دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة (عياد، 2006، صفحة 62)

ويعرف الحمداني المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات". (الحمداني، 2006، صفحة 100)، ويعد المنهج الوصفي أكثر مناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته. (قاسم، 2006، صفحة 60)

وللإشارة فإن اختيار الباحث لمنهج الدراسة لا يكون صدفة وليس له الحرية في ذلك فطبيعة موضوع الدراسة تفرض عليه اختيار المنهج المناسب، واستخدامنا للمنهج الوصفي راجع لمجموعة من الاعتبارات والأسباب، حيث يسمح هذا المنهج باستخدام العديد من الأدوات البحثية والتي تساعد في جمع البيانات بغية الإجابة على تساؤلات الدراسة، ويسمح بوصف وتحليل الظاهرة من خلال تحويل البيانات الكيفية إلى بيانات كمية وعرضها في جداول من أجل الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها بموضوعية.

8- صعوبات البحث

تكمن صعوبة هذه الدراسة في شح ونقص الأدبيات التطبيقية المماثلة والمطابقة لها كانت محلية أو عربية وحتى الغربية.

9- هيكلية البحث

تمثل ثانوية هواري بومدين بعدا مهما في العمل التربوي بحاسي خليفة ولاية الوادي ، ومن هذا المنطلق أردنا أن نضع اللبنة الأولى لمعرفة علاقة المناخ التنظيمي في تعزيز الاستقرار الوظيفي في هذا القطاع الحساس ، خصوصا أن قطاع التربية شهد عدة اضطرابات واهتزازات في الآونة الأخيرة ، وكذا معرفة انعكاس بيئة العمل الداخلية للأفراد بمؤسساتهم، وأمام هذه الوضعية حاولنا الإحاطة بجميع نواحي الدراسة حيث تم تقسيمها وفق الهيكلية التالية:

-الفصل الأول :الأدبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي

-المبحث الأول: الأدبيات النظرية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي

-المبحث الثاني: العلاقة بين متغيري المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي

-المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي

-الفصل الثاني:الدراسة الميدانية بثانوية هواري بومدين

-المبحث الأول:الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

-المبحث الثاني:النتائج والمناقشة

الفصل الأول :الأدبيات
النظرية والتطبيقية للمناخ
التنظيمي والاستقرار

تمهيد:

يعبر المناخ التنظيمي عن بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها ومميزاتها وتفاعلاتها، حيث يؤدي دورا هاما في زرع السلوك الأخلاقي والوظيفي من ناحية بناء وتعديل وتغيير القيم والعادات والتوجهات، وبالتالي فهو يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وإشاعة مناخ ملائم للعمال يشجع على خلق أجواء عمل محفزة للاستقرار وثبات التنظيم والأفراد على حد سواء، إذ أن المورد البشري أصبح يمثل دورا محوريا في البيئة التنظيمية الفاعلة خاصة المشاركة في اتخاذ القرارات ووضع الخطط والاستراتيجيات مما يؤدي إلى زيادة الثقة والرضا والشعور بالانتماء والالتزام بين الإدارة والعمال، وهذا ما يدفع العامل بالبقاء والاستمرار بالتنظيم نتيجة للاحساسه بالاستقرار، ونظرا لأهمية المناخ التنظيمي علاقته الفعالة في تعزيز الاستقرار الوظيفي سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على أهم المفاهيم المتعلقة بالمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي، والعلاقة بينهما من الناحية النظرية المجردة والتطبيقات السابقة التي تناولت هذين المفهومين، وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث جاءت على النحو التالي:

- المبحث الأول: الأدبيات النظرية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي
- المبحث الثاني: العلاقة بين متغيري المناخ التنظيمي و الاستقرار الوظيفي
- المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي

- المبحث الأول: الأدبيات النظرية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي

تعد عملية تحديد المفاهيم القاعدة التي ينطلق منها الباحث ،حيث تكون هذه المفاهيم المستخدمة في البحث واضحة ودقيقة ومعبرة بشكل سليم عن الدلالة الواردة في هذه الدراسة،ويمكن تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة فيما يلي:

1- تعريف المناخ التنظيمي:

يعرف "الخالدي" المناخ التنظيمي على انه سمة تتصف بها المنظمة التي تتمتع بالاستقرار النسبي وتوفر ظروفًا تنظيمية واجتماعية ونفسية ملائمة للأفراد وتسمح لهم بتبادل العلاقات مع المنظمة وتساهم في تشكيل قيم الأفراد ومعتقداتهم واتجاهاتهم. (طاهر، 2015، صفحة 71)

ويعرفه "السكرانة" بأنه عبارة عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي وتتضمن مجموعة من الخصائص: الهيكل التنظيمي النمط القيادي، السياسات والإجراءات، القوانين وأنماط الاتصال. (بلال، السكرانة، 2009، صفحة 36)

ويعرف بمجموع السياسات والإجراءات والنظم السائدة داخل المنظمة والتي تؤثر على مدى فعالية أداء العاملين في المنظمة، هذا بالإضافة إلى عوامل التي تتعلق بالقيادة الإدارية، الهيكل التنظيمي الثقافة التنظيمية السائدة فضلاً عن بيئة العمل والخوافز والسياسات والإجراءات ونظم العمل ونظم التطوير الإداري ووسائل تنمية الموارد البشرية واتخاذ القرار ومدى تفاعل تلك العوامل لتحديد مستوى أداء المنظمة. (عبدالمجيد، 2005، صفحة 292)

المناخ التنظيمي هو كل العناصر والعوامل والأشياء والعلاقات المتواجدة أو المتصورة في المنظمة والتي يتعامل معها الأفراد. (السلمي، صفحة 297)

التعريف الإجرائي:

هو عبارة عن مجموعة الخصائص التي تميز المنظمة عن غيرها، والناجمة عن تفاعل السياسات والإجراءات والقوانين والأنظمة المطبقة فيها وتكون مدركة من قبل الموظفين، والتي تؤثر سلباً أو إيجاباً على سلوكهم وأدائهم في العمل، وبالتالي فإن مناخ العمل يمثل شخصية المؤسسة كما يراها أفرادها ويشير إلى كافة ظروف البيئة الداخلية التي تحيط بهم أثناء عملهم وتؤثر على سلوكهم والتي تضم نمط القيادة ونمط الاتصال.

2- تعريف الاستقرار الوظيفي:

لغة:

هو الثبات والتمكن وعدم الترحيح. (عصام، 2005، صفحة 239)

اصطلاحاً:

يعرفه "محمد علي محمد" بأنه ثبات العامل في عمله، وعدم تنقله لأي تنظيم آخر إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار. (عليش، صفحة 35)

ويعرفه "عبد الوهاب عبد الواسع" بأن الاستقرار هو إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق. (عبد الوهاب، 1973، صفحة 8)

كما عرفه "التون مايو" على أنه إشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وترقيته. (الدوسري، 1427هـ، صفحة 6)

التعريف الإجرائي:

هو بقاء الموظف في مكان عمله طيلة مساره المهني، وشعوره بحالة من التوازن سواء كان نفسي أو اجتماعي أو فيزيولوجي، من خلال تلبية حاجياته المادية والمعنوية مما يجعله راضيا عن أدائه والتزامه في تأدية مهامه، والتمسك بمؤسسته لمدة طويلة دون انتقاله إلى مؤسسة أخرى وهو اختيار طوعي وإرادي.

3- نمط القيادة:

- القيادة :

يعرفها قاموس مصطلحات علم الاجتماع "أنها ممارسة التأثير والسلطة في نطاق علاقة معينة أو جماعة عن طريق عضو أو أكثر فيها، وتنص الوظيفة القيادية على توجيه الأنشطة الجماعية نحو أهداف الجماعة" (مداس، 2003، صفحة 212)

وعرفها "أوردويتيد" بأنها النشاط الذي يمارسه الشخص للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه. (كنعان، 2007، صفحة 90)

- نمط القيادة:

تعتبر القيادة وأنماطها ذات أثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد و المنظمة على حد سواء، حيث يمتلك القائد من خلال دوره القيادي القدرة التأثيرية على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف، فالمناخ التنظيمي الذي يتسم بقدرات قيادية هادفة من شأنها أن تحفز الآخرين نحو الإنجاز الفعال للأداء. (كاظم، 2002، صفحة 170)

وتعرف أيضا على أنها العلاقة التي يعتمد عليها شخص ما مستخدما سلطته وطريقته لجعل الآخرين يعملون بشكل جماعي في مهمة واحدة وبالتالي فانه يمثل الطريقة التي يعتمد عليها القائد عند قيامه بتوجيه الآخرين في مواقف العمل المختلفة. (شريف، 2004، صفحة 60)

تتراوح الأنماط القيادية بشكل عام فيما يتعلق باتخاذ القرارات واستخدامه للسلطة بين النمط المستبد، والنمط المشارك والنمط الحر فكل منها تشكل عنصرا من عناصر المناخ التنظيمي تؤثر فيه وتتأثر به وتتفاعل مع عناصره الأخرى. (فاروق و عبد المجيد، 2005، الصفحات 296-297)

التعريف الإجرائي:

يمكن اعتبار نمط القيادة بأنها مجموعة من السمات السلوكية التي يتحلى بها القائد عند ممارسته للأعمال واتخاذ القرارات في مواقف معينة.

4- نمط الاتصال:

يعد نمط الاتصال من الوسائل الهامة التي تسمح بتوفير الجو الملائم داخل العمل، فهو عبارة عن سلوك يقود إلى تبادل المعاني، سواء كانت مكتوبة أو شفوية من موظف إلى موظف أو من موظف إلى مجموعة، في الاستخدام السليم لنظم الاتصالات يمكن القيادة الإدارية من خلق علاقات بين أجزاء التنظيم مبنية على الفهم السليم والمعرفة الكاملة بأهداف وظروف العمل. (ياغي، 2011، صفحة 156)

تعتمد كفاءة الاتصال على العديد من العوامل التي تتعلق عادة بطبيعة العمل والمناخ التنظيمي السائد، إذ أنها تؤثر وتتأثر به عادة فهو الموقع المادي للأفراد وما ترتبط بذلك من جماعات العمل الرسمية وأنماط العلاقات غير الرسمية التي من شأنها أن تخلق مناخ تنظيميا ملائما في خلق التفاعلات الاجتماعية الهادفة بين الأفراد وتنشيط دورهم وأدائهم في مجال العمليات الهادفة. (كاظم، 2002، صفحة 170)

التعريف الإجرائي:

يمثل نمط الاتصال عملية تبادل للمعلومات والمعاني والأفكار بين الأفراد بهدف إيصالها أو التأثير في سلوكهم من أجل تغييره أو توجيهه من أجل تعزيز وتماسك العلاقات الاجتماعية وخلق مناخ تنظيمي مناسب يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة للتنظيم.

5- مفهوم التنظيم:

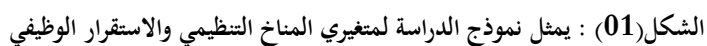
يعرف "ايتزيوني" التنظيم على انه وحدة اجتماعية يتم إنشائها من اجل تحقيق هدف معين. (كعباش، 2006، صفحة 28)

6- مفهوم المؤسسة:

يعرفها "محمد الجوهري" بأنها ذلك النوع من التعاون بين الناس، الذي يؤدي إلى تكوين علاقات اجتماعية نوعية متميزة. (الجوهري، 1975، صفحة 221)

- المبحث الثاني: العلاقة بين المناخ التنظيمي و الاستقرار الوظيفي

سيتم خلال هذه الدراسة التطرق إلى العلاقة بين متغير المناخ التنظيمي ومتغير الاستقرار الوظيفي، ويرى الباحثان أن يقسما متغير المناخ التنظيمي إلى بعدين وهما نمط القيادة ونمط الاتصال، وتقسيم هاتين البعدين إلى مجموعة من المكونات، وسيتم بعد ذلك دراسة العلاقة بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي، وبين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي، أي عند تفكيك المتغيرات إلى أبعاد ثم إلى مؤشرات تتضح جوانب الدراسة أكثر وتصبح بسيطة وسهلة للفهم، وسيأتي نموذج الدراسة على هذا الشكل الموضح كالتالي:



- المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي

أولاً- الدراسات السابقة:

1- دراسة يمينه قانة وفهيمه لقصير 2021/2020: جاءت هذه الدراسة بعنوان "المناخ التنظيمي ودوره في تعزيز الاستقرار الوظيفي للعامل" وكانت دراسة ميدانية بوحدة جديع لصناعة الآجر و القرميد بتقريت ولاية ورقلة،مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

قدر مجتمع الدراسة والبالغ عددهم 240 عاملا وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بها 28 مفردة،واستخدم المنهج الوصفي وطبقت أداة الاستبيان لجمع البيانات ، وهدفت هذه الدراسة إلى دراسة المناخ التنظيمي ودوره في تعزيز الاستقرار وظيفي بوحدة جديع لصناعة الآجر و القرميد بتقريت وجاءت فرضيات الدراسة كالاتي:

الفرضية العامة: يسهم المناخ التنظيمي في الاستقرار الوظيفي للعامل.

الفرضيات الفرعية:

- العوامل التنظيمية تسهم في الاستقرار الوظيفي للعامل.

- العوامل الفيزيكية تسهم في الاستقرار الوظيفي للعامل.

وتوصلت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- أن العوامل التنظيمية تسهم في الاستقرار الوظيفي للعامل،حيث انحصرت هذه العوامل في الدراسة على بعد الاتصال والمشاركة في اتخاذ القرار،الإشراف،التدريب،الترقية والتي تحققت بنسبة 100% على غرار بعد الترقية تحقق بنسبة التساوي بين الإيجاب والسلب،وقد يرجع لوجود عمال حديثي التوظيف أو عدم تطابق المؤهلات العلمية مع المنصب ومنه نجد أن الفرضية تحققت في هذه الدراسة.

- إن العوامل الفيزيكية تسهم في الاستقرار الوظيفي للعامل ،حيث تمثلت العوامل الفيزيكية في النظافة والأمن والسلامة وساعات العمل والأجر وأماكن الراحة،حيث أثبتت الدراسة أن بعد النظافة وساعات العمل تحقق بنسبة عالية جدا ثم يليه بعد الأمن والسلامة،في حين أن بعد الأجر اثبت عدم تحقيقه لدى المؤسسة وهذا يعد

مشكل يعاني منه جل المنظمات، وان أماكن الراحة غير متوفر وهذا ما يولد ضجر وتدمير العاملين، مما يؤدي بالعاملين للبحث عن عمل أكثر راحة وكبر راتب.

- وان الفرضية العامة يسهم المناخ التنظيمي في الاستقرار الوظيفي للعامل تحققت من خلال النتائج المتحصل عليها. (بمينة قانة، 2021/2020)

2- دراسة بن مخلوف مسعودة وحاروش ليلي 2017/2016: جاءت هذه الدراسة بعنوان "المناخ التنظيمي و الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وكانت دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء جن جن بولاية جيجل، مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل .

أجريت الدراسة بمؤسسة ميناء جن جن بولاية جيجل وتم اختيار عينة طبقية قدرت ب 79 مفردة مأخوذة من المجتمع الأصلي الذي بلغ عددهم 157 موظف أي ما يعادل نصف مجتمع الدراسة، واستخدم المنهج الوصفي و طبقت الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات إلى جانب الملاحظة، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير المناخ التنظيمي على الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وقد تمحورت إشكالية الدراسة وفقا للتساؤل الرئيسي التالي:

- كيف يؤثر المناخ التنظيمي على الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟

وجاءت التساؤلات الفرعية كالتالي:

- كيف تؤثر ظروف العمل على أداء الموظفين داخل المؤسسة؟

- كيف يعمل الاتصال التنظيمي على تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين داخل المؤسسة؟

- كيف تعمل الحوافز على تحقيق الالتزام التنظيمي لدى الموظفين داخل المؤسسة؟

وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- تؤثر ظروف العمل على أداء الموظفين داخل المؤسسة.

- يعمل الاتصال التنظيمي على تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين داخل المؤسسة.

- تعمل الحوافز على تحقيق الالتزام التنظيمي لدى الموظفين داخل المؤسسة. (بن مخلوف مسعودة، 2017/2016)

3- دراسة حمد علي عبد الله عيسى (2014): مذكرة ماجستير بعنوان "تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجوازات و الإقامة في الوزارة الداخلية بمملكة البحرين".

يمثل مجتمع البحث جميع الموظفين العاملين في إدارة المنافذ بالشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية والبالغ عددهم 509 موظف وموظفة، تكونت عينة الدراسة الأساسية النهائية 227 من العاملين في إدارة المنافذ بالشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبيان كأداة للدراسة، وهدفت الدراسة إلى معرفة تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجوازات و الإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، و ذلك في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مثل: العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ السائد (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز التقنية، الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرار) والأداء الوظيفي للعاملين.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

- أن المناخ التنظيمي السائد في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة بجميع أبعاده يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

- التوزيع العادل و الموضوعي للحوافز على العاملين، يساهم بشكل ملحوظ في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة.

- كلما ارتفع مستوى التعليم لدى العاملين، أدى ذلك إلى إدراك إيجابيات المناخ التنظيمي السائد في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة. (عيسى، 2014)

4- دراسة بن منصور رفيقة (2014): مذكرة ماجستير بعنوان "الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية، سطيف، جامعة الحاج لخضر بباتنة".

حيث مثل مجتمع الدراسة 265 عامل استخرج منه عينة قدرت ب 53 عاملا، وطبق المنهج الوصفي وكذا الملاحظة المباشرة والمقابلة الحرة واستمارة الاستبيان كأدوات لجمع البيانات، وهدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص، وجاءت الفرضية العامة كما يلي:

- إن للاستقرار الوظيفي دور فعال في تفعيل أداء العاملين في القطاع الخاص.

واندرجت عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- يساهم التدرج المهني السائد في الخفض من ظاهرة دوران العمل.

- الإشراف المرن يساهم في تفعيل السلوك والانضباط الذاتي لدى العاملين.

- العمل المرن يساهم في تفعيل السلوك والانضباط الذاتي لدى العاملين.

- تعمل طبيعة الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة على الحد من ظاهرة التغيب العمالي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن المسار الوظيفي في المؤسسة غير واضح وهذا راجع لغموض وإبهام حول هذه المسألة.

- الترقية في المؤسسة تتم بصورة غير موضوعية مما يؤثر على رضاهم ولا يشعروهم بالأمان الوظيفي ويفقدونهم الثقة بالمؤسسة.

- هناك عدد من العمال يشعرون بالملل جراء الظروف الطبيعية المحيطة بالعمل الغير ملائم للعمل.

- يراء العمال إن الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة حسنة. (رفيقة، 2013/2014)

ثانيا:مناقشة الدراسات السابقة

أ- اشتركت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- 1- المنهج المستعمل: تم الاعتماد على المنهج الوصفي لكل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
- 2- أدوات جمع البيانات تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات للدراسة الحالية والدراسات السابقة.
- 3- أداة تحليل البيانات: تم الاعتماد على برنامج spss كأداة تحليل بيانات للدراسة الحالية والدراسات السابقة.

ب- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في النقاط التالية:

الجدول (01): أوجه الاختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

عناصر المقارنة	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
من حيث المكان والزمان	أُنجزت دراستنا خلال الموسم الجامعي 2023/2022 بثانوية هوارى بومدين حاسي خليفة الوادي	تم إنجازها في بيئات محلية وعربية مختلفة خلال سنوات 2014 حتى 2021 وشملت الأماكن التالية البحرين، الجزائر (سطيف، جيجل، تقرت)
من حيث العينة	تم اعتماد أسلوب المسح الشامل	اعتمدت أغلبية الدراسات عينة عشوائية
من حيث نوع القطاع	أُجريت في قطاع التربية	تنوعت بين قطاع عام وخاص
من حيث المتغيرات	تناولت متغيرين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي	تناولت متغيرات الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي
من حيث الهدف	الهدف من الدراسة الحالية معرفة علاقة المناخ التنظيمي بالاستقرار الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة	هدفت هذه الدراسات لمعرفة علاقة المناخ التنظيمي مع متغيرات متنوعة

المصدر من إعداد الطالبان بالاعتماد على الدراسات السابقة

ج- مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

- مكنتنا من الاستفادة من عدة جوانب سواء كانت نظرية أو تطبيقية ومن أهمها ما يلي:
- ساهمت في إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة حول الموضوع مما سهل عمل الباحثان.
 - ساهمت بشكل كبير في تصميم الاستبيان وتحديد المنهجية الملائمة للدراسة.
 - ساعدت في تحديد أداة وأساليب إحصائية مناسبة للاختبار فرضيات الدراسة الحالية.
 - الاستفادة من المراجع كانت هامة في البحث مما وفر علينا الكثير من الجهد والوقت.

ثالثاً: الاتجاهات النظرية للمناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي

1- نظرية الإدارة العلمية: "لفريدريك تايلور"

يعتبر "فريدريك تايلور الأب الروحي لحركة الإدارة العلمية، وسميت بالمدرسة التايلورية نسبة إليه 1856-1915، من خلال مساهمته الكبيرة في التنظيم لإدراجه مجموعة من المبادئ جاءت كالآتي:

- استخدام طرق دراسة الوقت والحركة لتحديد أحسن طريقة لأداء العمل.
- استخدام الحوافز لإغراء العمال على تأدية العمل بالطريقة المطلوبة أو السرعة والمعدل المطلوب.
- استخدام الخبراء المختصين لتحديد الظروف والشروط المحيطة بالعمل. (غربي، وآخرون، 2007، صفحة 32)
- ارتكزت هذه المدرسة على عدة خصائص وصفات للتنظيم كالعمل والتخصص وتقسيم العمل والترشيح في العمل والإدارة، هيكل التنظيم والتسلسل الرئاسي، استخدام الحوافز المادية لتشجيع الأفراد على العمل. (عبيدات، 1991، صفحة 32)

ويبرز إسهام تايلور في المناخ التنظيمي من خلال الفصل بين مسؤوليات الإدارة العليا و الإدارة السفلى، فهذه الأخيرة مسؤولة عن التنفيذ وفي إطار النظرة الميكانيكية للعنصر البشري قدم تايلور مجموعة من الافتراضات التي تعكس بيئة العمل وتتمثل في:

- وضع قواعد وأصول علمية للقيام بإدارة المنظمة والعناية بإنتاجها من خلال عملية المتابعة والمراقبة.
- تطبيق الأسلوب العلمي في عملية اختيار المدراء الموظفين والعاملين ضمن مبدأ تقسيم العمل أو التخصص واعتماد التدريب كعملية مكتملة لزيادة كفاءة هؤلاء وسد أي نقص قد يلاحظ في قدراتهم العلمية.
- التركيز على العلاقات الرسمية في المنظمة ومحاربة أي علاقة خارج هذا الإطار كونها لا تقع ضمن لوائح العمل والسلوك الرسمي المعتمد. (العتيبي، 2002، صفحة 22)

يتضح أن المعالجة التايلورية للمناخ التنظيمي تعتمد على الإدارة العليا والمتمثل في القيادة الرشيدة من خلال القرارات والتوجيهات والاتصالات النازلة إلى الإدارة السفلى، والمتمثلة في البحث عن العوامل المساعدة على

انجاز العمل بطريقة مثلى والبحث عن أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج واعتبار أن بيئة العمل نظام مغلق، وإعطاء عناية كبيرة لطبيعة الهيكل التنظيمي لتحقيق استقرار وولاء العامل للمؤسسة.

تعتبر الإدارة العلمية من أولى المحاولات التي أرادت أن تقدم تفسير للمناخ التنظيمي ومكوناته، معتبرته وسيلة لتحقيق الرضا والاستقرار في العمل بمختلف مظاهره لإبراز العامل طاقته ومؤهلاته، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق المزيد من الاستقرار والاندماج لدى العمال في أي مؤسسة كانت. (عبدالرحمان، 1999، صفحة 337)

هذه المبادئ أو الأفكار التي جاءت بها الإدارة العلمية عكست لنا طبيعة المناخ التنظيمي والتي ركز فيه على الجوانب المادية فقط، فبالرغم من المساهمات التي قدمتها من خلال تطوير ممارسات الإدارة وتحويل تفكير المديرين إلى الأسلوب العلمي، إلا أنه من جهة أخرى أغفلت هذه المدرسة عدة أمور هامة التي أخذتها المدارس التي جاءت بعدها بعين الاعتبار كإهمالها للجانب النفسي والاجتماعي للعامل ولللاقات غير الرسمية وتركيزها على الجانب المادي واعتبار العامل كآلة.

2- نظرية العلاقات الإنسانية: "للاتون مايو"

مثلت نظرية العلاقات الإنسانية، أول نظرية اهتمت بالسلوك الإنساني في البيئة التنظيمية وان "التون مايو" وزملائه من الرواد الأوائل لهذه النظرية، وكانت لأعماله نتائج باهرة غيرت العلاقات داخل المنظمات وساعدت في اكتشاف تأثير العلاقات الإنسانية على الإنتاجية لدى العمال، وقام مع فريقه بإجراء تجارب مصانع هاورثون والتي منها:

- تجربة اثر كفاءة الإضاءة.

- تجربة تحديد ساعات العمل.

- تجربة ظروف العمل والإجهاد.

- تجربة الاتصالات والمشاركة في صنع القرار.

- تجربة العلاقات الإنسانية في العمل. (حريم، وآخرون، 1998، الصفحات 52-53)

وهدفت هذه التجارب إلى معرفة تأثير بعض المتغيرات المادية مثل الإضاءة وفترات الراحة وظروف العمل وساعات العمل ونظام الأجور على إنتاجية العمل، وما يمكن استنتاجه أن هذه المتغيرات تعتبر بمثابة العوامل التي تؤدي إلى استقرار الموظف.

وتوصلت هذه التجارب إلى النتائج التالية:

- إن تحفيز العامل لا يقتصر على النواحي المادية فقط بل يتعداها إلى النواحي المعنوية كتعزيز الشعور بالاهتمام والاحترام من قبل الإدارة والعاملين بها.

- إن التحفيز الفردي لا يتأتى إلا من خلال مجموعة الأعمال التي يشعر العامل من خلالها بالطمأنينة والانتماء والالتزام ومن هنا تبرز أهمية المجموعة وعلاقات الأفراد فيها وزيادة الإنتاجية.

- إن الحافز الاقتصادي ليس الواقع الوحيد الذي يستجيب له العامل.

- إن بيئة العمل ليست إنتاج فقط بل هي بيئة يعيش فيها العامل ويبنى ضمنها علاقات شخصية تتجاوز العلاقات الرسمية لا تقل أهميتها في التأثير على سلوكه داخل المنظمة. (العتيبي، 2002، صفحة 34)

ومن أهم ركائز نظرية العلاقات الإنسانية ما يلي:

- الفرد باعتباره أهم عناصر العملية الإنتاجية.

- جماعة العمل لان العمال لهم سلوكيات تنعكس على أفكار الجماعة وتتطلب التوفيق بينها وبين أهداف التنظيم.

- الانسجام الجماعي والتوافق بين أعضاء جماعة العمل جوهري وأساسي لزيادة الإنتاجية.

- السلطة الرسمية باعتبار الإنسان كائن اجتماعي يقتضي السماح له بإقامة علاقات اجتماعية غير رسمية في إطار العلاقات والاتصالات بين المستويات الإدارية وبين العاملين.

- الروح المعنوية وأهميتها في التأثير على إنتاجية الفرد داخل المؤسسة خاصة إذا توفرت شروط الإنتاجية منها:

- توفير قيادة ديمقراطية تؤمن بعلاقات الصداقة.

- السماح بالمشاركة وإعطاء الحرية في العمل.

- عدم مقاومة التنظيم غير الرسمي واعتباره مكملاً للتنظيم الرسمي.

- تنمية شبكة الاتصالات الرسمية وغير رسمية بين الوحدات الإدارية والجماعات داخل المؤسسة.

- توفير الاحترام والتقدير للأفراد.

- دراسة مشاكل العاملين ومحاولة حلها. (التوهامي، وآخرون، 2012، الصفحات 68-69)

تظهر مدى تأثير مرتكزات نظرية العلاقات الإنسانية على المناخ التنظيمي في العديد من سلوكيات الأفراد، وهذا ما أظهرته نتائج دراسات " التون مايو" أن العمال لا يتأثر سلوكهم وأدائهم بالظروف المادية فقط وإنما تتأثر بدرجة أكبر بالظروف الاجتماعية والدوافع النفسية التي تحيط بهم، التي توفر لهم الاستقرار، حيث تعتبر العوامل الاجتماعية (كالعلاقات الإنسانية والاتصال...) والعوامل النفسية (كالشعور بالرضا عن العمل والانتماء والأمن والراحة النفسية) من عوامل الاستقرار الوظيفي.

كما أكد التو مايو على أهمية المؤسسة كنظام اجتماعي يتأثر بالبيئة المحيطة به وهذا ما يعكس بدوره وجود مناخ تنظيمي مفتوح يسمح بارتفاع مستوى الروح المعنوية والود والرضا والاعتزاز بالانتماء والالتزام بالعمل، وهذا المناخ التنظيمي الفعال و الإيجابي يؤثر على سلوكيات الأفراد ويسمح لهم القيام بالإعمال المنوطة بهم على أكمل وجه مما ينعكس على شعورهم بالولاء وتحقيق الذات الذي يضمن استمرارهم بالمؤسسة وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

خلاصة الفصل

حاولنا في هذا الفصل معرفة مفهوم المناخ التنظيمي وبعض الأبعاد الخاصة به، ومعرفة مفهوم الاستقرار الوظيفي والعلاقة النظرية المجردة بينهما، ومن ثم عرض لمجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسات، والأسس النظرية التي ارتكزا عليها هذين المفهومين.

وما يمكن استنتاجه أن المناخ التنظيمي شيء ضروري لأي مؤسسة بمختلف أبعاده كنمط القيادي ونمط الاتصال، وبتوفير هذه الأبعاد وتحقيقها يشعر الأفراد العاملين في هذا التنظيم بالاستقرار الوظيفي، مما يحقق زيادة في الدافعية والإنتاجية لهم ولمؤسستهم على حد سوى.

وهذا ما سنحاول التأكد منه من خلال محاولة إسقاط الجانب النظري لدراستنا على هذه المؤسسة للتعرف على واقع المناخ التنظيمي وعلاقته في تعزيز الاستقرار الوظيفي للأساتذة في ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة.

الفصل الثاني: الدراسة
الميدانية بثنائية هوارى
بومدين

تمهيد

من اجل إلمام الجيد بجوانب موضوع الدراسة وتكملة للشق النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول، وكذا للإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول في هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك من خلال إسقاط الجانب النظري على عينة من الأساتذة بثانوية هوارى بومدين، مبرزين في ذلك أبعاد المناخ التنظيمي فيها ومستوى الاستقرار الوظيفي، وكذلك علاقة المناخ التنظيمي في تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى الأساتذة العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

وقمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو التالي:

– المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة

– المبحث الثاني: النتائج و المناقشة

- المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة

سنقوم في هذا المبحث بتحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية المتعلقة بالمناخ التنظيمي وعلاقته في تعزيز الاستقرار الوظيفي، قصد تنظيم المعلومات بما فيها تقديم عينة الدراسة وعرض الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة للوصول للنتائج.

أولاً: الطريقة المستخدمة في الدراسة

من خلال هذه الطريقة سيتم التعرف على مجتمع وعينة الدراسة وتحديد المتغيرات وكيفية قياسها بغية التعرف على المناخ التنظيمي وعلاقته في تعزيز الاستقرار الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة من خلال الاعتماد على البيانات والمعلومات اللازمة بعد جمعها وتحليلها.

1- مجتمع وعينة الدراسة

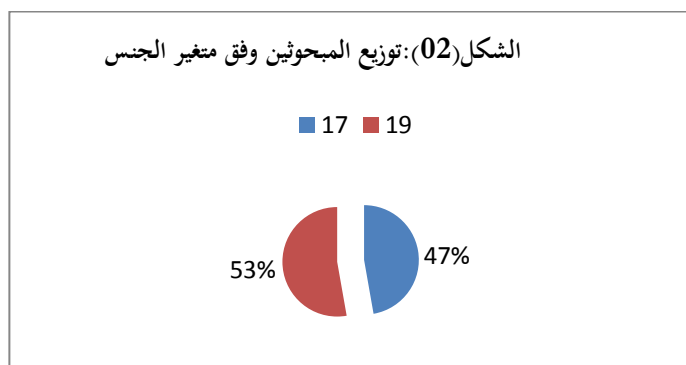
1-1- مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة الميدانية جميع أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة الذين يبلغ عددهم 43 أستاذا وأستاذة، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة وإمكانية حصره اعتمدنا أسلوب المسح الشامل.

1-2- خصائص مجتمع الدراسة

يقصد بخصائص مجتمع الدراسة جل البيانات الشخصية الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة الباحثين، بغرض معرفة الخصائص الديموغرافية المتعلقة بهم.

1-2-1- الجنس جدول (02): توزيع الباحثين وفق متغير الجنس



الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	17	47%
أنثى	19	53%
المجموع	36	100%

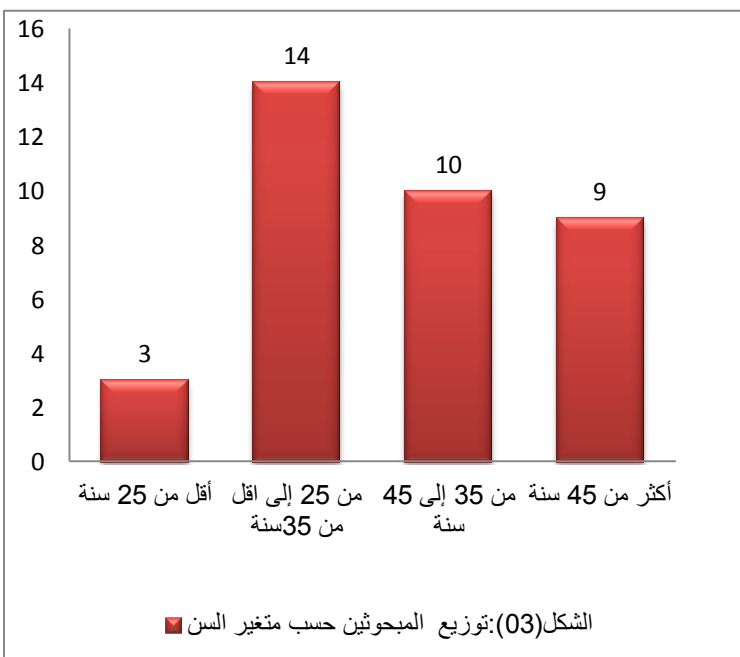
المصدر: من إعداد الطالبان وفقاً لمخرجات spss

يتضح من الجدول الخاص بجنس المبحوثين أن هناك شبه تقارب بين عدد الذكور والإناث وهو ما تبينه تكرارات قيم المشاهدات في الجدول و نسب كل من الجنسين إلى المجموع على التوالي : 17 ذكور بنسبة (47%) و 19 إناث بنسبة (53%)، ولعل هذه النتيجة مردها إلى ثقافة المجتمع السوفي الذي ربما يرى أن توظيف المرأة في سلك التعليم مناسب وأفضل لها من أي مجال آخر.

1-2-2- السن

الجدول (03): توزيع المبحوثين حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	3	8.3%
25 إلى 35 سنة	14	38.9%
35 إلى 45 سنة	10	27.8%
أكثر من 45 سنة	9	25%
المجموع	36	100%



المصدر: من إعداد الطالبان وفقا لمخرجات spss

يتضح من الجدول الخاص بتوزيع المبحوثين حسب السن أن 3 أساتذة أعمارهم أقل من 25 سنة حيث تمثل بنسبة (8.3%) و 14 أستاذ أعمارهم من 25 إلى 35 سنة حيث تمثل النسبة الأكبر في العينة (38.9%) ، و 10 أساتذة أعمارهم من 35 إلى 45 سنة بنسبة (27.8%) و 9 أساتذة أعمارهم أكثر من 45 سنة حيث تمثل بنسبة (25%).

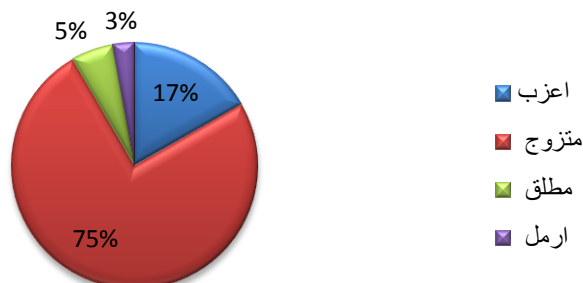
من المشاهدات وقراءة القيم التكرارية في الجدول نستنتج أن فئة الشباب هي الأعلى نظرا لان هذه المرحلة تعبر عن ذروة العطاء والنشاط واكتساب الخبرة وهذا ما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة كما لا ننسى تركيبة المجتمع الجزائري الشابة وفئة كبار السن هي الأقل ويستفاد من خبرتهم في التسيير والتوجيه.

1-2-3- الحالة العائلية

الجدول (04): توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	6	17%
متزوج	27	75%
مطلق	2	5%
أرمل	1	3%
المجموع	36	100%

الشكل (04): توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الطالبان وفقا لمخرجات spss

من خلال الجدول الخاص بتوزيع المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية غالبيتهم متزوجين حيث أن هذه الفئة الممثلة بـ: 27 أستاذ متزوج بنسبة (75%)، تليها فئة العزاب ممثلة بـ: 6 أساتذة عزاب بنسبة (17%)، ثم فئة المطلقين ممتثلة بـ: 2 أساتذة مطلقين بنسبة (5%)، أستاذ واحد أرمل بنسبة (3%).

من المشاهدات وقراءة القيم التكرارية في الجدول نستنتج أن فئة المتزوجين هي الأكبر وهذا له دلالة اجتماعية ومؤشر جيد يدل على وجود نوع من الاستقرار الاجتماعي، مردده لاستقرار الفرد في وظيفته واطمئنانه على مستقبله وتحقيق طموحه في بناء وتلبية احتياجات أسرته .

1-2-4- المؤهل العلمي

الجدول (05): توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	10	28%
ماستر	22	61%
دراسات عليا	4	11%
المجموع	36	100%

الشكل (05): توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي



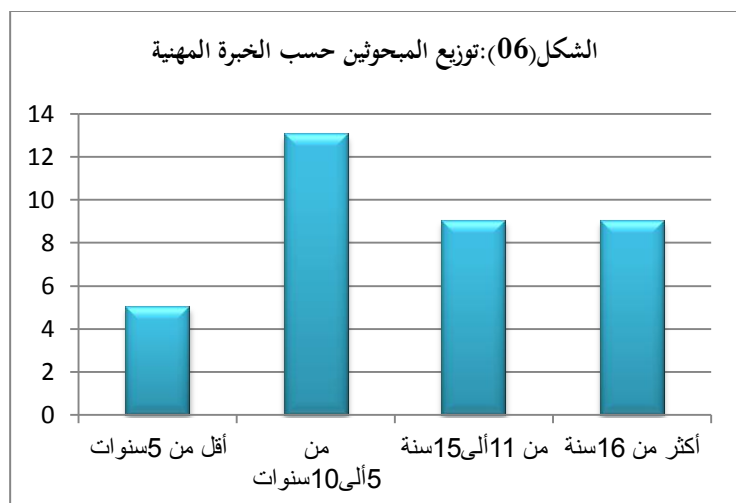
المصدر: من إعداد الطالبان وفقا لمخرجات spss

من خلال الجدول الخاص بتوزيع الباحثين حسب المؤهل العلمي نجد أن فئة الأساتذة الذين يحملون المؤهل العلمي ماستر هي الفئة الأكبر بنسبة (55.6%) بعدد يقدر بـ: 20 أستاذ، تليها فئة المؤهل العلمي ليسانس حيث يقدر عددهم بـ: 12 أستاذ بنسبة (33.3%)، ثم فئة المؤهل العلمي دراسات عليا بعدد يقدر بـ: 4 أساتذة بنسبة (11.1%).

نستنتج من قراءة القيم التكرارية في الجدول أن غالبية الباحثين من فئة الأساتذة الذين يحملون المؤهل العلمي الماستر وهذا راجع إلى توفر التعليم ودعمه من طرف الدولة وتقريب الجامعة للمواطن وانفتاحها على محيطها الاجتماعي فأصبحت شريك اجتماعي مهم، ولا ننسى شروط التوظيف التي تغيرت في الفترة الأخيرة بالنسبة للأستاذ الثانوي والذي يشترط مستوى الماستر في مسابقة التوظيف أو التعاقد.

1-2-5- الخبرة المهنية

الجدول (06): توزيع الباحثين حسب الخبرة المهنية



الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	4	11.1%
من 5 إلى 10 سنوات	12	33.3%
من 11 إلى 15 سنة	10	27.8%
أكثر من 16 سنة	10	27.8%
المجموع	36	100%

المصدر: من إعداد الطالبان وفقا لمخرجات spss

يتضح من الجدول الخاص بتوزيع الباحثين حسب الخبرة المهنية إلى وجود 4 أساتذة يتمتعون بخبرة أقل من 5 سنوات حيث تمثل بنسبة (11.1%) و 12 أستاذ يتمتعون بخبرة من 5 إلى 10 سنوات حيث تمثل بنسبة (33.3%) و 10 أساتذة يتمتعون بخبرة من 11 إلى 15 سنة بنسبة (27.8%) و 10 أساتذة يتمتعون بخبرة أكثر من 15 سنة حيث تمثل بنسبة (27.8%).

نستنتج من خلال قراءة القيم التكرارية والملاحظات للجدول أن هناك تقارب في النسب بين فئات الخبرة المهنية وهذا ما ينعكس بالإيجاب على الاستقرار للأساتذة والمؤسسة على حد سوى، وتكون هناك استمرارية وتنسيق للجهود وتبادل الخبرات والتجارب بين جميع الفئات.

2- تحديد المتغيرات وطرق قياسها

جاءت متغيرات الدراسة على النحو التالي:

-المتغير المستقل :هو المناخ التنظيمي وينقسم إلى بعدين كما يلي:

-نمط القيادة وهو يتكون من العبارات التالية(6.7.8.9.10.11.12.13.14)

-نمط الاتصال وهو يتكون من العبارات التالية: (15.16.17.18.19.20.21.22.23)

-المتغير التابع هو الاستقرار الوظيفي يتكون من العبارات التالية: (24.25.26.27.28.29.30.31.32.33)

ثانيا:الأدوات المستخدمة في الدراسة

1- أدوات جمع البيانات

أ- الاستبيان

يعتبر الاستبيان من الأدوات المهمة في جمع البيانات واختبار الفروض للدراسة بحيث كل محور من المحاور يقيس فرضية أو مؤشر منتظم يحقق أهداف البحث.

فالاستمارة هي نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة معينة. (زرواتي، 2008، صفحة 182)

جاء توزيع واسترجاع الاستبانة على النحو التالي:

الجدول(07):الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

النسبة	العدد	البيان
%100	43	عدد الاستمارات الموزعة
%84	36	عدد الاستمارات المسترجعة
%00	00	عدد الاستمارات الملغاة
%84	36	عدد الاستمارات القابلة لتحليل

المصدر: من إعداد الطالبان وفق توزيع الاستبيانات

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وتم الاعتماد على بعض الدراسات السابقة في صياغة فقراته، وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أقسام:

القسم الأول: مخصص للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية)

القسم الثاني: مخصص للمتغير المستقل المناخ التنظيمي (نمط القيادة، نمط الاتصال) واحتوت على 18 عبارة

القسم الثالث: مخصص للمتغير التابع الاستقرار الوظيفي واحتوت على 10 عبارات

لإعداد الاستمارة لتحليل الإحصائي وفق نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية قمنا بالخطوات التالية :

1- ترميز إجابات المبحوثين كالتالي: (نعم=1، أحيانا=2، لا=3)

2- حساب المدى العام لهذه القيم فنجد $2=1-3$

3- حساب قيمة مجال الإجابة كالتالي: $0.66=3/2$ حيث نضيف الناتج إلى 1 الصحيح حتى نتحصل على

معايير ومجالات التي تقابل المتوسط الحسابي كالتالي :

[1.66,1] يقابلها إجابة المبحوث باختيار نعم

[1.66,2.32] يقابلها إجابة المبحوث باختيار أحيانا

[2.32,3] يقابلها إجابة المبحوث باختيار لا

ب- صدق أداة الدراسة

والصدق هو أن يقيس الاستبيان السمة أو الخاصية التي وضع لقياسها، لحساب صدق الاستبيان تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي و الذي يعتمد على مدى ارتباط كل بعد للدرجة الكلية للاستبيان وهذا كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (08): يوضح قيمة ودلالة الارتباط لصدق الاتساق الداخلي

الأبعاد	معامل	مستوى
نمط القيادة	0.53	0.01
نمط الاتصال	0.80	0.01
الاستقرار الوظيفي	0.79	0.01

المصدر: من إعداد الطالبان وفقا لمخرجات spss

يتضح من الجدول رقم (08) أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.53 و 0.80) حيث يأتي أعلى معامل ارتباط لدى بعد نمط الاتصال بقيمة (0.80) ثم بعد الاستقرار الوظيفي بقيمة (0.79)، يأتي بعده نمط القيادة بمعامل ارتباط قدره (0.53)، وهي جميعها قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) أي أن هناك ارتباط قوي بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، مما يدل على صدق المقياس في اتساقه الداخلي، ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس صادق.

ج- ثبات أداة الدراسة

كما يعرف المقياس الثابت على أنه يعطي نفس الدرجات تقريبا في حالة ما إذا أعيد تطبيقه في نفس الظروف على نفس العينة، وتم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (09): يوضح قيمة ودلالة الثبات بالاتساق الداخلي

الأبعاد	ألفا كرونباخ	الدلالة
نمط القيادة	0.77	دال إحصائيا
نمط الاتصال	0.69	دال إحصائيا
الاستقرار الوظيفي	0.71	دال إحصائيا
المقياس	0.75	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبان وفقا لمخرجات spss

يتضح من الجدول رقم(09) أن معاملات ثبات تتراوح ما بين (0.69 و 0.77) حيث يأتي أقل قيمة للثبات في بعد نمط القيادة بقيمة (0.77)، تليها قيمة الثبات عند نمط الاتصال بقيمة (0.69)، ثم يأتي بعد الاستقرار الوظيفي بقيمة ثبات (0.71)، أما قيمة الثبات الكلية للمقياس قدرت بـ: (0.75)، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس ثابت.

2- الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة

قمنا في هذه الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من اجل التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة والإجابة على أسئلة الدراسة وكذا اختبار صحة الفرضيات ومن اجل اختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للإجابة عن أسئلة الدراسة.

-معامل الارتباط "بيرسون" للإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.

- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستمارة

3- البرامج المستخدمة في معالجة البيانات

من اجل معالجة وتحليل البيانات قمنا بترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss .

- المبحث الثاني: النتائج و المناقشة

سنتطرق في هذا المبحث إلى عرض النتائج من خلال اختبار صحة فرضيات الدراسة وتحليلها عن طريق حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط لأبعاد موضوع الدراسة.

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سنعرض في هذا المطلب نتائج فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها ثم تحليلها.

1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

أ- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على أنه "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي"، ولمعالجة هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وبتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (10): يوضح قيمة معامل الارتباط بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي

المؤشرات المتغيرة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
نمط القيادة	36	1.88	0.62	0.05	0.743	غير دالة
الاستقرار الوظيفي		1.42	3.46			

المصدر: من إعداد الطالبان وفقاً لمخرجات spss

ب- تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

من خلال الجدول رقم (10) يتضح أن المتوسط الحسابي لنمط القيادة يقدر بـ: (1.88) وانحراف معياري (0.62)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي (1.42) وانحراف معياري (3.46) ونجد أن قيمة معامل الارتباط بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي مقدرة بـ: (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة (0.743) وهو أكبر من (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي وقبول الفرضية

الصفريّة التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وهذا يعني أن القيادة لا تؤثر على سلوك المرؤوسين بالمؤسسة محل الدراسة مما ينعكس سلباً على زيادة الكفاءة والفاعلية بالثانوية ولا يساهم في تحفيز الأساتذة لتحقيق أقصى مستويات النجاح الممكنة، ولا يعزز أسس التعاون بينهم وبين القيادة والحرص على رسم صورة جيدة في أعين الموظفين بصفة عامة.

2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

أ- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على أنه "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي"، ولمعالجة هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (11): يوضح قيمة معامل الارتباط بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي

المؤشرات المتغيرة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
نمط الاتصال	36	1.81	2.41	0.40	0.015	دالة عند 0.05
الاستقرار الوظيفي		1.42	3.46			

المصدر: من إعداد الطالبان وفقاً لمخرجات spss

ب- تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن المتوسط الحسابي الخاص بنمط الاتصال يقدر بـ: (1.81) وانحراف معياري (2.41)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي (1.42) وانحراف معياري (3.46) ونجد أن قيمة معامل الارتباط بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي مقدرة بـ: (0.40) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة (0.015) وهي أصغر من (0.05)، وعليه يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على أن يكون هناك سهولة في الاتصال بين زملاء العمل بالثانوية وتعمل على انسياب المعلومات بها بسلاسة في مختلف الاتجاهات ،وهذا ما يخلق من روح التعاون والانسجام بين الأساتذة ويمكن من وصول المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب ،ولا يعيقها مما يعزز من عوامل الاستقرار الوظيفي عند الأساتذة والمؤسسة.

ج- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية العامة

بغرض معالجة الفرضية العامة والتي تنص على أنه "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي"، ولمعالجة هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (12): يوضح قيمة معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي

المؤشرات المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
المناخ التنظيمي	36	1.84	3.57	0.30	0.075	غير دالة
الاستقرار الوظيفي		1.42	3.46			

المصدر: من إعداد الطالبان وفقا لمخرجات spss

د- تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية العامة

من خلال الجدول رقم(12) يتضح أن المتوسط الحسابي للمناخ التنظيمي يقدر بـ: (1.84) وانحراف معياري (3.57)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي (1.42) وانحراف معياري (3.46) ونجد أن قيمة معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي مقدرة بـ: (0.30) وهي قيمة غير دالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة (0.075) وهو أكبر من (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وهذا ما يشير إلى أن المناخ التنظيمي ليس له أهمية كبيرة في بناء وتكوين الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة الثانوية محل الدراسة، وهذا راجع لعدة مشاكل وأزمات تواجهها من حين لآخر ما انعكس سلباً على نتائج التلاميذ وترتيب المؤسسة على مستوى مديرية التربية بالولاية.

ثانياً: مناقشة النتائج

من خلال النتائج المتحصل عليها وعلى ضوءها سيتم مناقشة فرضيات الدراسة التي أجريت بثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة بالوادي، وانطلاقاً من الفرضية العامة: "توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تمت صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

1- الفرضية الجزئية الأولى: "توجد علاقة بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي" حيث تم تفسير هذه الفرضية عن طريق جملة من التساؤلات الخاص بها في الاستبانة، ومن خلال التحليلات الإحصائية والنتائج المحصل عليها من الجدول رقم (10)، توصلت الدراسة لعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وهذا راجع لتعدد أنماط القيادة خاصة النمط المتسبب الذي لا يمتلك القدرة في التأثير على سلوك ممرضيه وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف، وهذا ما أكد عليه "فيدريك تايلور" عندما أعطى أهمية كبرى للإدارة العليا والمتمثلة في القيادة في إصدار الأوامر والتوجيهات وضبط وتنظيم سلوك الإدارة السفلى والمتمثلة في العمال.

2- الفرضية الجزئية الثانية: "توجد علاقة بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي" حيث تم تفسير هذه الفرضية عن طريق جملة من التساؤلات الخاص بها في الاستبانة، ومن خلال التحليلات الإحصائية والنتائج المحصل عليها من الجدول رقم (11)، توصلت الدراسة لوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وهذا راجع لتنوع نمط الاتصال بالمؤسسة محل الدراسة بين الاتصال الرسمي والاتصال غير الرسمي، وسهولة تنقل المعلومات خاصة عند الاتصال المفتوح الذي يساهم في انسيابها ووصولها بشكل سريع وسلس، وهذا ما تطابق مع دراستي كل من "بن مخلوف" و"عيسى" وما ذهب إليه "التون مايو" عندما أكد على أن النسق المفتوح يؤثر ويتأثر بغيره مما يساهم في زيادة تفاعل جماعة العمل وتبادل المعلومات فيما بينهم بشكل رسمي أو غير رسمي، فالعملية الاتصالية عنصر أساسي من عناصر الإنتاج، وتتوقف الإنتاجية والحالة المعنوية والعلاقات الإنسانية للأفراد في مختلف مستويات التنظيم على مدى فعالية وكفاءة الاتصال داخل المؤسسة.

3-الفرضية العامة: "توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي حيث تم تفسير هذه الفرضية عن طريق جملة من التساؤلات الخاص بها في الاستبانة، ومن خلال التحليلات الإحصائية والنتائج المحصل عليها من الجدول رقم (12)، وتوصلت هذه الدراسة إلى انه لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وهذا راجع لعدم اهتمام كاف بالمناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، مما يخلق صعوبات ومعوقات هائلة داخل التنظيم ينعكس سلبا على مردودية الأفراد واستقرارهم الوظيفي، حيث أكد "فيدريك تايلور" على وجوب توفير ظروف وشروط مناسبة لمناخ عمل جيدة تزيد من الإنتاجية وتقلل من الفوضى وترفع من الروح المعنوية التي دعا لها "التون مايو" من اجل علاقات اجتماعية قوية تؤدي لتماسك التنظيم وتحافظ على استقراره.

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل لعلاقة المناخ التنظيمي بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في المؤسسة محل الدراسة حيث تناولنا من خلال هذا الفصل مبحثين، في المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة أما في المبحث الثاني تم عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

من خلال ما تم التوصل إليه من معطيات ونتائج للدراسة الميدانية في ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة بالوادي، باستخدام أسلوب المسح الشامل تم توزيع الاستبيان على كافة مجتمع البحث، وتم تفرغ تحليل استبيانات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، ثم تطرقنا إلى عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها بغية الوصول إلى إثبات أو نفي لفرضيات الدراسة والتي جاءت كما يلي:

- بينت النتائج انه لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة - بالوادي.

- أثبتت الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة - بالوادي.

- توصلت الدراسة لوجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة - بالوادي.

خاتمة

خاتمة

تسعى المنظمات حالياً إلى تحقيق أهدافها المنشودة التي تأسست من أجلها وضمان بقائها في الريادة، لهذا اعتمدت مؤخر وبشكل كبير على العنصر البشري الذي أصبح يمثل احد أهم الركائز في العملية الإنتاجية وهو ما جعلها على استعداد دائم لإعطائه المكانة التي يستحقها من خلال السلوكيات التي تقوم بها وعلى رأسها ضرورة توفير مناخ تنظيمي ملائم لظروف العمل لان لديه تأثير بالغ على مردودية الأفراد ودافعيتهم للعمل والاستقرار، وجاءت دراستنا بعنوان "علاقة المناخ التنظيمي بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي لثانوية هوارى بومدين بحاسي خليفة -الوادي".

حيث تبرز هذه الدراسة أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، وعليه قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين، فصل نظري حاولنا من خلاله الإلمام بالأدبيات النظرية لكل من المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي وكذا بعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع، أما الفصل الثاني فتمثل في الدراسة الميدانية الذي حاولنا من خلاله إسقاط الجانب النظري على إحدى المؤسسات التربوية الجزائرية وهي ثانوية هوارى بومدين بحاسي خليفة -الوادي.

من خلال ما تم المتوصل إليه من نتائج لهذا الموضوع قامت دراستنا على فرضية عامة وفرضيتين جزئيتين تم اختبارهم كما يلي:

- **الفرضية الجزئية الأولى:** أثبتت الدراسة أن المتوسط الحسابي لنمط القيادة يقدر بـ: (1.88) وبانحراف معياري (0.62)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي (1.42) بانحراف معياري (3.46) وأن قيمة معامل الارتباط بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي مقدرة بـ: (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة (0.743) وهو أكبر من (0.05)، وعليه تم رفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين نمط القيادة والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- **الفرضية الجزئية الثانية:** أثبتت الدراسة أن المتوسط الحسابي الخاص بنمط الاتصال يقدر بـ: (1.81) وبانحراف معياري (2.41)، والمتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي (1.42) وبانحراف معياري (3.46) ونجد أن قيمة معامل الارتباط بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي مقدرة بـ: (0.40) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة (0.015) وهي اصغر من (0.05)، وعليه يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين نمط الاتصال والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- **الفرضية العامة:** أثبتت الدراسة أن المتوسط الحسابي للمناخ التنظيمي يقدر بـ: (1.84) وبانحراف معياري (3.57)، والمتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي (1.42) وبانحراف معياري (3.46) ونجد أن قيمة معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي مقدرة بـ: (0.30) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة (0.075) وهو أكبر من (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- الاقتراحات

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج لدراستنا يمكن تقديم اقتراحات التالية:

-الاهتمام بالمناخ التنظيمي ومحاولة تحسينه؛

-تحسين وسائل الاتصال بين مختلف المستويات بالمؤسسة؛

-مشاركة الأساتذة في اتخاذ القرار؛

-التسريع في حل المشاكل العالقة ؛

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع والمصادر

أولا: القرآن الكريم

الضحى. القرآن الكريم.

ثانيا: الكتب

- ابراهيم التوهامي، وآخرون. (2012). *سوسيولوجيا المنظمات* (المجلد 1). الجزائر: دار بهاء الدين للنشر والتوزيع.
- احمد عبد الواسع عبد الوهاب. (1973). *علم ادارة الافراد* (المجلد 4). السعودية: دار ربالض للنشر والتوزيع.
- احمد عياد. (2006). *مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي* (المجلد د). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- حسين حريم، وآخرون. (1998). *اساسيات الادارة* (المجلد 1). عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.
- حمود خضير كاظم. (2002). *السلوك التنظيمي* (المجلد 1). الأردن: دار صفاء.
- خلف بلال، السكارنة. (2009). *اخلاقيات العمل* (المجلد 1). عمان: دار مسيرة للنشر والتوزيع.
- رابح كعباش. (2006). *منهج البحث العلمي* (المجلد 1). قسنطينة: دار مخبر علم اجتماع اتصال للبحث والترجمة.
- رشيد، زرواتي. (2008). *تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية* (المجلد 3). الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع.
- صباحي جبر العتيبي. (2002). *تطور الفكر والانشطة الادارية* (المجلد 1). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- عبده فليه فاروق، و السيد محمد عبد المجيد. (2005). *السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التربوية*. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- علي السلمي. *السلوك الانساني في منظمات الاعمال*. دار الغريب للنشر والطباعة والتوزيع.
- علي غربي. (2009). *ابجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية* (المجلد 2). قسنطينة: دار الوفاء للطباعة و النشر.
- علي غربي، وآخرون. (2007). *تنمية الموارد البشرية* (المجلد 1). القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

عمار بوحوش، و محمد محمود الدنبيات. (2007). *مناهج البحث العلمي و طرق اعداد البحوث* (المجلد 4). الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

غاير الزغي. محمد عبيدات. (1991). *اساسيات الادارة الحديثة*. الاردن: دار المستقبل للنشر والتوزيع.

فاروق مداس. (2003). *قاموس مصطلحات علم الاجتماع*. الاردن: دار مباني للنشر.

فليه فروق عبدة السيد محمد عبدالمجيد. (2005). *السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية* (المجلد 1). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

محمد الجوهري. (1975). *مقدمة علم الاجتماع الصناعي (سلسلة علم الاجتماع المعاصر)* (المجلد د). القاهرة: دار الكتب الجامعية.

محمد الدين عمرخيري. (1999). *علم الاجتماع الموضوع و المنهج* (المجلد د). الاردن: دار مكدلاوي للنشر و التوزيع.

محمد عبد الفتاح ياغي. (2011). *مبادئ الادارة العامة* (المجلد 2). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

محمد ماهر عlish. (د س). *ادارة الموارد البشرية* (المجلد د). الكويت: وكالة المطبوعات.

محمد محمد قاسم. (2006). *المدخل الى مناهج البحث العلمي* (المجلد 1). بيروت: دار المعرفة الجامعية.

محمد عبد الله عبد الرحمان. (1999). *علم الاجتماع الصناعي* (المجلد 1). بيروت: دار النهضة العربية.

موفق ، الحمداني. (2006). *مناهج البحث العلمي*. عمان، الاردن: مؤسسة الوراق للنشر.

نواف كنعان. (2007). *القيادة الادارية* (المجلد 1). الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

نور الدين عصام. (2005). *معجم نور الدين الوسيط* (المجلد د). بيروت: دار الكتب العلمية.

ثالثا: المذكرات والاطروحات

طلال عبد الملك شريف. (2004). *انماط القيادة وعلاقتها باداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بامارة مكة المكرمة* (مذكرة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الامنية الرياض.

راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري. (1427هـ). *بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص* (رسالة ماجستير في علم الاجتماع). كلية الاداب قسم الدراسات الاجتماعية، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود.

حمد علي عبد الله عيسى. (2014). تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين (مذكرة ماجستير). البحرين.

بن منصور رفيقة. (2014/2013). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والاسلامية جامعة الحاج لخضر باتنة.

حاروش ليلي بن مخلوف مسعودة. (2017/2016). المناخ التنظيمي و الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (مذكرة ماستري في علم الاجتماع تنظيم و عمل). كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية محمد الصديق بن يحيى بيججل.

فهيمة لقصير يمينة قانة. (2021/2020). المناخ التنظيمي و دوره في تعزيز الاستقرار الوظيفي للعامل (مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل). كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية جامعة حمه لخضر الوادي.

رابعاً: المجالات والمقالات

احمد محمد،علي طاهر. (2015). اثر ابعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل في المؤسسات الجزائرية. مجلة العلوم الاقتصادية (العدد 16).

الملاحق

1-استمارة الدراسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

استمارة بعنوان

علاقة المناخ التنظيمي بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

"دراسة ميدانية لعينة من أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة"

الأستاذ(ة)الفاضل(ة):تندرج هذه الاستمارة في إطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل،ولذا نرجو منكم التفضل بالإجابة عن الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بوضع العلامة(X)في الخانة المناسبة،علما أن هذه البيانات المتحصل عليها ستبقى سرية ولا تستخدم إلا في البحث.

إشراف:

إعداد الطالبان

أ.بلال بوترة

- لطفي العمارة

- عنتر حوامدي

السنة الجامعية:2022/2023

القسم الأول: البيانات الشخصية

- 1-الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2-السن ☐ اقل من 25 سنة ☐ من 25 إلى اقل من 35 سنة ☐ من 35 إلى اقل من 45 سنة ☐ أكثر من 45 سنة
- 3-الحالة العائلية ☐ أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل
- 4-المؤهل العلمي ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دراسات عليا
- 5-الخبرة المهنية ☐ اقل من 05 سنوات ☐ من 05 إلى 10 سنوات ☐ من 11 إلى 15 سنة ☐ أكثر من 16 سنة

القسم الثاني: المناخ التنظيمي

نمط القيادة

الرقم	الفقرة	نعم	أحيانا	لا
06	علاقتك جيدة بمديرك في العمل			
07	يتدخل مديرك في أداءك لعملك			
08	تتلقى الشناء والتشجيع من مديرك			
09	هناك تسلط لمديرك وانفراده التام في اتخاذ القرارات			
10	يتأثر أداءك للعمل بطريقة معاملة المدير لك			
11	يتيح لك مديرك المشاركة في اتخاذ القرارات			
12	تلتزم باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء عملك			
13	تلتزم بأوامر وتوجيهات مسؤوليك			
14	تكلف بمسؤوليات دون وجود مقررات تنفيذها			

نمط الاتصال

الرقم	الفقرة	نعم	أحياناً	لا
15	تعتمد مؤسستك على الاتصال الرسمي في إصدار الأوامر والقرارات			
16	الوسائل المتاحة في مؤسستك مناسبة لتطبيق عملك			
17	تجد صعوبة في اتصالك بمديرك أثناء العمل			
18	تعتمد مؤسستك على الاتصال غير الرسمي في إصدار الأوامر والقرارات			
19	يساهم الاتصال غير الرسمي داخل المؤسسة في تحسين العلاقات بين الموظفين			
20	يشعرك الاتصال غير الرسمي بروح الفريق السائدة مع زملائك			
21	بطء الاتصال وعدم فعاليته يؤثر سلباً على أدائك			
22	يمكنك الاتصال الفعال من توصيل انشغالك			
23	يمكنك الاتصال الفعال من الفهم السليم والمعرفة الكاملة لظروف عملك			

القسم الثالث: الاستقرار الوظيفي

24	تحقق لك وظيفتك مكانة اجتماعية تتناسب مع طموحاتك			
25	تشعر بالفخر والاعتزاز بعملك بالمؤسسة			
26	تشعر بالرضا عن وظيفتك بالمؤسسة			
27	الأجر الذي تتلقاه يلبي احتياجاتك			
28	تواجه خلافات مهنية مع زملائك في العمل			
29	تؤثر الضغوط الاجتماعية على متطلبات عملك (وساطة، تدخلات أخرى)			
30	تلتزم بتوقيت الدخول والخروج للعمل			
31	لديك رغبة بالبقاء واستمرارك بالعمل في المؤسسة رغم توفر عروض بديلة بمؤسسات أخرى			
32	توفر لك المؤسسة الأمان والحماية اللازمة لأداء عملك			
33	تعمل المؤسسة على توفير جو مريح يرفع من الروح المعنوية للعامل			

نشكر لكم حسن تعاونكم

2-مخرجات الصدق

Correlations					
		القيادة	الاتصال	الاستقرار	المقياس
القيادة	Pearson Correlation	1	.433**	.057	.535**
	Sig. (2-tailed)		.008	.743	<.001
	N	36	36	36	36
الاتصال	Pearson Correlation	.433**	1	.403*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.008		.015	<.001
	N	36	36	36	36
الاستقرار	Pearson Correlation	.057	.403*	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.743	.015		<.001
	N	36	36	36	36
المقياس	Pearson Correlation	.535**	.808**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	36	36	36	36

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3-مخرجات الثبات

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.771	9

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.699	9

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	28

4-مخرجات البيانات الشخصية

جنس المبحوثين

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	17	47.2	47.2	47.2
	أنثى	19	52.8	52.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

سن المبحوثين

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 25 سنة	3	8.3	8.3	8.3
	من 25 الى أقل من 35 سنة	14	38.9	38.9	47.2
	من 35 الى 45 سنة	10	27.8	27.8	75.0
	أكثر من 45 سنة	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

الحالة العائلية للمبحوثين

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعزب	6	16.7	16.7	16.7
	متزوج	27	75.0	75.0	91.7
	مطلق	2	5.6	5.6	97.2
	أرمل	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

المؤهل العلمي للمبحوثين

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ليسانس	12	33.3	33.3	33.3
	ماجستير	20	55.6	55.6	88.9
	دراسات عليا	4	11.1	11.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

الخبرة المهنية للمبحوثين

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	4	11.1	11.1	11.1
	من 5 إلى 10 سنوات	12	33.3	33.3	44.4
	من 11 إلى 15 سنة	10	27.8	27.8	72.2
	أكثر من 16 سنة	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

5-مخرجات الفرضيات

Statistics

		القيادة	الاتصال	المناخ	الاستقرار
N	Valid	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.8888	1.8111	1.8444	1.4222
Std. Deviation		1.79594	2.41424	3.57860	3.46719

Correlations

		القيادة	الاتصال	المناخ	الاستقرار
القيادة	Pearson Correlation	1	.433**	.794**	.057
	Sig. (2-tailed)		.008	<.001	.743
	N	36	36	36	36
الاتصال	Pearson Correlation	.433**	1	.892**	.403*
	Sig. (2-tailed)	.008		<.001	.015
	N	36	36	36	36
المناخ	Pearson Correlation	.794**	.892**	1	.300
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.075
	N	36	36	36	36
الاستقرار	Pearson Correlation	.057	.403*	.300	1
	Sig. (2-tailed)	.743	.015	.075	
	N	36	36	36	36

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

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

