

كلية: العلوم الاجتماعية والانسانية
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

الموضوع:

المناخ التنظيمي وعلاقته بدوران العمل - دراسة حالة في بلدية قمار - الوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

اعداد الطالبتين:

- نويوة سارة

- زبدي مروة

نوقشت المذكرة علنا يوم:

2023/.../...

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمدة لخضر		الاسم واللقب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمدة لخضر	أستاذ محاضر أ	ذهبي إبراهيم
ممتحنا	جامعة الشهيد حمدة لخضر		الاسم واللقب

شكرنا

الحمد لله الذي وفقنا في هذا العمل العلمي و الصلاة والسلام على رسول الله .

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بالشكر

إلى من تقصر كلمات الشكر وعبارات الثناء عن الوفاء بحقه

إلى أستاذنا الدكتور الذهبي إبراهيم المشرف على المذكرة

له التقدير على ما منحه إيانا من وقت وجهد واهتمام

وكل ما من شأنه تعزيزنا لإخراج هذا العمل في أفضل صورة ممكنة .

كما نتقدم بالشكر إلى أساتذتنا الكرام

وإلى كل من قدم لنا يد العون من الزملاء والزميلات



قال تعالى: (قل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)
الحمد لله ما تم جهد ولا ختم سعي الا بفضلته ... وما تخطى العبد من عقبات
وصعوبات الا بتوقيقه ومعونته .
الى من بلغ الرسالة وأدى الامانة ... ونصح الأمة...
إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد ﷺ.
إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار ... إلى من
أحمل اسمه بكل افتخار... والذي العزيز ... حفظك الله.
الى من كان دعائها سر نجاحي ... وحنانها بلسم جراحي
إلى أغلى الحبايب... أُمي الغالية ... حفظك الله.
إلى من شاركوني الرحم... إلى من تربيت بينهم في كنف المحبة والاخلاص...
واخواني واخواني.
وإلى كل من أكن لهم روح التقدير والاحترام ... الأهل والأحباب.
إلى كل من علمني حرفا فصرت له عبدا أساتذتي الكرام من الطور الابتدائي إلى ما
بعد التخرج إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي .

سارة نويوة



قل رسول الله ﷺ (من لم يشكر الناس لم يشكر الله
ومن اهدى اليكم معروفا فكافئوه فان لم تستطيعوا ادعوا له)
وعملا علي هذه الحديث واعترافا بالجميل نحمد الله عز وجل ونشكره على ان
وفقنا لإتمام هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بذكرتنا هذه ثمرة الجهد و النجاح
الى امي الغالية التي ساندتني ولا تزال
ومن اخوة واخوات والي روح ابي الزكية الطاهرة رحمة الله عليه
الى الأستاذ المشرف الدكتور الذهبي ابراهيم الذي رافقنا طيلة البحث واهدانا
بالمعلومات و النصائح القيمة
و الى رفقاء دربي هدى ، سارة، رحمة
واخيرا الى كل من ساعدني و كان له دور من قريب او بعيد في اتمام هذه الدراسة
سائلة المولي عز وجل ان يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والاخرة
ثم الى كل طالب علم سعى بعلمه ، ليفيد الاسلام و المسلمين بكل ما اعطاه الله
من علم و معرفة

مروة زبدى

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة المناخ التنظيمي بدوران العمل لدى عمال بلدية قمار من خلال الدراسة بعلاقة النسبة المئوية بين هذين المتغيرين من خلال الاعتماد على الأساليب الكمية ساعدنا على ترجمة اشكالية البحث واجراء تحليل موضوعي لعناصرها اعتمادا على اساليب كمية احصائية مناسبة اختيار فروضها وتلخيص نتائجها .

أما في ما يخص المنهج قد اتبعنا المنهج الوصفي في الدراسة النظرية لتشكيل فهم نظري في المتغيرين في المنظمة ثم شرح وتفسير أثر الأول في الثاني وقد قمنا باستخدام العادات الاساسية في هذا البحث وهي الاستبيان حيث قمنا بمعالجة ما جمعناه بواسطته من معطيات بطرق رياضية واحصائية وذلك لاختبار مدى صحة هذه الفرضيات وتفسير ما تم التوصل اليه من نتائج :

- التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من المناخ التنظيمي ودوران العمل .

- الاهتمام بالجوانب التي تم الاغفال عنها في المناخ التنظيمي .

Abstract:

The study aimed to reveal the relationship of the organizational climate to the work turnover of the workers of the municipality of Kamar through the study of the percentage relationship between these two variables by relying on quantitative methods.

As for the approach, we have followed the descriptive approach in the theoretical study to form a theoretical understanding of the two variables in the organization and then explained and interpreted the impact of the first on the second. The validity of these hypotheses and the interpretation of the findings:

- Identify the nature of the relationship between each of the organizational climate and work turnover.

-Attention to aspects that have been overlooked in the organizational climate.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
2	شكر عرفان
3	إهداء
5	ملخص الدراسة
1	مقدمة
2	1- توطئة:
3	2 - طرح الاشكالية:
4	3- أسباب اختيار الموضوع :
4	4- أهداف الدراسة:
5	5- أهمية الموضوع:
5	6- حدود البحث:
5	7- منهج البحث:
6	8- صعوبات البحث:
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
8	تمهيد:
8	المبحث الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية
11	المبحث الثاني: العلاقة بين المتغيرات
11	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
16	خلاصة الفصل:
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة	
19	تمهيد:
20	المبحث الأول: الطريقة والادوات
21	المبحث الثاني: الادوات والاساليب الاحصائية المستخدمة
42	الخاتمة
45	قائمة المصادر والمراجع
46	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع المبحوثين حسب الجنس	21
2	توزيع المبحوثين حسب السن	22
3	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	22
4	توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	23
5	توزيع المبحوثين حسب سنوات الخدمة في القطاع	24
6	توزيع المبحوثين حسب نوع الوظيفة	24
7	توزيع المبحوثين الذين لديهم مكتب خاص	25
8	توزيع المبحوثين الذين لديهم تهيئة ملائمة في مكان العمل	26
9	توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة مكيفات هوائية صيفا	26
10	توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة جهاز تدفئة شتاء	27
11	توزيع المبحوثين الذين يوجد لديهم هدوء في المكان الذي يعملون فيه	28
12	توزيع المبحوثين الذين وضحت لهم المؤسسة لوائح تنظيمية (قواعد وقوانين العمل)	28
13	توزيع المبحوثين الذين يطلعون على هذه اللوائح التنظيمية	29
14	توزيع المبحوثين الذين لديهم وضوح في المهام والنشاطات التي يقومون بها في اطار العمل	30
15	توزيع المبحوثين الذين علاقتهم جيدة مع زملائهم	30
16	توزيع المبحوثين الذين يقدم لهم أجر اضافي مقابل عملهم	31
17	توزيع المبحوثين الذين يقدم لهم المدير حوافز معنوية	32
18	توزيع المبحوثين الذين تهتم الادارة باقتراحاتهم ومبادراتهم التي يقدمونها	32
19	توزيع المبحوثين الحوافز التي تجعلهم يبحثون اكثر عن طرق لتحصيل حوافز اخرى	33
20	توزيع المبحوثين الذين يشاركون في صنع القرار	34
21	توزيع المبحوثين الذين لديهم علاقة وطيدة بينك وبين المدير .	34
22	توزيع المبحوثين الذين لديهم مكانة مع زملاء العمل	35
23	توزيع المبحوثين في تشجيع المدير على المناقشة الجماعية لأساليب العمل	36
24	توزيع المبحوثين في معاملة المدير مع العاملين بعدل ومساواة	36
25	توزيع المبحوثين الذين راضين عن عملهم	37
26	توزيع المبحوثين الذين لديهم رغبة في ترك العمل	38
27	توزيع المبحوثين الذين يوجد لديهم نظام واضح لعملية النقل الوظيفي في المؤسسة	38
28	توزيع المبحوثين الذين تقوم مؤسستهم بعملية الاعارة الخارجية لموظفيها إلى مؤسسة أخرى	39
29	توزيع المبحوثين الذين يفكرون في الاستقالة من المؤسسة	40
30	توزيع المبحوثين الذين اذا تم عثورهم على وظيفة ويسعون في ترك وظيفتهم الحالية	40

فهرس الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	21
2	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب السن	22
3	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	23
4	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	23
5	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب سنوات الخدمة في القطاع	24
6	توزيع المبحوثين حسب نوع الوظيفة	25
7	توزيع المبحوثين الذين لديهم مكتب خاص	25
8	توزيع المبحوثين الذين لديهم تهيئة ملائمة في مكان العمل	26
9	توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة مكيفات هوائية صيفا	27
10	توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة جهاز تدفئة شتاء	27
11	توزيع المبحوثين الذين يوجد لديهم هدوء في المكان الذي يعملون فيه	28
12	توزيع المبحوثين الذين وضحت لهم المؤسسة لوائح تنظيمية(قواعد وقوانين العمل)	29
13	توزيع المبحوثين الذين يطلعون على هذه اللوائح التنظيمية	29
14	توزيع المبحوثين الذين لديهم وضوح في المهام والنشاطات التي يقومون بها في اطار العمل	30
15	توزيع المبحوثين الذين علاقتهم جيدة مع زملائهم	31
16	توزيع المبحوثين الذين يقدم لهم أجر اضافي مقابل عملهم	31
17	توزيع المبحوثين الذين يقدم لهم المدير حوافز معنوية	32
18	توزيع المبحوثين الذين تهتم الادارة باقتراحاتهم ومبادراتهم التي يقدمونها	33
19	توزيع المبحوثين الحوافز التي تجعلهم يبحثون أكثر عن طرق لتحصيل حوافز اخرى	33
20	توزيع المبحوثين الذين يشاركون في صنع القرار	34
21	توزيع المبحوثين الذين لديهم علاقة وطيدة بينك وبين المدير .	35
22	توزيع المبحوثين الذين لديهم مكانة مع زملاء العمل	35
23	توزيع المبحوثين في تشجيع المدير على المناقشة الجماعية لأساليب العمل	36
24	جدول رقم (24): يوضح توزيع المبحوثين في معاملة المدير مع العاملين بعدل ومساواة	37
25	يوضح توزيع المبحوثين الذين راضين عن عملهم	37
26	يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم رغبة في ترك العمل	38
27	توزيع المبحوثين الذين يوجد لديهم نظام واضح لعملية النقل الوظيفي في المؤسسة	39
28	توزيع المبحوثين الذين تقوم مؤسستهم بعملية الاعارة الخارجية لموظفيها إلى مؤسسة أخرى	39
29	يوضح توزيع المبحوثين الذين يفكرون في الاستقالة من المؤسسة	40
30	يوضح توزيع المبحوثين الذين اذا تم عثورهم على وظيفة اخرى ويسعون في ترك وظيفتهم الحالية	41

مقدمة

1- توطئة:

تسعى المنظمات باختلاف أنواعها لتطوير المجتمعات الانسانية وتنميتها وهذا ما أكدته العديد من الباحثين والمفكرين ويعد الأفراد الحجر الأساسي في تلك المنظمات ومن أجل تحقيق أهداف التنظيم كان لزاما الاهتمام بأهداف وطموحات الفرد خاصة من حيث الظروف والعوامل المحيطة به في مكان العمل وهو ما يعرف في علم التنظيم بالمناخ التنظيمي .

والمناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص التي تميز منظمة عن أخرى حيث يدركها الأفراد العاملون داخلها مما تأثر تلك الخصائص في تشكيل اتجاههم وخط سلوكهم الوظيفي ولذلك أدركت المنظمات بأنه لا يمكن تحريك العنصر البشري دون فهم واع لطبيعة المناخ التنظيمي ثم تحليله .

ويعد المناخ التنظيمي من المواضيع الحديثة التي انتشرت في الدراسات الإدارية فهو يهدف إلى فهم وتفسير سلوك أعضاء التنظيم البيئية في حين أوضح البعض أن وجود مناخ غير ملائم داخل المنظمة يؤدي إلى حدوث دوران العمل .

ومن أجل تحقيق الهدف الذي نسعى إليه فقد تم تقسيم الدراسة إلى جزئين أحدهما مخصص للجانب النظري من الدراسة والآخر مخصص للجانب الميداني حيث قسمنا الاطار النظري إلى فصول:

الفصل الأول: يتضمن فيه المشكلة البحثية، وفرضيات الدراسة، أهمية واهداف الدراسة وأسباب اختيار

الموضوع وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة

الفصل الثاني: الأدبيات النظرية والتطبيقية

الفصل الثالث: خصص فيه الدراسة الميدانية مجالات الدراسة عينة الدراسة

أدوات الدراسة.

2- طرح الاشكالية:

يعتبر المورد البشري هو الجوهر الأساسي للعملية التنظيمية كونه هو الأداة الحيوية القادرة على تكوين تفاعل بين مختلف مكونات المنظمة لذلك ارتبطت عمليات النجاح والتطور للمؤسسات بكفاءة موردها البشري وهذا ما دفع بمختلف الباحثين والمتخصصين في مجالات معرفية عدة ارتبطت مجملها بالجانب الانساني الاجتماعي في عملية العمل.

كما أن تطور وتقدم جهود التنمية يقف على مدى استجابة الموارد البشرية في الإدارة وقدرتها على التوافق مع متطلبات التنمية والتطوير من هنا العنصر البشري الفعال هو محور اهتمام العلماء والإداريين والتأثير التنظيمي مجالا للدراسات والأبحاث والمناقشات العديدة.

وقد أكدت الدراسات السابقة في مجال التنظيم والعمل والموارد البشرية على مدى ارتباط الجانب الانساني والاجتماعي بكفاءة العامل ومردوديته ومن ثم عملية انتقال أو استبدال وتغيير للعاملين.

وإن المناخ التنظيمي له دور فعال في قدرته على التأثير على عملية دوران العمل للعاملين في أي منظمة كما أن نجاح المؤسسة يعتمد بشكل موثوق على قدرتها في خلق جو عمل يسوده الاستقرار والثقة والشعور بالراحة والمعنويات العالية بين العاملين أي ان المناخ التنظيمي في أي مؤسسة يحدد نجاح المؤسسة من خلال تحقيق الاستقرار ويعتبر المناخ التنظيمي بأنه عبارة البيئة الاجتماعية والنظام الاجتماعي الكلي لمجموع العاملين للتنظيم الواحد حيث يتمثل الهيكل التنظيمي الذي هو قاعدة الاساس لأي مؤسسة حيث يتم من خلاله تقسيم المهام والمسؤوليات توزيعها على الادارات والأقسام المختلفة أما بالنسبة للقيادة فهي فن إقامة علاقات متوازنة بين الزملاء والمرؤوسين والمتعاملين في المنظمة وهناك أيضا نظام فعال آخر ألا وهو الحوافز حسب نجيب بأنها الشعور بالقناعة والارتياح أو السعادة لاشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل.

وكل هذه الأبعاد نستعملها في صبغة وطريقة ايجابية وكذلك مسؤولية نخط الإدارة السائدة والتكنولوجيا المستخدمة والضغوطات الداخلية والخارجية والروح المعنوية وهذه الابعاد تقلل من دوران العمل ومن خلال محددات المناخ التنظيمي التي قام الباحث بضبطها ولها علاقة بدوران العمل والذي هو حركة الموظفين والعاملين في المؤسسة أو المنظمة خلال فترة زمنية معينة كما يساهم دوران العمل في الاستفادة بشكل كبير حيث يتم التعرف من خلاله على مسبباته وكذلك الميزانية التي تحتاج إليها المؤسسة من اجل العمالة الجديدة. ومن هنا نطرح التساؤل المركزي التالي:

هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي ودوران العمل؟

ومنه تنبثق الأسئلة الفرعية التالية :

- هل الاتصال التنظيمي له علاقة بدوران العمل ؟

- هل القيادة لها علاقة بدوران العمل ؟

- هل الحوافز لها علاقة بدوران العمل ؟

الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين المناخ التنظيمي ودوران العمل.

الفرضيات الجزئية:

- الهيكل التنظيمي له علاقة بدوران العمل.

- القيادة لها علاقة بدوران العمل .

- الحوافز لها علاقة بدوران العمل .

3- أسباب اختيار الموضوع :

إن موضوع المناخ التنظيمي وعلاقته بدوران العمل يعتبر من المواضيع العامة والحديثة التي تستند في البحث والتفسير والتدقيق العلمي ولذلك فإن اختيار الباحث لهذا الموضوع جاء لنتيجة تضافر جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية .

3-1- الأسباب الذاتية :

- تساؤلنا المستمر والدائم حول المناخ التنظيمي السائد وعلاقته بدوران العمل.

- زيادة القدرات المعرفية من خلال الدراسة الميدانية والدراسة النظرية للموضوع.

- الرغبة في دراسة الموضوع كأنه جديد.

- السعي إلى دراسة الموضوع من كل جوانبه النظرية والميدانية.

- السعي إلى تقديم نتائج علمية.

3-2- الأسباب الموضوعية:

موضوع المناخ التنظيمي ودوران العمل من بين المحاور والموضوعات التي تدرس ضمن تخصص علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل.

- قابلية موضوع البحث للدراسة.

- ندرة البحوث الأكاديمية التي تربط بين المناخ التنظيمي ودوران العمل.

4- أهداف الدراسة:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من المناخ التنظيمي ودوران العمل.

- التعرف على طبيعة العلاقة لكل من الهيكل التنظيمي والاتصال واتخاذ القرار على دوران العمل.

- إثراء المعرفة العلمية وإشباع الفضول العلمي من خلال فهمنا وتحليلنا للظاهرة المدروسة.

- تقديم التوصيات التي من شأنها اعتماد وإبعاد نموذجية المناخ التنظيمي في المؤسسات الجزائرية.

- دراسة العوامل التي تؤدي إلى دوران العمل.

- التقرب من الاساتذة الجامعيين والباحثين والاستفادة من خبراتهم العلمية لهذا المجال خاصة الشق المنهجي للدراسة.

5- أهمية الموضوع:

- تتجلى أهمية البحث في كونه يزيل الغموض المتعلق بمشكلة البحث وهذا ما سنتطرق اليه :
- تكمن أهمية الدراسة بالنسبة للباحث في كونها تزيد من إطلاعه على مثل هذه الموضوعات بالإضافة زيادة رصيده العلمي
- تكمن الأهمية في انها الأولى في نوعها حسب إطلاع الباحث في الجزائر من حيث تناولها جوانب المناخ التنظيمي في المؤسسات الوطنية
- يمكن أن تكشف هذه الدراسة على العلاقة بين المناخ التنظيمي ودوران العمل .

6- حدود البحث:

أجريت الدراسة الميدانية ببلدية قمار وهي إدارة محلية تتوفر فيها كل الخصائص. تعتبر بلدية قمار من أقدم بلديات الولاية إذ يرجع تاريخ إنشائها إلى سنة 1960 م وتقع في الجزء الشمالي من الولاية حيث نبعد عنها 15 كلم وهي ذات طابع فلاحي وسياحي.

- المساحة : 1264.4 كلم

- عدد السكان حسب إحصاء 2008 : مقدر حوالي 40000 سنة

عدد السكان 2013: نسبة زيادة 2.8 45000

حدودها :

من الشمال: بلدية الحمراية .

من الجنوب : بلدية تغزوت .

من الشرق : بلديتي حساني عبد الكريم وبلدية سيدي عون .

من الغرب : بلديتي الرقية وتغزوت .

7- منهج البحث:

ان طبيعة الموضوع هي التي توضح نوع المنهج المتبع في دراستنا، وذلك لتشخيص ومعرفة المناخ التنظيمي وعلاقته بدوران العمل.

يعرف المنهج على أنه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف، ويعرف بأنه عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه ومن المناهج المستخدمة فقد استخدم المنهج الوصفي لأنه يتفق مع خصائص موضوع الدراسة حيث يركز على دراسة الظواهر الموجودة في الواقع ويصفها وصفا دقيقا اخترنا المنهج الوصفي لأنه:

- الأنسب لهذه الظاهرة وللحصول أيضا على تفاصيل ونتائج دقيقة .
- لتجميع البيانات اللازمة للإجابة عن التساؤلات المطروحة حول هذه الظاهرة باستخدام الأدوات مثل الاستبانة .

- التعميم بهدف استخلاص الأحكام والنتائج .

8- صعوبات البحث:

من الصعوبات التي وجدها في إعداد هذه المذكرة :

- نقص المراجع والمصادر التي يمكن من خلالها الحصول على المعلومات المطلوبة وينتج ذلك عن صعوبة أو حداثة الموضوع الذي يبحث فيه الكاتب وبالتالي نجد القليل من المعلومات في الدوريات والكتب التي تناولت هذا الموضوع.

- صعوبة الحصول على العينة تحمل نفس الخصائص التي يتم إجراء البحث عليها.
- ضعف اللغة الانجليزية لدينا مما يعيق الحصول على المعلومات من المصادر الأجنبية.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

لقد حظي موضوع المناخ التنظيمي ودوران العمل في الثلاثين سنة الأخيرة باهتمام الكثير من الباحثين الغربيين وحتى العرب لهذا قمنا في هذا الفصل باستعراض أدبيات المناخ التنظيمي وأبعاد المناخ التنظيمي وقمنا في المبحث الثاني بإبراز العلاقة بين المتغيرين والدراسات السابقة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

1- المناخ التنظيمي:

هناك تعريفات عديدة للمناخ التنظيمي تختلف من منطقة الى أخرى وكلمة مناخ تتعلق عادة بالبيئة والطبيعة لموقع جغرافي يصف فصول السنة والتحويلات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع

وعلى هذا يمكن القول أن مفهوم المناخ التنظيمي وطبيعته تختلف من بيئة تنظيمية الى أخرى بحيث عرفه (stert /rucherd) بأنه البيئة الداخلية لمنظمة معينة يتعرف عليها العاملون من تجاربه من خلال أثرها في سلوكها¹، ومعنى ذلك أن المناخ التنظيمي هو مجال تنظيمي نحدد فيه العلاقة التفاعلية داخل البيئة المنظمة بين الأفراد والجماعات وفق مجموعة من الطرق والأساليب المعتمدة في العمل وعرفه محمد شهاب : المناخ التنظيمي هو التعبير عن الخصائص المختلفة لبيئة العمل في التنظيم الرسمي ومزيج الحاجات الخاصة بالعاملين وطبيعة الاتصالات التنظيمية ، وأنماط الاشراف السائدة وسلوك الجماعات وغيرها من العوامل التنظيمية والتي يمكن إدراكها بشكل مباشر وغير مباشر بواسطة أفراد التنظيم لما يؤثر على سلوك الافراد وعلى سلوك التنظيم ككل ، ولا شك أن ذلك كله يتدخل ويؤثر على إمكانية التنظيم في تحقيق الفعالية في الانتاج والكفاءة والرضا الوظيفي ، والتكيف².

وبمفهوم آخر : عرف مفهوم المناخ التنظيمي جدلاً كبيراً بين العلماء والباحثين الذين تناولوا هذا الموضوع ولعل سبب الاختلاف وعدم الاتفاق على مفهوم موحد لهذا المصطلح هو تباين الاختصاصات والمذاهب الفكرية لهؤلاء ، حيث يقتصر تعريف المناخ التنظيمي لدى بعضهم على البيئة الداخلية للتنظيم ، بينما يجمع البعض الآخر في تعريف للمناخ ما بين البيئتين الداخلية والخارجية .

يعرفه علي السلمي : بأنه كل العناصر والأشياء الموجودة أو المتصورة في المنظمة والتي يتعامل معها في الأفراد وتؤثر في إمكانية تحقيق أهداف المنظمة .

ويعرفه فور هاند ولجمر: المناخ التنظيمي هو مجموعة من الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي تتميز عن غيرها من المنظمات وتؤثر على سلوك المنظمات وعلى سلوك العاملين بينهم .

¹ موسى اللوزي . التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر ط 2عمان 2003، ص 131.132.

² محمد علي شهابين السلوك الانساني في التنظيم القاهرة، دار الفكر العربي، 1990، ص 30 .

وايضا :هو مجموعة الخصائص البيئية للعمل، والتي تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاستقرار والتي تؤثر في سلوك الافراد والجماعات بشكل يترتب عليه تحقيق الرضا و إنعكاس ذلك على المنظمة في الوصول إلى أهدافها. ويقصد به مجموعة الخصائص والصفات التي تميز مكان العمل والتي يدركها العاملون ويعملون من خلالها ويتأثر سلوكهم بها ويمكن من خلالها التمييز بين المنظمة والاخرى ¹.

كما يرى لتوين وآخرون بأن المناخ التنظيمي هو عبارة عن وصف لمجموعة من الشروط التي تحت أو تصد الحالات الكثيرة للتشجيع على العمل ، فتغير مناخ العمل معناه ان المسؤول يكون قادر احداث تغيرات تتعلق بالحوافز والتي هي بطبيعتها تؤثر على أداء العامل على العمل.²

كما عرفه القريوني : المناخ التنظيمي مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل ، التي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو المستقر، يفهمها العاملون ويدركونها ، مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم ³.

2- مفهوم دوران العمل:

أ. لغة: دار دورا دورانا اي طاف حول الشيء و منها الدوارة كل ما تحرك و دار.

ب . اصطلاحا: يعرف دوران العمل بأنه عبارة عن تغيرات التي تحدث في قوة العمل الناتجة عن خروج و انسحاب او فصل العاملين و تعيين عمال جدد بدلا منهم خلال فترة زمنية معينة، كما يعرف بأنه نسبة بين عدد العاملين الذين تركوا العمل سواء بإرادتهم أو رغما عن إرادتهم الى متوسط عدد الملين خلال فترة زمنية معينة مع مراعاة حالات التوسع او الانكماش التي تتعرض لها المؤسسة.

و لقد عرف الدوران الوظيفي أو ما يعرف " بدوران العمل " على أنه حركة الموظفين و العاملين في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة و تشتمل هذه الحركة على الموظفين الخارجين من المؤسسة سواء بإرادتهم أو بفصل أو نقل من قبل المؤسسة نفسها أو حتى أسباب قهرية مثل حالات الوفاة أو التقاعد بقوة القانون، كما تشمل الحركة على الموظفين الداخلين للمؤسسة اي المعينين حديثا في المؤسسة أو المنقولين أو الموظفين القدامى العائدين للمؤسسة. و قد عرف دوران المنظمة في بعض الأحيان على أنه " نسبة عدد الأعضاء التنظيميين الذين تركوا خلال الفترة قيد النظر مقسوما على متوسط عدد الأشخاص في تلك المنظمة خلال الفترة.

¹ بعلي فتحة . عصموني فاطمة . مذكرة :المناخ وتأثيره على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء :لولاية أدرار 2017/2018 ص20

² عيسى قبوقب. المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل دراسة ميدانية بمؤسسة الكوایل بسكرة. 2007/ 2008 ص 72

³ القيروني محمد قاسم ،السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة الطبعة الخامسة ، دار وائل فاصلة ، الأردن فاصلة 2009. ص 170 .

دوران أو التنقل بين الشركات هو نقل الموظفين بين المنظمة و أي المناطق المحيطة بها أي المنظمات أو المؤسسات الأخرى. يمكن أن يكون مرغوبا أو غير مرغوبا. قد تشمل الآثار غير المرغوب فيها، على سبيل المثال، عدم إستخدام الخبرة و الخبرة المكتسبة من قبل ترك الموظف، و تطوير الميزات غير المرغوب فيها.¹

ج- مفهوم دوران العمل:

يقصد بدوران العمل نسبة عدد العاملين الذين يتركون العمل بالمنظمة لأسباب متنوعة أو عدد الذين يعينون فيها خلال مدة معينة إلى متوسط العدد الكلي للعاملين للمدة نفسها أو هو معدل تغيير العمالة في المنظمة خلال مدة معينة بالدخول و الخروج (سنة على الأكثر).²

يعرف دوران العمل بأنه عبارة عن التغيرات التي تحدث في قوة العمل الناتجة من خروج و انسحاب أو فصل العاملين و تعيين عمال بدلا منهم خلال فترة زمنية معينة.

عرف دوران العمل من قبل شؤون العمل الأمريكية عام 1972 على أنه الحركة الإجمالية من و إلى مراكز استخدامه، حيث أن ما يمتاز بيه هذا التعريف أنه عام و شامل لإجمال حركة العاملين (دخولا و خروجا) عبر الحدود التنظيمية للمراكز إستخدامها.³

3- الاتصال التنظيمي:

هو صيرورة إرسال وإستقبال المعلومات على كافة المستويات التنظيمية سواء داخل المؤسسة أو خارجها ، لتحقيق أهداف عامة وخاصة تنعكس على الفرد والتنظيم معا .⁴

التعريف الإجرائي:

نشاط أو حركة تحتوي على التأثير على سلوك الناس الآخرين أفراد أو الجماعات نحو تحقيق أهداف مرغوبة⁵

4- القيادة:

نشاط أو حركة تحتوي على التأثير على سلوك الناس الآخرين أفراد أو الجماعات نحو تحقيق أهداف مرغوبة .

التعريف الاجرائي:

هي القدرة على التأثير في الآخرين من اجل تحقيق الأهداف المشتركة.

¹ بن سالي عبد المالك، بن با سعيد، مذكرة بعنوان دوران العمل و أثره على الكفاءة في المؤسسة ، دراسة ميدانية مديرية الصحة بولاية أدرار مستشفى " ابن سينا"، 2017، 12/ ص 12.

² صفوان المبيضين، عائض الأكلي، التخطيط في الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية 2019، ص 48

³ ممدوح ختلان مجذ، العوامل المؤثرة فيإنخفاض معدل دوران العمل و إستقرار العاملين، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية العدد 2010، ص 368.

⁴ بن سالي عبد المالك، بن با سعيد، مذكرة بعنوان دوران العمل و أثره على الكفاءة في المؤسسة ، دراسة ميدانية مديرية الصحة بولاية أدرار مستشفى " ابن سينا"، 2017/ 2018، ص 49

⁵ زياد حمد القطارنة، أساليب القيادة واتخاذ القرارات الفعالة، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، د ب، د س، ص 53.

5- الحوافز:

هو عملية تنشيط الموظفين بطرق ايجابية أو سلبية بهدف زيادة معدلات الانتاج وتحسين الأداء.¹

التعريف الاجرائي:

انها كل التسهيلات والخدمات المادية أو المعنوية التي تقدمها أي مؤسسة للعاملين بها .

المبحث الثاني: العلاقة بين المتغيرات

نستنتج في الأخير أن العلاقة بين المناخ التنظيمي ودوران العمل علاقة تحكمية أي أن المناخ التنظيمي يؤثر على عملية دوران العمل بمعنى اذا كان المناخ غير ايجابي غير دافع للعمل غير مشجع فهذا عائد للسياسات والممارسات الادارية واذا كانت تحكمية تسلطية فهي لن تكون ايجابية بالمطلق.

الادارة التي تعمل على تحفيز موظفيها وتحترم آرائهم وتساعدهم على تحقيق حاجاتهم فإنها ترسخ لديهم شعور عاليا بالرغبة في انجاز العمل وهذا يدل على ايجابية المناخ التنظيمي ويفسر أن دور السياسات والممارسات الادارية وهي كعنصر اساسي من عناصر المناخ التنظيمي والذي يكون اما دافعا أو مشجعا للعمل أو بالعكس محبطا ومنفرا وطاردا للعاملين من هذه المنظمة ومن هنا تحدث عملية دوران العمل.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

هذه النقطة تعالج الدراسات لبناء الموضوع وتوضيح صورته وهي مصنفة إلى الدراسات التي اهتمت بتناول المناخ التنظيمي:

1- الدراسة الأولى:

دراسة الطالب عيسى قبقوب بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل .

منهج الدراسة: دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل بسكرة مذكورة لنيل درجة دكتوراه في العلوم قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا الشعبة علم النفس والعمل والتنظيم 2007-2008 باستخدام المنهج الوضعي الإحصائي وقد استخدم أداة المقابلة والاستبيان.

وتهدف هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من الهيكل التنظيمي والاتصال واتخاذ القرار الاجر وطبيعة العمل والترقية والتكنولوجيا على أداء العاملين وتحديد مدى قدرة أبعاد المناخ التنظيمي على التنبؤ بأداء العاملين وتقديم التوصيات التي من شأنها اعتماد أبعاد نموذجية للمناخ التنظيمي في المؤسسة الجزائرية .

ومن أهم النتائج التي توصلنا اليها من خلال هذه الدراسة: إذ بينت النتائج العامة أن المؤسسة تعطي للهيكل التنظيمي والاتصال واتخاذ القرار بدرجة أن العامل يستطيع العمل دون الاعتماد على رؤسائهم، لكن هذه الاستقلالية تحدها من جهة أخرى عدم الحرية في اتخاذ القرار مما يبين قليلا من الموضوعية أن حرية القرار هي في أغلب الاحيان قرارات مركزية، وهذا ما تعكس استجابات الافراد لفئة دون المستوى الجامعي أو أصحاب المراكز

¹ غازي حسن الحلايبة، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الاردن، دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص 6 .

القيادية في المؤسسة أما بخصوص بعد الأجر، وطبيعة العمل والترقية، اشارت معظم الاجابات أن الاجر غير مناسب إطلاقاً، وطبيعة ما يقومون به في عملهم رغم انتمائهم لمؤسسة صناعية وذات أهمية في الاقتصاد الوطني يفترض أن تعطي هذا الجانب من حاجيات عاملية رغم تفاوت الاستجابات بين الجنس الذكور والاناث فنظام الترقية هو الآخر تحكمه كثيراً من الشروط إذ تبين النتائج الدراسة أنه فعلاً توجد ترقية في مؤسسته لكن هذه الترقية ليست مرتبطة بالكفاءة في الأداء، غير أن هذه الاستجابات تحددت في فئة معينة من ذوي المستوى المتوسط ويعتقد الباحث أن ذلك مرتبط بالمؤهلات العلمية والدورات التكوينية لهذا البعد أما ما يتعلق بطبيعة العمل جاءت لتعكس صورة البعاد السابقة حيث يرى معظم أفراد عينة الدراسة على أن ظروف العمل مناسبة وطبيعة عملهم بما في ذلك من ظروف فيزيقية كالإضاءة والتهوية والأمن وهو ما لمسها الباحث عند إجراء هذه الدراسات أن ظروف العمل ليست مناسبة في هذه المؤسسات .

2- الدراسة الثانية:

دراسة الطالبان عبد العزيز جغبالة جعفر بدر الدين بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء الموظفين.

منهج الدراسة: دراسة ميدانية في بلدية جامعة ولاية الوادي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل 2016-2017 باستخدام المنهج الوصفي.

تهدف هذه الدراسة إلى :

- التعرف على اثر المناخ التنظيمي على الاداء.
 - التعرف على العوامل والمتغيرات التي تحول دون الاداء الجيد للمستخدمين.
 - تزويد المؤسسة بالمعلومات التي تساعد على حل مناخ تنظيمي مثالي يضمن اداء جيد للمستخدمين.
 - اثراء المجال العلمي.
- و من اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة هي:
- ان المستخدمين في البلدية يرون ان الاتصال لا يشكل عائق أو دافع في ادائهم الوظيفي.
 - المشاركة في صنع القرار من عدمه أمر لا يهم المستخدم ولا تنعكس عملية مشاركته من عدمه في صنع القرار.
 - كما ان الضغط الذي يتعرض له العامل قد يؤثر على ادائه وفي الاخير تم الخروج بان المناخ التنظيمي ليس له علاقة بالأداء التنظيمي.

3- الدراسة الثالثة:

دراسة الطالبتين بعلي فتيحة وعصموني فاطمة بعنوان المناخ التنظيمي وتأثيره على الالتزام التنظيمي.

منهج الدراسة: تم إجراء الدراسة الميدانية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجرا لولاية أدرار مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل 2017-2018 باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتطبيق مجموعة من الأدوات المنهجية لجمع المعطيات وهي الاستمارة.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة، كذلك معرفة آراء العاملين وانطباعاتهم نحو المناخ التنظيمي وتأثيره على التزامه نحو العمل، محاولة إثراء حقل المعرفة السوسيولوجية من خلال الاقتراب من الموضوع محل الدراسة ومحاولة تحليله وتفسيره سوسيولوجيا. إضافة إلى السعي للوصول إلى المناخ التنظيمي ايجابي يسود المنظمة ويساهم في زيادة مستوى الالتزام لدى العمال وايضا تقديم واقتراحات ومعلومات تساعد المؤسسة في تطوير المناخ التنظيمي ينعكس بالإيجاب على سلوك العاملين.

من خلال هذه الدراسة من جانبيها النظري والميداني وبعد تحليل ومناقشة وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستمارة، نستنتج ان اهتمام المناخ التنظيمي يظهر من خلال العلاقة القائمة بينه وبين المتغيرات التنظيمية الاخرى خاصة في مجال التعامل بين الفرد والبيئة التنظيمي بشكل عام. فالمناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل ابعادها زاد نجاحها في خلق المناخ الملائم للأفراد من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة تساهم في ثبات استقرار التنظيم على حد سواء فكلما كان اهتمام المؤسسة بتحسين بيئة العمل أكثر كلما زادت رغبة العمال في البقاء فيها والشعور بانتمائه اليها، كذلك أن توفير ظروف مناسبة للعمال تعمل على القضاء على الملل والروتين في العمل مما يجعل العمال يحبون العمل ويعملون على تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة.

والالتزام التنظيمي يعد من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية وهو ما يعبر عن ظاهرة تحدث بين الفرد والمنظمة، وتتميز هذه العلاقة بأنها تدفع الفرد لبذل الجهود الكبيرة التي يقوم بها عن رغبة ومحبة ورضا فتصبح قيمها هي قيمة وأهدافها أهدافه، فيشعر بالمسؤولية اتجاهها ويندمج فيها ويحب البقاء فيها.

نتائج الدراسة: تتمحور هذه الدراسة حول معرفة أثر دوران العمل على الكفاءة في المؤسسة، وقد خلصت الدراسة إلى أن تأثير دوران العمل على الكفاءة على المستوى الداخلي بالإيجاب من خلال عدة عمليات من طرف الادارة منها الترقية وتوظيف ذوي الكفاءات كما لاحظنا أن المؤسسة لديها إطارات أكفاء وذو خبرة من خلال الأقدمية التي لديهم في الميدان العملي بحيث تعتبر سياسة الترقية إحدى السياسات الهامة التي تؤثر على القوة البشرية فإن معظم رجال الادارة يعتقدون أن غالبية العاملين يريدون أن يؤهلوا إلى تقلد مناصب أعلى أو اعمال أفضل خلال حياتهم الوظيفية، لهذا فإن سياسة الترقية من داخل التنظيم تساعد على تحقيق الرغبات والتطلعات كما أنها تقوم أيضا بمد المنظمة بعرض مستمر من القوة العاملة النظامية المدربة والخبيرة.

4- الدراسة الرابعة:

دراسة الطالبان: بن سالي عبد المالك بن با سعيد بعنوان دوران العمل وأثره على الكفاءة في المؤسسة.

منهج الدراسة: تم إجراء الدراسة الميدانية في مديرية الصحة لولاية أدرار "مستشفى ابن سينا" تخصص تنظيم وعمل 2018/2017 باستخدام المنهج التحليلي الوصفي وتطبيق مجموعة من الأدوات المنهجية المقابلة والاستبيان.

وتهدف هذه الدراسة إلى :

- دراسة العوامل التي تؤدي إلى دوران العمل.

- التعرف على مستويات دوران العمل مقارنة مع الكفاءة في المؤسسة.
- التعرف على الاساليب التي تتخذها المؤسسة لجعل دوران العمل يتماشى مع تهيئة الكفاءات في المؤسسة.

5- الدراسة الخامسة :

دراسة الطالبين بن أحمد جيلالي هجرة وهادي فيروز بعنوان أثر دوران العمل على أداء المؤسسة .
دراسة حالة الشركة باتيميتال بعين الدفلة 2020/2019 .

تهدف الدراسة الى:

- التعرف على المقصود من دوران العمل ومختلف أشكاله وأسبابه.
- التعرف على أداء المؤسسة وهل يتأثر بما يسمى دوران العمل .
- اسقاط الدراسة على مؤسسة باتيميتال بعين الدفلة لمعرفة مدى تأثير دوران العمل على أدائها ومعدله فيها.

ومن أهم النتائج التي توصلنا اليها :

- نظرا لأهمية الموارد البشرية في تحقيق النجاح وبلوغ الأهداف، فإن أي شكل من أشكال التسرب من شأنه ان يعيق تقدم المؤسسات واستمراريتها، ويدخل مفهوم التسرب في إطار دوران العمل الذي يشير إلى عدم استقرار العمالة دخولا وخروجاً، بحيث يمكن قياسه بإستعمال معدل دوران العمل والمتعلق أساسا بتاركي الخدمة، إلا أن المؤسسة قيد الدراسة لا تقوم بحساب هذا المعدل بالرغم من تعرضها لفقدان عدد من العمال.
- ومن النتائج المتعلقة بدوران كذلك فإن أبرز الأسباب التي تجعل العاملين في المؤسسة المدروسة يرغبون في ترك العمل ويبحثون عن بدائل وظيفية أخرى هي أسباب تتعلق بعدم الشعور بالأمن الوظيفي، عدم الرضا عن الأجر المدفوع وعدم التوظيف حسب قدرات ومستويات الشخص، وكذلك بالنسبة للإناث كانت نسبة دوران العمل لديهم مرتفعة لالتزامهم العائلية وغيرها من الظروف.

6- الدراسة السادسة:

دراسة الطالبة بن غالية نصر الدين بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين.

منهج الدراسة: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني خامج السعيد عين الفكرين 2020/2019 باستخدام

المنهج الوصفي التحليلي .

تهدف الدراسة الى:

- التعرف على ابرز أبعاد المناخ التنظيمي السائد في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والاقامة .
- التعرف على واقع الأداء الوظيفي السائد في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والاقامة.
- قياس مدى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والاقامة.
- تقديم اقتراحات وتوصيات تساعد إدارة المؤسسات الحكومية بصفة عامة وشؤون الجنسية والجوازات والاقامة على وجه الخصوص على تحسين ورفع مستوى الأداء للعاملين.

ومن أهم نتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة :

- من الاستنتاجات المحورية والتي أسفر عنها البحث، أن المناخ التنظيمي السائد في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة بجميع أبعاده يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.
- كلما ارتفع مستوى التعليم لدى العاملين، أدى ذلك إلى إدراك إيجابيات المناخ التنظيمي السائد في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة.
- لسنوات الخبرة لدى العاملين تأثير واضح أيضا في ما يتعلق بكل من المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، فقد اشارت النتائج أنه كلما زادت خبرات العاملين، أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الرضا في الآراء حول المناخ التنظيمي السائد.
- التوزيع العادل والموضوعي للحوافز على العاملين، يساهم بشكل ملحوظ في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة .

التعقيب على الدراسات السابقة:

استعرض في هذه الدراسة ستة دراسات من الدراسات السابقة تدور حول موضوع البحث وقد لوحظ بعضها تناول محور المناخ التنظيمي كأحد متغيرات الدراسة حيث اختلفت دراستنا الحالية عن هذه الدراسات دراسة: "المناخ التنظيمي وتأثيره على الالتزام التنظيمي". والتي تهدف إلى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة، كذلك معرفة آراء العاملين وانطباعاتهم نحو المناخ التنظيمي وتأثيره على التزامه نحو العمل. ودراسة "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين". ودراسة أثر دوران العمل على أداء المؤسسة " و"دراسة دوران العمل وأثره على الكفاءة في المؤسسة".

من حيث البيئية التي أجريت فيها عدا الدراسة الثالثة للطالبان جغبالة عبد العزيز وجعفر بدر الدين بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء الموظفين التي تهدف إلى التعرف على اثر المناخ التنظيمي على الاداء. وتتميز دراستنا كونها تهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من المناخ التنظيمي ودوران العمل .

خلاصة الفصل:

نلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة . أن معظمها كانت ترتبط بمتغيرين مختلفين كالمناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء أو دوران العمل وعلاقته بأبعاده وبما أن المناخ التنظيمي محل الدراسة واهتمام الباحثين جاءت استكمالا لجهود الباحثين في هذا المجال وسد النقص في هاته الدراسة أو بالأحرى الاهتمام بالجوانب التي تم الاغفال عنها بحيث سنحاول الربط بين المناخ وعلاقته بدوران العمل بالإضافة إلى أن هناك ندرة في دراسة الموضوع .

الفصل الثاني:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

بعد ما تناولنا في الفصول السابقة حول الاطار النظري للموضوع سيتم التطرق في هذا الفصل إلى التعرف
الاجراءات المنهجية للدراسة ابتداءا من مجالات الدراسة الميدانية ثم عينة الدراسة ثم أدوات جمع البيانات ثم عرض
البيانات وتحليلها ثم تحليل ومناقشة الفرضيات باعتبار ان الدراسة الميدانية هي المترجم الحقيقي لتلك المعطيات
الملموسة وذلك في ضوء البيانات التي تحصلنا عليها.

المبحث الأول: الطريقة والادوات

أولاً: الطريقة

1- مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة هو كافة الافراد أو العمال الذين يعملون داخل بلدية قمار المقدّر عددهم 645 عاملاً داخل الادارة منهم 157 مرسّمين و448 متعاقدين والتي تمثل عدد استثمارات الصالحة لدراسة ولقد اردنا ان نجرى الدراسة على المجتمع الاصلي ككل فقمنا بتوزيع 30 استمارة حسب عدد العمال وسوف نجرى الدراسة على 30 فرد والاساليب الاحصائية المستعملة في النسبة المئوية لحساب القانون التالي:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرار} \times 100}{\text{عدد افراد العينة}}$$

ثانياً: الادوات

1- ادوات جمع البيانات

- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة أكثر الوسائل استعمالاً في البحث بهدف جمع البيانات من مجتمع الدراسة وهي الاداة الرئيسية لهذه الدراسة باعتبارها انسب الادوات في مثل هذه المواضيع. والاستمارة هي أداة ووسيلة جمع البيانات تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل اجاباتهم على الاسئلة الواردة، ويتم ذلك بدون مساعدة الباحث في فهم الاسئلة او تسجيل الاجابات عليها، وتعرف بأنها مجموعة اسئلة بعضها مفتوحة وبعضها مغلقة وبعضها الاخر نصف مفتوحة، وتستخدم الاستمارة لجمع البيانات الميدانية التي تعسر جمعها عن طريق ادوات جمع البيانات الاخرى، ان وظيفة الاستمارة هي تمكين الباحث واعطائه قدرة كبيرة على الفحص، ويرتكز هذا الفحص على طرح سلسلة من الاسئلة على مجموعة من المبحوثين الاجتماعية والمهنية والعائلية وآرائهم او توقعاتهم، ومستوى معرفتهم او وعيهم بالنسبة لحدث او مشكلة.

وتعرف كذلك بأنها مجموعة مؤشرات يمكن عن طريقها اكتشاف ابعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي، أي اجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الناس، وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث وتحتوي على مجموعة من الاسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات عنها من المبحوث.¹² واستخدمت الاستمارة في هذه الدراسة كأداة أساسية، وذلك لطبيعة الموضوع والمتغيرات حيث تتضمن مجموعة من الاسئلة قسمت إلى ثلاثة محاور بمجموع 23 سؤال، حيث جاءت هذه المحاور كما يلي:

¹² معو بلسم، نويوة مسعودة الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين من اعداد الطالبة معو

المحور الأول: خاص بالبيانات الأولية التي تصف الخلفية الاجتماعية والمهنية للمبحوثين، حيث تطرقنا في هذا المحور المتغيرات المتعلقة بالجنس والسن والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية وسنوات الخدمة في القطاع ونوع الوظيفة.

المحور الثاني: يظم هذا المحور بيانات تشمل مجموعة من الأسئلة خاصة بالهيكل التنظيمي .

المحور الثالث : يتضمن بيانات تشمل مجموعة من الاسئلة خاصة بالحوافز.

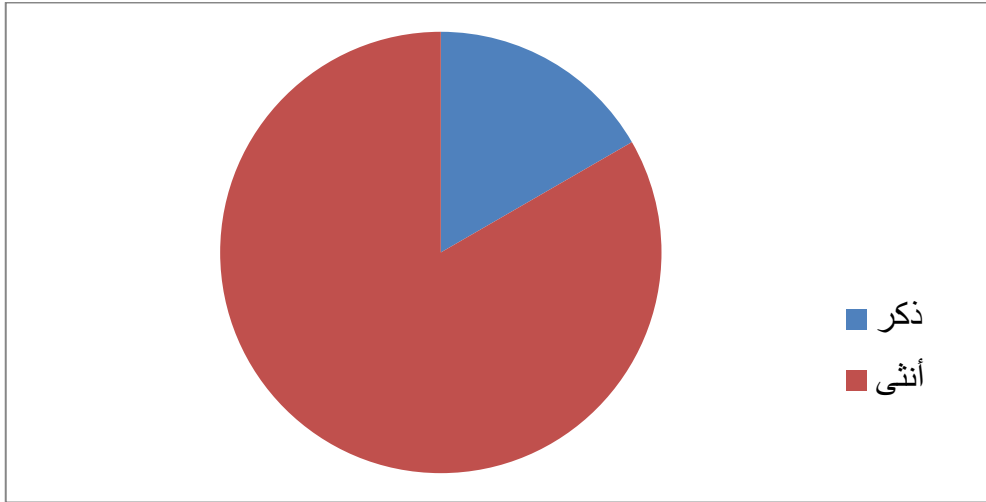
المحور الرابع : يظم هذا المحور بيانات متعلقة بمجموعة من الاسئلة خاصة بالقيادة.

المحور الخامس: يتضمن بيانات متعلقة بدوران العمل.

المبحث الثاني: الادوات والاساليب الاحصائية المستخدمة:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	12	40
انثى	18	60
المجموع	30	100

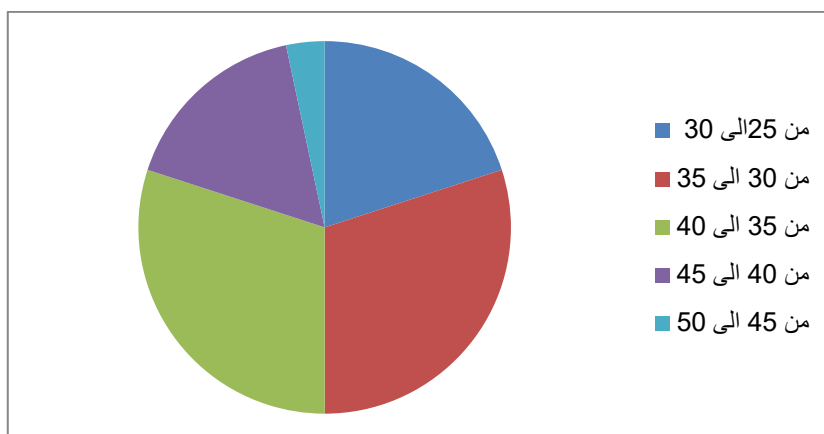


الشكل رقم (01): دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

يوضح الجدول اعلاه ان نسبة ذكور يمثلون 40% بتكرار بلغ 12 وهذا راجع إلى عدم الرضى والاكتفاء بالمدخول الشهري وايضا إلى تركهم مقاعد الدراسة مبكرا مما ادى إلى تراجع الذكور في التقديم لأي وظيفة، اما الاناث منهم من يمثلون نسبة 60% بتكرار 18 وهذا راجع إلى ان الاناث يقضين وقتا اطول في مهام غير قابلة للترقية وكما انهم ظروف المعيشية وكثرة الاحتياجات لديهم دفعتهم بأداء أي عمل كان.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية(%)
من 25 إلى 30	11	36.33
من 30 إلى 35	7	23.33
من 35 إلى 40	5	16.66
من 40 إلى 45	6	20
من 45 إلى 50	1	3.33
المجموع	30	100

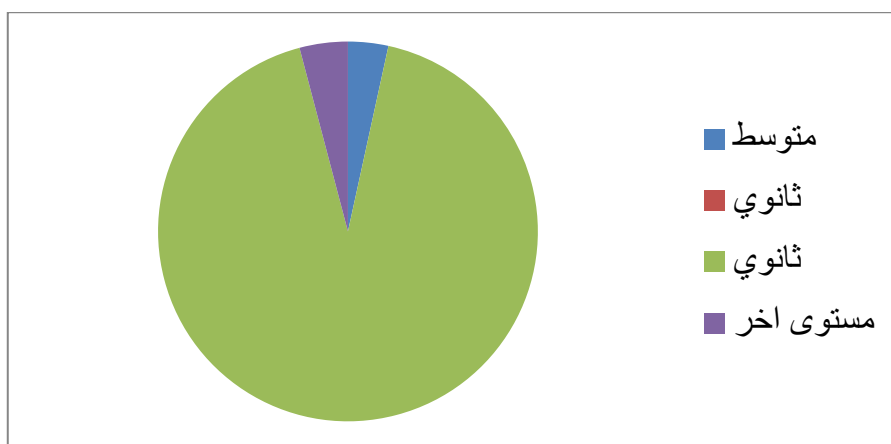


الشكل رقم (02): دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب السن

يوضح الجدول اعلاه ان نسبة 36.33% بتكرار 11 تتراوح اعمارهم (من 25 إلى 30) وكذلك نسبة 23.33% بتكرار 7 من افراد العينة سنها ما بين (30 إلى 35) اما بنسبة 16.33% بتكرار 5 تليها (35 إلى 40) اما بنسبة 20% بتكرار 6 سنها ما بين (40 إلى 45) فيما نجد أيضا ما نسبته 3.33% بتكرار 1 سنها (من 45 إلى 50) من خلال هذه الارقام نستنتج ان هذه المؤسسة تعتمد في تعيينها للعمال على فئة الشباب وذلك لما تملكه من هذه الفئة من افكار جديدة و طاقة شبابية كبيرة.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

السن	التكرار	النسبة المئوية(%)
متوسط	1	3.33
ثانوي	0	00
جامعي	27	90
مستوى اخر	2	6.66
المجموع	30	100

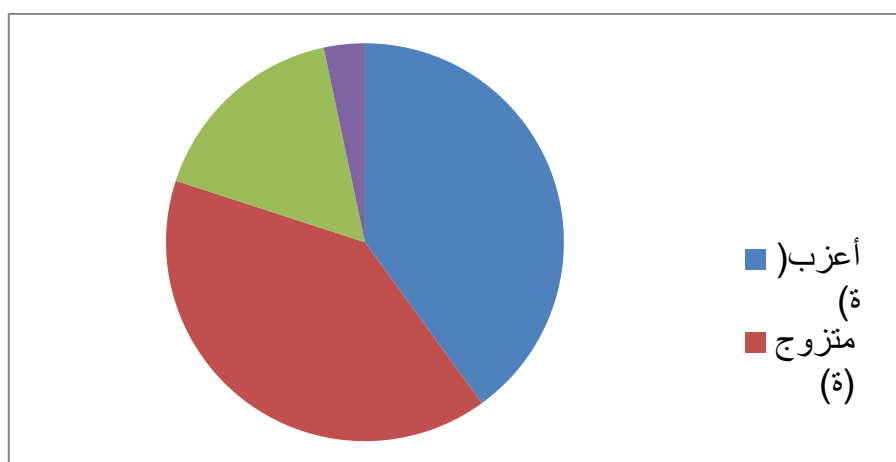


الشكل رقم (03): دائرة نسبىة توضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

يوضح الجدول اعلاه توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي ان نسبة 3.33% بتكرار 1 تمثل المستوى المتوسط وهذا راجع إلى عدم توفير مناصب عمل في المؤسسة لهذا الطور اما نسبة 00.0% فهي منعدمة تماما وكانت من المستوى الثانوي وهذا راجع إلى ان العمال لديهم شهادات اعلى من هذا المستوى اما نسبة 90% بتكرار 27 فكانت من المستوى الجامعي وهذا يعتبر مؤشر على ان المؤسسة تعتمد على الافراد والكفاءات العلمية بنسبة معتبرة، وذلك من اجل الارتقاء بالمستوى وحسن الاداء للمؤسسة.

جدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية(%)	التكرار	السن
40	12	أعزب(ة)
40	12	متزوج(ة)
16.66	05	مطلق(ة)
3.33	01	أرمل(ة)
100	30	المجموع

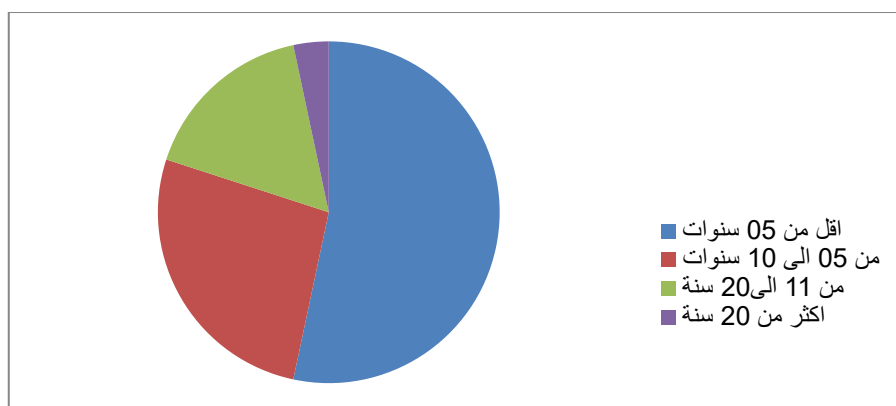


الشكل رقم (04): دائرة نسبىة توضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

يوضح الجدول اعلاه ان نسبة 40% بتكرار 12 يمثل فئة العزاب وفئة المتزوجين ثم تليها نسبة 16.66% بتكرار 5 فئة المطلقين اما نسبة 3.33% بتكرار 1 فهي من فئة الارامل ومنه نستنتج ان نسبة المتزوجين عالية وهذا دليل على الاستقرار الاسري.

جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثين حسب سنوات الخدمة في القطاع

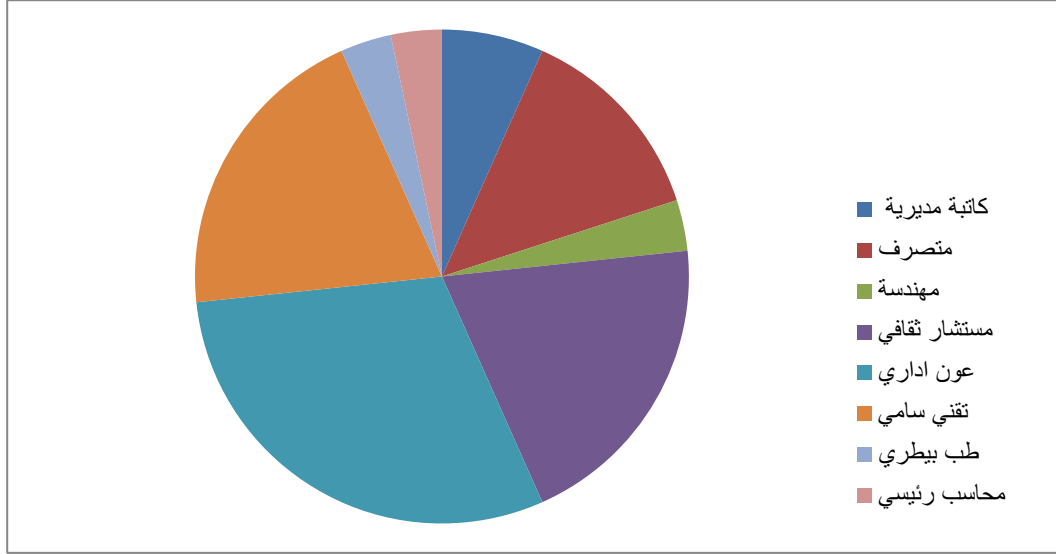
سنوات الخدمة في القطاع	التكرار	النسبة المئوية(%)
اقل من 05 سنوات	16	53.33
من 05 إلى 10 سنوات	08	26.66
من 11 إلى 20 سنة	05	16
أكثر من 20 سنة	01	3.33
المجموع	30	100



الشكل رقم (05): دائرة نسببة توضح توزيع المبحوثين حسب سنوات الخدمة في القطاع

جدول رقم (06): يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع الوظيفة

نوع الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية(%)
كاتبة مديرية	02	6.66
متصرف	04	13.33
مهندسة	01	3.33
مستشار ثقافي	06	20
عون اداري	09	30
تقني سامي	06	20
طب بيطري	01	3.33
محاسب رئيسي	01	3.33
المجموع	30	100

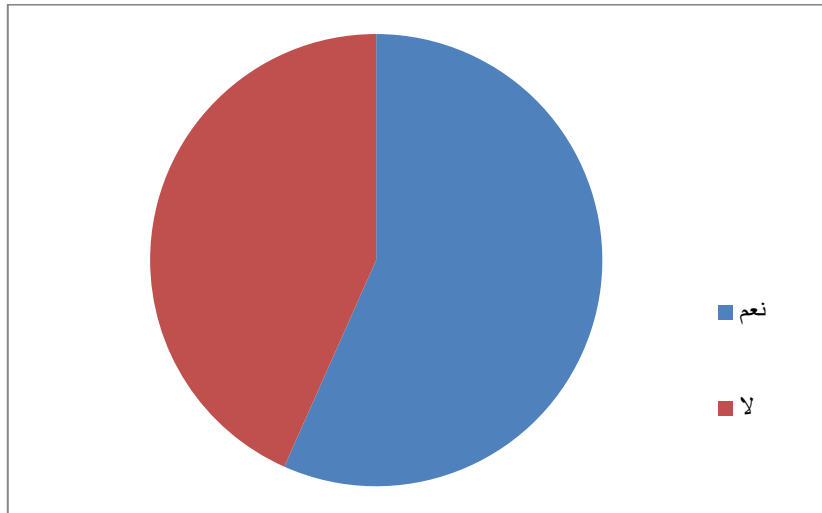


الشكل رقم (06): يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع الوظيفة

يوضح الجدول اعلاه نوع الوظيفة داخل المؤسسة حيث نجد نسبة 6.66% بتكرار 2 يمثل وظيفة كاتبة مديريّة وتليها نسبة 13.33% بتكرار 4 والتي تمثل متصرف اما نسبة 3.33% بتكرار 1 فهي تمثل مهندسة اما نسبة 20% بتكرار 6 تمثل مستشار ثقافي اما نسبة 30% بتكرار 9 فهي تمثل تقني سامي وتليها نسبة 3.33% بتكرار 1 والتي تتمثل في طب بيطري ومحاسب رئيسي ومنه نستنتج ان وظيفة عون الادارة هو الذي تحتاجه المؤسسة في العمل.

جدول رقم (07): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم مكتب خاص

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	17	56.66
لا	13	43.33
المجموع	30	100

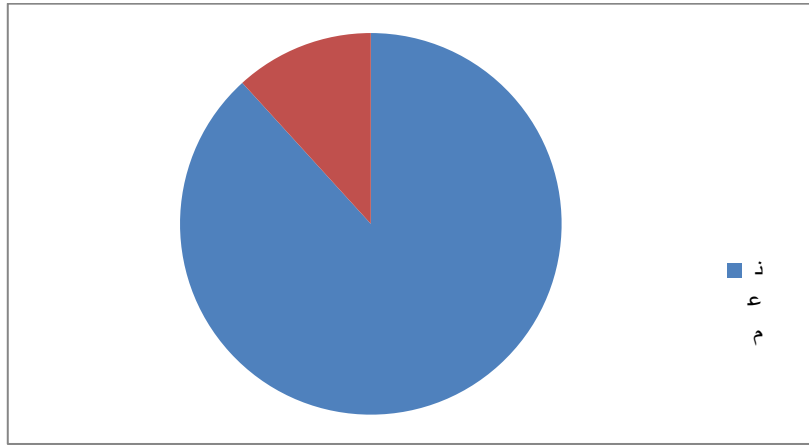


الشكل رقم (07): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم مكتب خاص

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه توزيع المبحوثين الذين لديهم مكتب خاص حيث نجد 56.66% بتكرار قدر بـ 17 يمثل الذين أجابوا بنعم وهذا راجع إلى أن المؤسسة تعمل على توفير حاجيات العمال الضرورية لسهولة سيرورة العمل لدى العمال فهنا المؤسسة اهتمت بعمالها بالاهتمام الكافي أما نسبة 43.33% بتكرار قدر بـ 13 الذين أجابوا بـ لا اذ أن المؤسسة لا تمتلك الامكانيات الكافية وغلاف مالي كاف لتوفير مكاتب خاصة.

جدول رقم (08): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم قهوة ملائمة في مكان العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	24	80
لا	06	20
المجموع	30	100

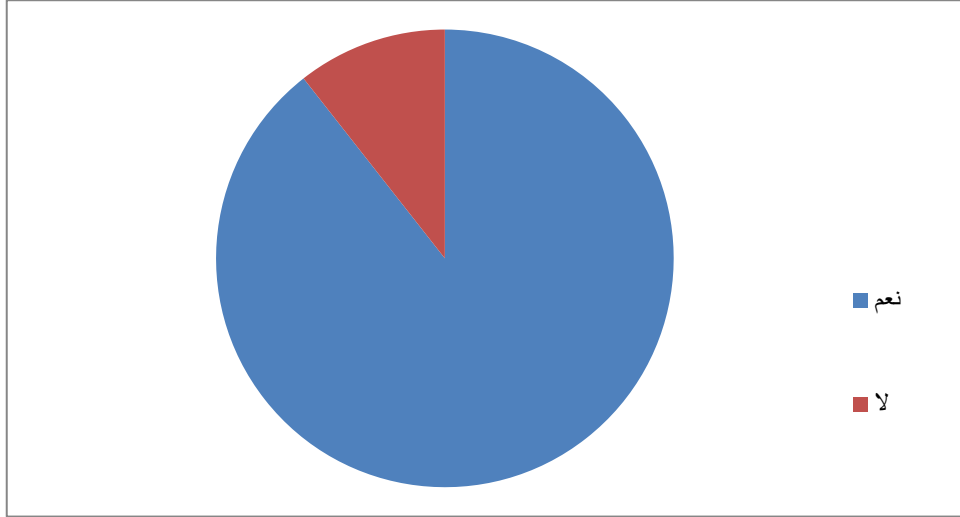


الشكل رقم (08): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم قهوة ملائمة في مكان العمل

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل نسبة المبحوثين الذين لديهم قهوة ملائمة في العمل حيث نجد نسبة 80% بتكرار قدر بـ 24 الذين أجابوا بنعم وهذا راجع أن المؤسسة عملت على توفير الجو والتهوية المناسبة داخل المؤسسة حتى يكون العمل على أكمل وجه أما نسبة 20% بتكرار قدر بـ 6 الذين أجابوا بـ لا وهذا راجع إلى أن المؤسسة لم تعمل على توفير حاجيات العمال الضرورية التي هي التهوية وخاصة داخل مكان العمل .

جدول رقم (09): يوضح توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة مكيفات هوائية صيفا

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	27	90
لا	03	10
المجموع	30	100

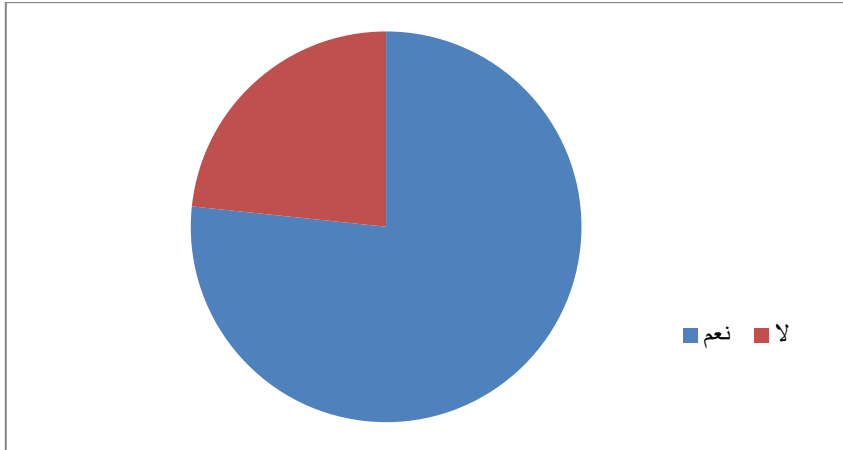


الشكل رقم (09): يوضح توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة مكيفات هوائية صيفا

من الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة مكيفات هوائية صيفا حيث نجد نسبة 90% بتكرار قدر به 27 للذين أجابوا بنعم وهذا راجع إلى أن المؤسسة تمتلك الغلاف المالي الجيد والكاف والحرص على الاهتمام بحاجيات العمال الأساسية أما نسبة 10% بتكرار قدر به 3 فكانت اجابتهم به لا وهذا راجع أن المؤسسة معطلة.

جدول رقم (10): يوضح توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة جهاز تدفئة شتاء

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	24	80
لا	06	20
المجموع	30	100



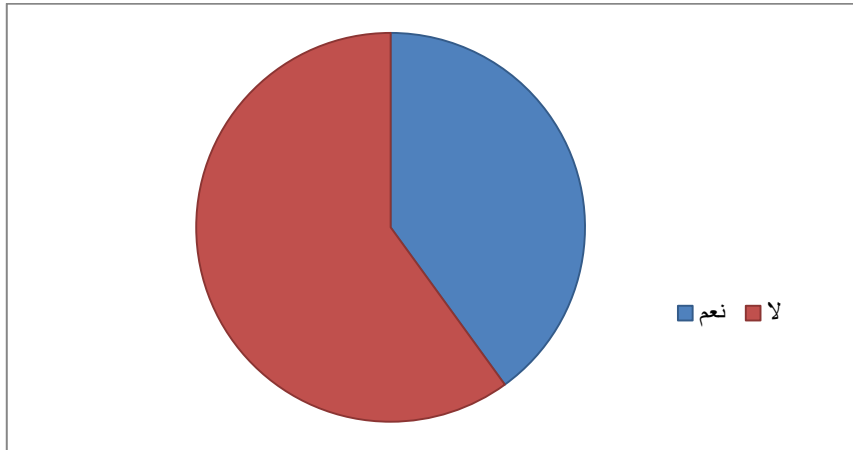
الشكل رقم (10): يوضح توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة جهاز تدفئة شتاء

نلاحظ من خلال الجدول توزيع المبحوثين الذين توفر لهم المؤسسة جهاز تدفئة شتاء حيث نجد 76.66% بتكرار قدر به 23 وهذا راجع أن المؤسسة توفر عملية التدفئة في المكاتب شتاء من خلال شبكة تتوزع على المكاتب وتمدهم بالتدفئة وهذا مدى اهتمام المؤسسة بالعمال من خلال توفير الامكانيات الضرورية للعمال وتجهيز مكان عمله بشتى الوسائل وهذا من اجل أن يشعر العامل بالراحة ثم تليها نسبة العمال الذين لا تتوفر لديهم

أجهزة للتدفئة وذلك بنسبة 23.33 % بتكرار قدر به 7 وهذا راجع أن المؤسسة معطلة أو أنها لا تمتلك غلاف مالي كاف لتعمل على توفير كل حاجيات العمال المطلوبة .

جدول رقم (11): يوضح توزيع المبحوثين الذين يوجد لديهم هدوء في المكان الذي يعملون فيه

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	12	40
لا	18	60
المجموع	30	100

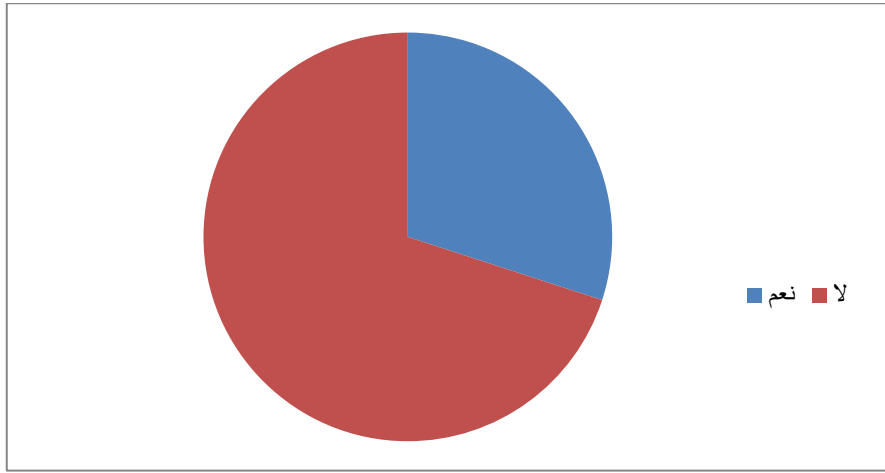


الشكل رقم (11): يوضح توزيع المبحوثين الذين يوجد لديهم هدوء في المكان الذي يعملون فيه

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه توزيع المبحوثين الذين يوجد لديهم هدوء في المكان الذين يعملون فيه حيث نجد نسبة 40 % بتكرار قدر به 12 حيث أن المكاتب التي يعملون فيها تعمل على مصالح عمومية كمصلحة التعمير ومصلحة المستخدمين ليس لهم اتصال واكتظاظ بالمواطنين بحيث إذا كان اتصالهم بالمواطنين فسيكون المواطن واحد أو اثنان على أقصى تقدير لذا يتوفر لديهم هدوء في حين أن المبحوثين الذين لا يتمتعون بالهدوء في المؤسسة نجد نسبتهم 60% بتكرار قدر به 18 وهذا راجع لضيق المكان وقلة التفاهم بين العمال والضغط المتواجد في العمل من طرف المدير وهذا ما أدى إلى ظهور الفوضى والضجيج في مكان العمل والمكاتب .

جدول رقم (12): يوضح توزيع المبحوثين الذين وضحت لهم المؤسسة لوائح تنظيمية (قواعد وقوانين العمل)

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	09	30
لا	21	70
المجموع	30	100

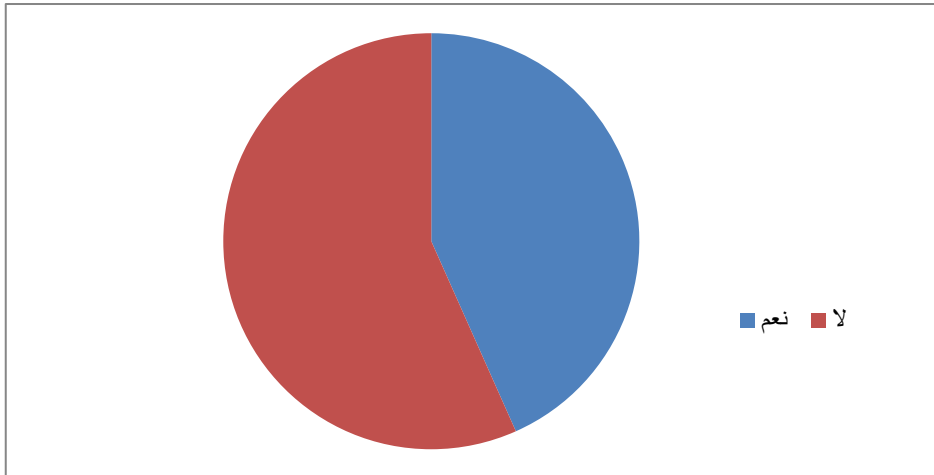


الشكل رقم (12): يوضح توزيع المبحوثين الذين وضحت لهم المؤسسة لوائح تنظيمية (قواعد وقوانين العمل)

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المبحوثين الذين يطلعون على اللوائح التنظيمية 30% بتكرار قدر به 09 الذين أجابوا بنعم وضحت لهم المؤسسة قواعد وقوانين تنظيمية للعمل هذا راجع لتعزيز كفاءة الموظفين داخل المؤسسة وتحسين الامتثال من أجل أن يعرف العامل ما يجب القيام به داخل أما نسبة 70% بتكرار قدر به 21 الذين أجابوا بـ لا وهي الفئة التي لم توضح لهم المؤسسة قواعد وقوانين في العمل وهذا راجع إلى أقدمية سيرتهم العملية وفهم سيرورة .

جدول رقم (13): يوضح توزيع المبحوثين الذين يطلعون على هذه اللوائح التنظيمية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	13	43.33
لا	17	56.66
المجموع	30	100



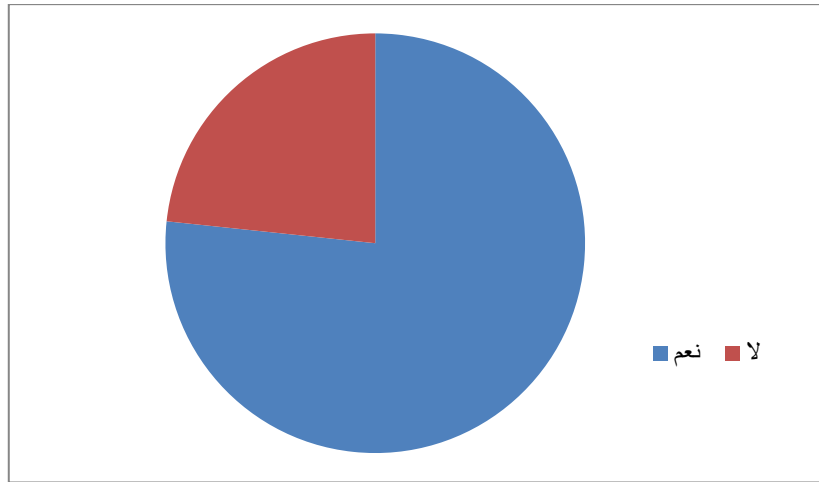
الشكل رقم (13): يوضح توزيع المبحوثين الذين يطلعون على هذه اللوائح التنظيمية

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المبحوثين الذين يطلعون على اللوائح التنظيمية قدرت بـ 43.33% بتكرار 13 وهذا راجع إلى عدم فهم سيرورة وقوانين والقواعد التي تمشي عليها المؤسسة أو تجدد العمال بين الحين

والآخر بينما الذين لا يطلعون على اللوائح التنظيمية نسبتهم قدرت بـ 56.66 % بتكرار 17 ويرجع السبب إلى سهولة العمل المتداول داخل المؤسسة وأقدمية العمال مما أدى إلى فهم سيورة وقواعد العمل.

جدول رقم (14): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم وضوح في المهام والنشاطات التي يقومون بها في إطار العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	23	76.66
لا	07	23.33
المجموع	30	100

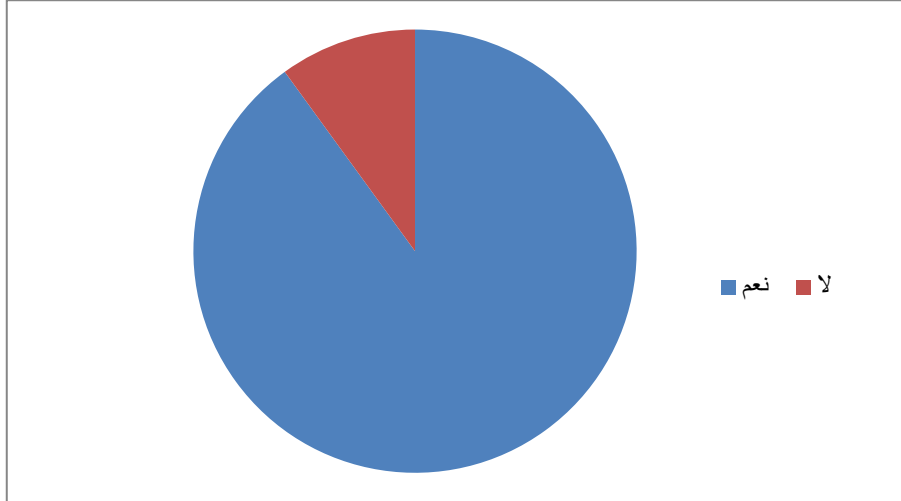


جدول رقم (14): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم وضوح في المهام والنشاطات التي يقومون بها في إطار العمل

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 76.66 % المبحوثين الذين لديهم وضوح في المهام والنشاطات التي يقومون بها في إطار العمل قدروا بتكرار 23 هذا راجع أن كل مؤسسة تقوم بعملية توظيف المهام الوظيفية أي تحديد الأدوار والصلاحيات لكل عامل كذلك وصف دقيق للمسؤوليات وواجبات العمل ومؤهلات ومهارات المطلوبة لأدائهم من أجل توزيع المسؤوليات مما يساعد في تحقيق أهداف المؤسسة في حين أن المبحوثين الغير واضحو لهم مهامهم قدرت نسبتهم بـ 23.33% بتكرار 07 وهذا راجع إلى عدم فهم المهام المطلوب منها أو النشاط المطلوب انجازه أو أن العمل الذي يقومون به ليس من اختصاصهم .

جدول رقم (15): يوضح توزيع المبحوثين الذين علاقتهم جيدة مع زملائهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	27	90
لا	03	10
المجموع	30	100

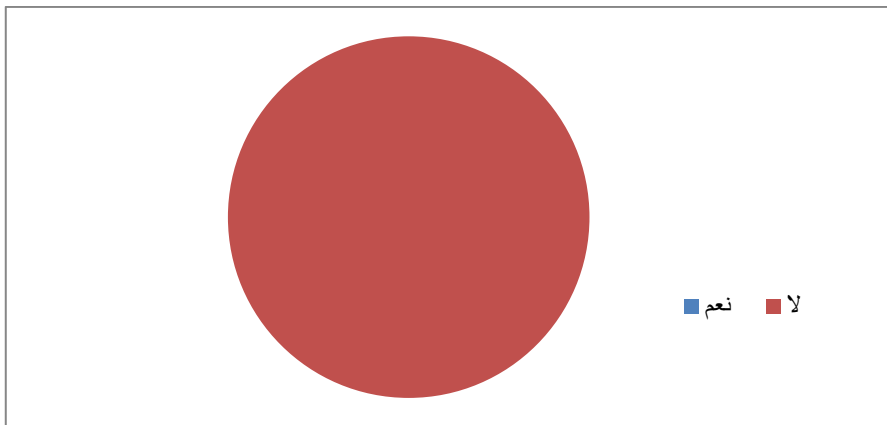


الشكل رقم (15): يوضح توزيع المبحوثين الذين علاقتهم جيدة مع زملائهم

يبين لنا الجدول أن علاقة العمال ببعضهم الذين أجابوا بنعم بنسبة 90% بتكرار قدر بـ 27 هذا دليل على وجود انسجام وتوافق وتفاهم في ما بينهم وايضا وجود ثقافة الحوار مما يساعد في تشكيل الجماعات تساعد في اداء مهامهم بشكل جيد ومن ثم تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة والذين أجابوا بـ لا بنسبة 10% بتكرار 03 وهذا دليل على عدم التواصل الجيد بين العمال أو أن العلاقات بين العمال علاقة عمل فقط ولا تربطهم علاقات أخرى.

جدول رقم (16): يوضح توزيع المبحوثين الذين يقدم لهم أجر اضافي مقابل عملهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	00	00
لا	30	100
المجموع	30	100



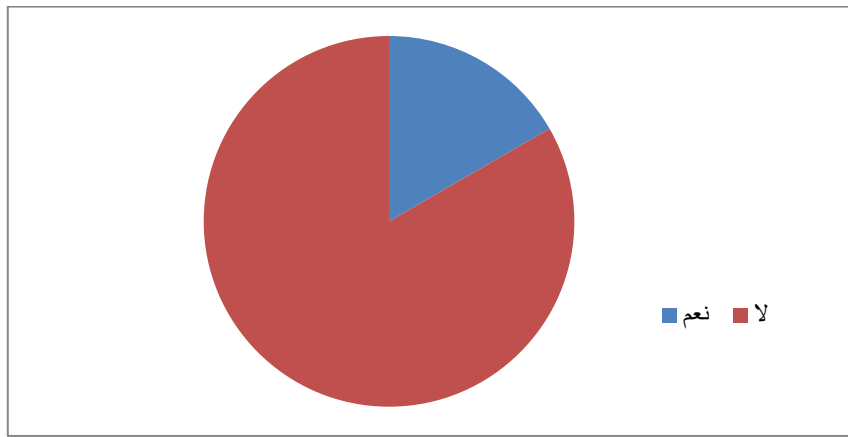
الشكل رقم (16): يوضح توزيع المبحوثين الذين يقدم لهم أجر اضافي مقابل عملهم

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المبحوثين الذين يقدم لهم اجر اضافي بنسبة 0 % بتكرار 0 وهذا راجع إلى غياب الوعي الاداري وعدم احترام الادارة لساعات العمل حيث انه يخصص لكل موظف عدد ساعات عمل قصوى اسبوعيا وكل عدد يفوقها يدخل ضمن زيادة الأجر والذين اجابوا بـ لا نسبتهم 100% بتكرار قدر بـ 30 وهذا راجع إلى أنها قطاع مستهلك وليس منتج لكي تعطي الاجر الاضافي لعمالهم حيث أغلبهم شبكات وعقود

بمعنى أن انتاجهم يكون منخفض وايضا إلى عدم وجود عمل اضافي وميزانية كافية وراجع إلى سياسات المؤسسة وهي أن تكون المؤسسة سياسات محددة تنص على عدم دفع اجور اضافية للعمال ويجب على العاملين الالتزام بهذه السياسات .

جدول رقم (17): يوضح توزيع المبحوثين الذين يقدم لهم المدير حوافر معنوية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	05	16.66
لا	25	83.33
المجموع	30	100

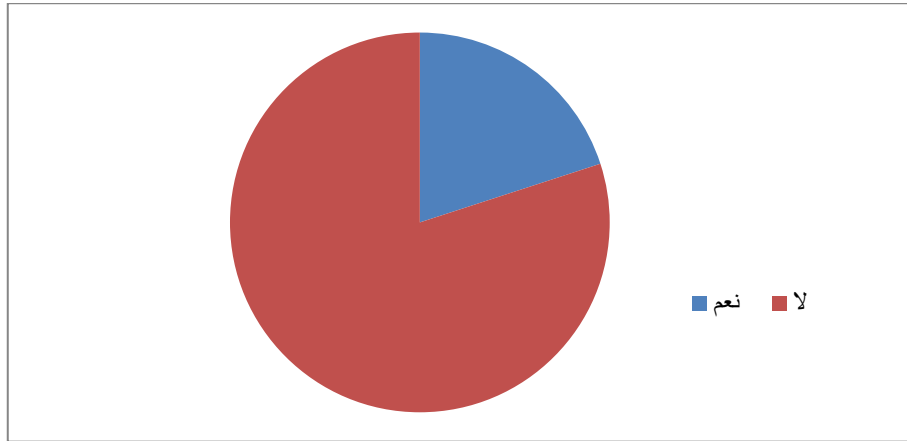


الشكل رقم (17): يوضح توزيع المبحوثين الذين يقدم لهم المدير حوافر معنوية

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثين الذين يقدم لهم المدير حوافر معنوية نسبتهم 16% بتكرار 05، وهذا راجع إلى تعزيز من ولاء العاملين وشعورهم بالاستقرار وكذلك الدعم النفسي الذي يشجعهم على العمل بأكمل وجه وكذلك التخلص من المشاكل خاصة بالموظفين كالتغيب عن العمل أو دوران الموظف أو انخفاض معنوياته والذين لا يقدم لهم حوافر بنسبة 83.33% بتكرار قدر بـ 25 وذلك راجع إلى عدم وجود أقدمية ولان الموارد المالية منخفضة عند المؤسسة وعدم الاهتمام بموظفين وعدم الاستقرار المالي للمؤسسة ويذكر أن الحوافر المعنوية ان تكون فعالة في تحفيز الموظفين وزيادة انتاجهم.

جدول رقم (18): يوضح توزيع المبحوثين الذين تتم الادارة باقتراحاتهم ومبادراتهم التي يقدمونها

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	07	23.33
لا	23	76.66
المجموع	30	100

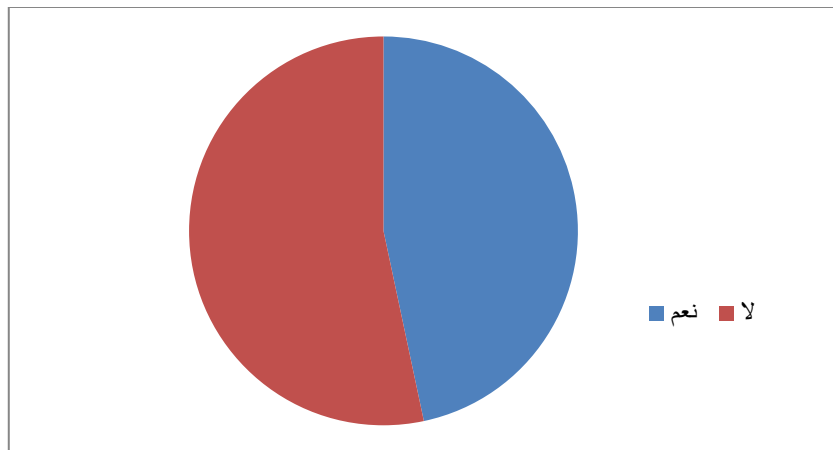


الشكل رقم (18): يوضح توزيع المبحوثين الذين تهم الإدارة بإقتراحاتهم ومبادراتهم التي يقدمونها

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 23.33% بتكرار 7 من الفئة التي تهم الإدارة بإقتراحاتهم ومبادراتهم التي يقدمونها وهذا راجع إلى تحسين العملية في المؤسسة وتقليل العوائق والمشاكل التي يواجهها العملاء أيضا تحفيز الموظفين تزيد من انخراطهم في العمل وتعزيز الثقة في قدراتهم وهذا ما يساعد الموظفين للحصول على افكار جديدة بالإضافة إلى تعزيز الثقافة التنظيمية وهو أمر يمكن ان يساعد على تحقيق الاهداف المشتركة بشكل أفضل بينما نسبة 76.66% بتكرار 23 لا تهم الإدارة بإقتراحاتهم وهذا راجع أن القيادة غير فعالة ولا يتمتعون بالرؤية الواضحة لتحسين المؤسسة وتحقيق اهدافها وايضا عدم الاهتمام بالموظفين وعدم وجود امكانيات من طرف المؤسسة اللازمة لتنفيذ الاقتراحات والمبادرات التي يقدمها الموظفين وكذلك الخوف من التغيير وعدم الرغبة في التعاون. وقد يؤدي عدم اهتمام الإدارة والمبادرات التي يقدمها الموظفين قد يؤدي إلى عدم الاستفادة من الافكار الجيدة التي يمكن ان تحسن العملية بالمؤسسة وتراجع رضاء العملاء.

جدول رقم (19): يوضح توزيع المبحوثين الحوافز التي تجعلهم يبحثون أكثر عن طرق لتحصيل حوافز اخرى

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	14	46.66
لا	16	53.33
المجموع	30	100

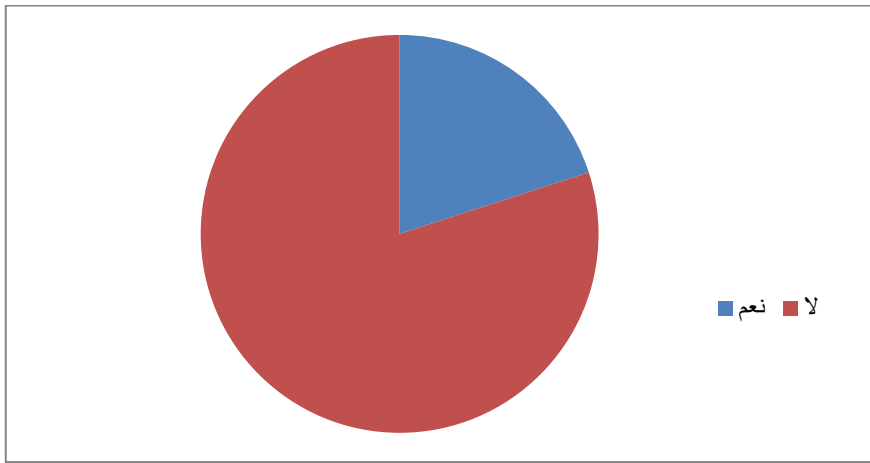


الشكل رقم (19): يوضح توزيع المبحوثين الحوافز التي تجعلهم يبحثون أكثر عن طرق لتحصيل حوافز اخرى

يوضح الجدول اعلاه توزيع المبحوثين الحوافز التي تجعلهم يبحثون اكثر عن طرق لتحصيل حوافز أخرى فنجد نسبة 46.66% بتكرار 14 من الفئة الذين اجابوا بنعم اما نسبة 53.33% بتكرار 16 للذين اجابوا بـ لا وهذا راجع أن هذه الحوافز ليست كافية لتحقيق أهدافهم .

جدول رقم (20): يوضح توزيع المبحوثين الذين يشاركون في صنع القرار

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	06	20
لا	24	80
المجموع	30	100

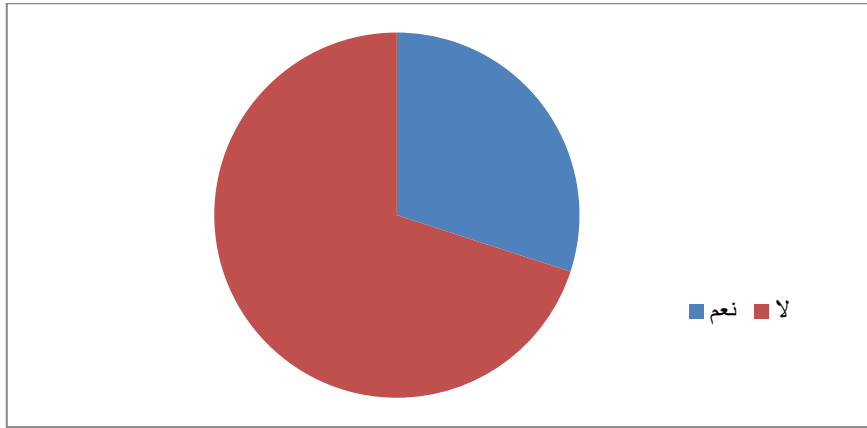


الشكل رقم (20): يوضح توزيع المبحوثين الذين يشاركون في صنع القرار

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة المبحوثين الذين يشاركون في صنع القرار 20% بتكرار قدر بـ 06 وهذا رجع ارتفاع المستوى الرضا الوظيفي للعاملين وايضا انتشار روح التفاهم والتعاون بين كافة أفراد العمل والذين أجابوا بـ لا بنسبة 80% بتكرار قدر بـ 24 وهذا راجع لعدم الوثوق في القدرات والواجبات العملية ولا يوجد أي رغبات في مسار معين وعدم التأكد من القيم الخاصة لذا لا تعلم أي المسارات التي قد تكون ذات أهمية.

جدول رقم (21): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم علاقة وطيدة بينك وبين المدير.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	09	30
لا	21	70
المجموع	30	100

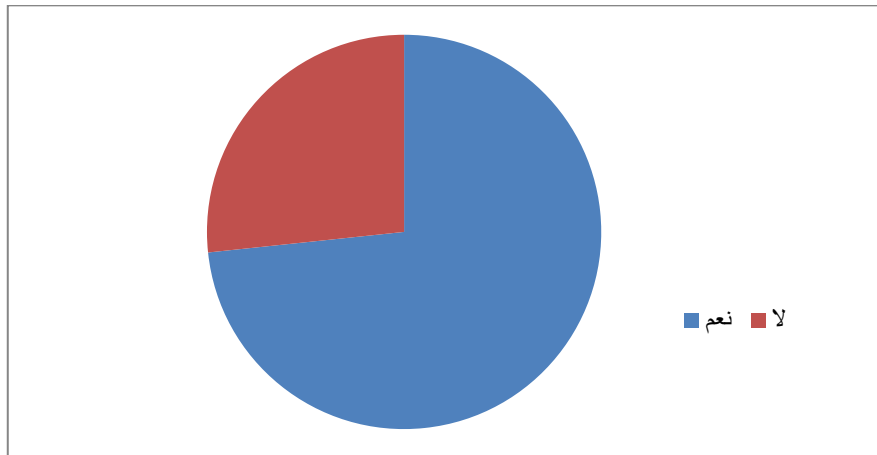


شكل رقم (21): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم علاقة وطيدة بينك وبين المدير.

نلاحظ من خلال جدول توزيع المبحوثين الذين لديهم علاقة وطيدة بين العامل وبين المدير نسبتهم 30% بتكرار 09 وهذا راجع إلى الصدق والصراحة من طرف العامل وايضا تبني على الود والاحترام على ان يكون الطرفين الهدف الرئيسي هو نجاح بالعمل وليس على حساب العمل والذين اجابوا بـ لا نسبتهم 70% قدرت بتكرار 21 وهذا أن العلاقة بين المدير والعامل داخل المؤسسة علاقة عمل فقط ولا تربطهم علاقات اخرى.

جدول رقم (22): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم مكانة مع زملاء العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	22	73.33
لا	08	26.66
المجموع	30	100



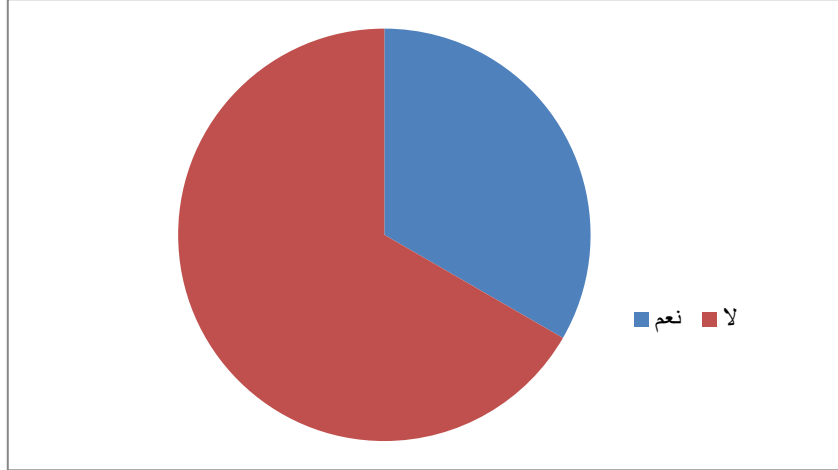
الشكل رقم (22): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم مكانة مع زملاء العمل

نلاحظ من خلال الجدول نسبة المبحوثين الذين لديهم مكانة مع زملاء العمل بتكرار قدر بـ 73.33% وهذا راجع إلى ازالة الحواجز الاجتماعية بينك وبين العمل والاحترام القائم فيما بينهم والذين اجابوا بـ لا نسبتهم 26.66% بتكرار 08 وهذا راجع أن محاولة اظهار العامل توفقه المهني بشكل دائم ومتكرر وهذا يؤدي إلى

عصب الزملاء وايضا نجد أن العامل أثناء عمله مثل باقي زملاءه لكن ما قد يجعلهم غير مرتاحين في التعامل معك وكيفية معالجة الاخطاء وعدم تحمل المسؤولية ومحاولة القاء اللوم على أي شخص اخر .

جدول رقم (23): يوضح توزيع المبحوثين في تشجيع المدير على المناقشة الجماعية لأساليب العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	21	70
لا	09	30
المجموع	30	100

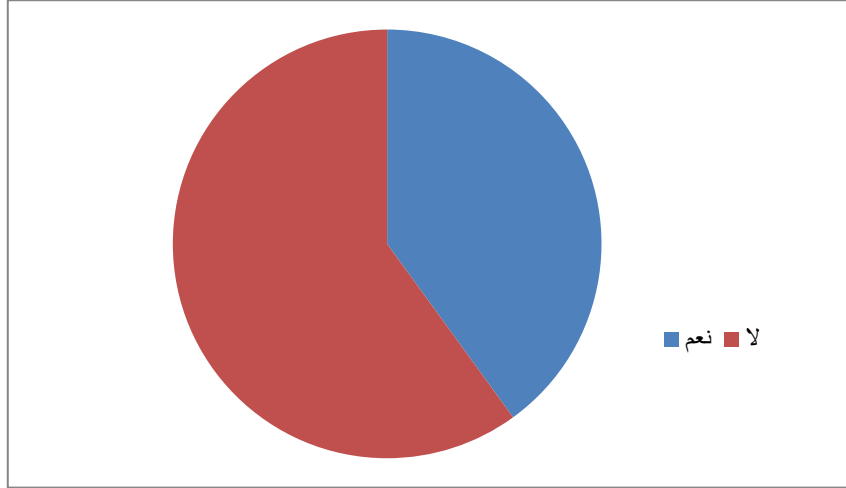


الشكل رقم (23): يوضح توزيع المبحوثين في تشجيع المدير على المناقشة الجماعية لأساليب العمل

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه والذي يمثل توزيع المبحوثين في تشجيع المدير على المناقشة الجماعية لأساليب العمل حيث نجد نسبة 70% بتكرار 21 الذين اجابوا بـ نعم وهذا راجع إلى مهمة التقييم التكويني وذلك ليضيف المدير الحيوية والاثارة والمشاركة والتفاعل الاجتماعي. اما نسبة 30% بتكرار 9 الذين اجابوا بـ لا وهذا راجع إلى عدم فهم المدير طبائع عماله لضعف شخصية العامل فطريقة التعامل مع المدير في العمل تختلف تماما مع تعاملك مع مدير المدرسة أو مدير الجامعة؟

جدول رقم (24): يوضح توزيع المبحوثين في معاملة المدير مع العاملين بعدل ومساواة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	18	60
لا	12	40
المجموع	30	100

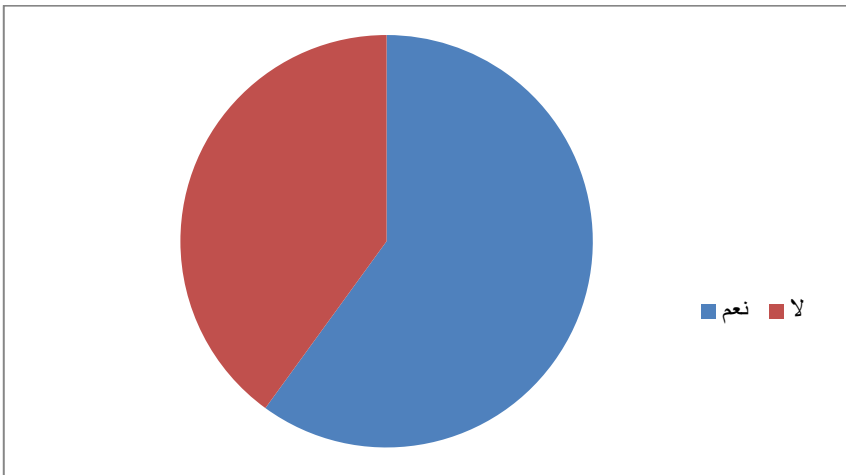


شكل رقم (24): يوضح توزيع المبحوثين في معاملة المدير مع العاملين بعدل ومساواة

يمثل الجدول اعلاه توزيع المبحوثين في معاملة المدير مع العاملين بعدل ومساواة حيث نجد نسبة 60% بتكرار 18 الذين اجابوا بـ نعم وقالوا بأن المدير يعامل العمال بعدل ومساواة وهذا راجع إلى اسلوب القيادة الجيد داخل مكان العمل وكذلك التسيير الجيد من طرف المدير للعمال فيكون المدير عادلا عندما يتعرف على كل افراد فريق العمل ويتفاعل معهم وايضا عدم اهمال أي عامل من العمال وتقديم الشكر لكل اعضاء الفريق. اما نسبة 40% بتكرار 12 الذين اجابوا بـ لا وهذا راجع إلى ان لكل عامل احتياجاته الخاصة ومستويات الاداء والشخصيات مختلفة لأداء العمل وطبعا محفزات واهداف مختلفة هذا ما ادى إلى اعطاء كل عامل حقه.

جدول رقم (25): يوضح توزيع المبحوثين الذين راضين عن عملهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	18	60
لا	12	40
المجموع	30	100



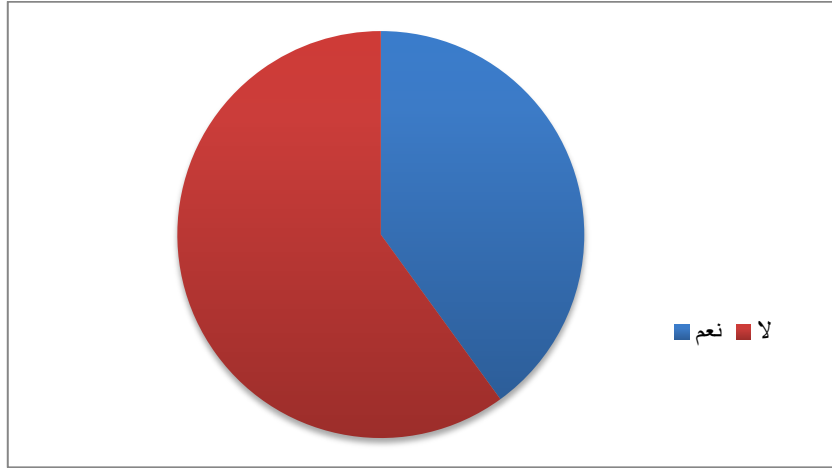
الشكل رقم (25): يوضح توزيع المبحوثين الذين راضين عن عملهم

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين الذين راضين عن عملهم قدرت بـ 60% بتكرار 18 الذين اجابوا بـ نعم هذا راجع إلى التفاهم الجيد بين المدير وزملاء العمل وأيضا دخل شهري جيد مع العمل في التخصص

المرغوب فيه ونجد بنسبة قدرت بـ 40 بتكرار 12 وهذا راجع إلى عدم توافق الاجور مع الجهود المبذولة والرغبة في تطوير المهارات وسبب الآخر هو ان العامل يريد الافضل ولديه مستوى اكبر من المنصب الذي يشغله حاليا.

جدول رقم (26): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم رغبة في ترك العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	12	40
لا	18	60
المجموع	30	100

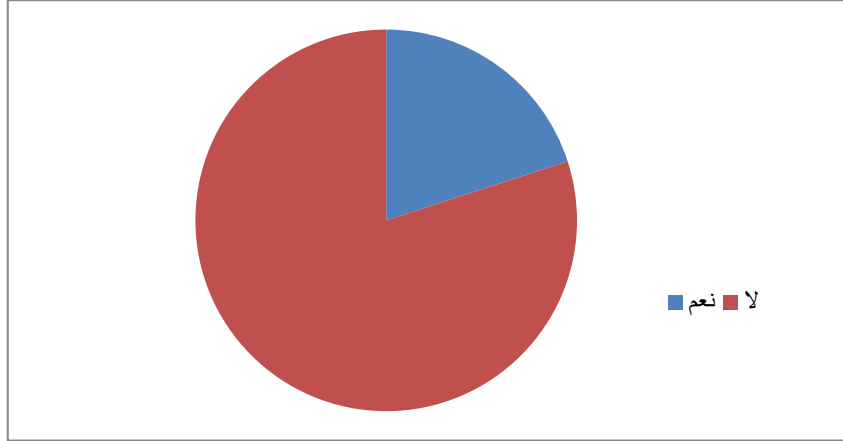


الشكل رقم (26): يوضح توزيع المبحوثين الذين لديهم رغبة في ترك العمل

يوضح الجدول أعلاه أن المبحوثين الذين لديهم رغبة في ترك العمل نسبتهم قدرت بـ 40% بتكرار 12 وهذا راجع إلى الضغط المتواجد في العمل من طرف المدير وبذل جهد أكثر من الاجر المدفوع وعدم الرغبة في العمل على الاختصاص المتواجد والذين ليست لديهم رغبة في ترك العمل قدرت بـ 60% بتكرار 18 هذا راجع إلى فهم سيورة العمل ومدخول شهري جيد وكافي وكذلك التفاهم القائم بين العمال وارباب العمل وتوقيت العمل الملائم بالنسبة للعامل.

جدول رقم (27): يوضح توزيع المبحوثين الذين يوجد لديهم نظام واضح لعملية النقل الوظيفي في المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	06	20
لا	24	80
المجموع	30	100

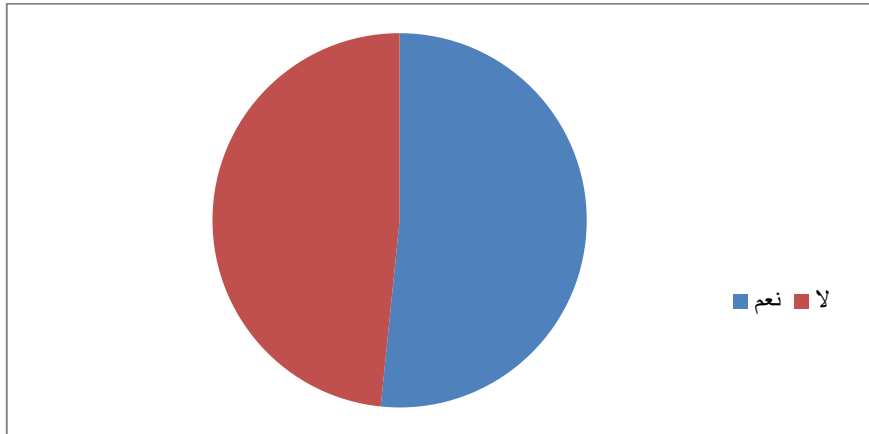


الشكل رقم (27): يوضح توزيع المبحوثين الذين يوجد لديهم نظام واضح لعملية النقل الوظيفي في المؤسسة

يوضح الجدول المبحوثين الذي يوجد لديهم نظام واضح لعملية النقل الوظيفي في المؤسسة حيث نجد نسبة 20% بتكرار 6 الذين اجابوا بنعم وهذا راجع إلى ضمان وصول العمال في الوقت المناسب وايضا المساهمة في رفع مستويات العامل حتى يأتي نشيطا لمكان العمل دون تعب والذين اجابوا بـ لا وذلك بنسبة 80% بتكرار 24 وهذا راجع إلى عدم وجود وتوفير امكانيات لازمة من طرف المؤسسة وكذلك نجدها في مكان تتوفر فيه كل المواصلات النقل الوظيفي وايضا عدم توفر غلاف مالي كافى.

جدول رقم (28): يوضح توزيع المبحوثين الذين تقوم مؤسستهم بعملية الاعارة الخارجية لموظفيها إلى مؤسسة أخرى

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	16	53.33
لا	14	46.66
المجموع	30	100



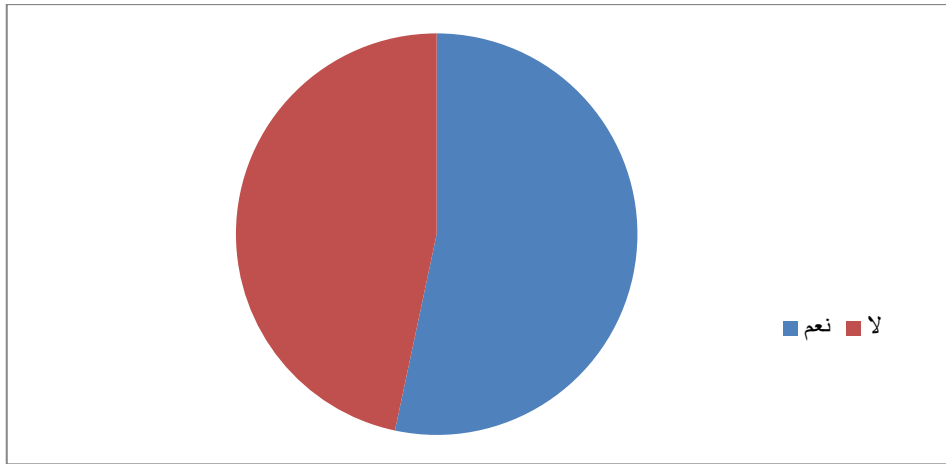
الشكل رقم (28): يوضح توزيع المبحوثين الذين تقوم مؤسستهم بعملية الاعارة الخارجية لموظفيها إلى مؤسسة أخرى

يوضح الجدول المبحوثين الذين تقوم بمؤسستهم بعملية الاعارة الخارجية لموظفيها إلى مؤسسة أخرى بنسبة 53.33% بتكرار 16 والذين اجابوا بـ نعم وهذا راجع إلى ان المؤسسة بين الحين والآخر تتراكم اعمالها في حين نقص عدد موظفيها وذلكم لسهولة العمل واختصار الجهد والوقت وللاستفادة من عمال المؤسسات الأخرى من خلال خبراتهم ومهاراتهم وطرق عملهم اما بنسبة 46.66% بتكرار 14 وهذا راجع أن عدد العمال الكافي في

المؤسسة لإنجاز أي عمل وايضا اعطاء العمال الفرصة لكي يخرجوا كل مهاراتهم وطاقاتهم الجيدة وتطور المؤسسة عما لها من خلال اعطائهم فرص عمل اضافية.

جدول رقم (29): يوضح توزيع المبحوثين الذين يفكرون في الاستقالة من المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	17	56.66
لا	13	43.33
المجموع	30	100

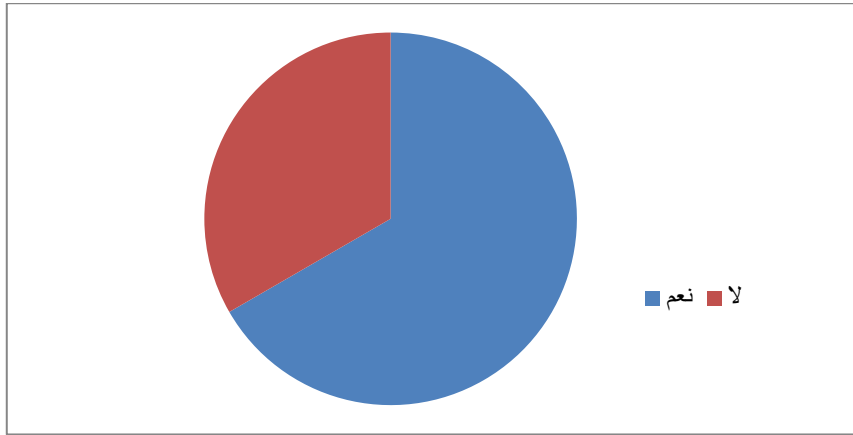


الشكل رقم (29): يوضح توزيع المبحوثين الذين يفكرون في الاستقالة من المؤسسة

يوضح الجدول أعلاه نسبة المبحوثين الذين يفكرون في الاستقالة من مؤسستهم قدرت بـ 56.66% بتكرار 17 الذين اجابوا بـ نعم وهذا راجع إلى ضغط العمل داخل المؤسسة وايضا ان اسلوب المدير للعمال غير لائق وبذل العامل مجهود اكبر من الاجر المدفوع من طرف المؤسسة وكذلك البحث على مستوى وظيفي افضل ثم نجد نسبة 43.33% بتكرار 13 وهذا راجع إلى ان العلاقة المتواجدة بين العمال وارباب العمل وايضا العمل في الاختصاص المرغوب فيه وتوقيت العمل الملائم والدخل الشهري الكافي وفهم سيورة العمل.

جدول رقم (30): يوضح توزيع المبحوثين الذين اذا تم عثورهم على وظيفة ويسعون في ترك وظيفتهم الحالية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	21	70
لا	09	30
المجموع	30	100



الشكل رقم (30): يوضح توزيع المبحوثين الذين اذا تم عثورهم على وظيفة اخرى ويسعون في ترك وظيفتهم الحالية

يوضح الجدول أعلاه توزيع المبحوثين الذين اذا تم عثورهم على وظيفة اخرى ويسعون في ترك عملهم الحالي اجابوا بنعم تقدر نسبتهم بـ 70% بتكرار 21 وهذا راجع إلى الصعوبات المالية ويمكن ان تكون بسبب مشكلة أو لسبب شخصي وراجع إلى التعامل السلي من طرف المدير للعامل ثم نجد نسبة 30% بتكرار 9 الذين اجابوا بـ لا وهذا راجع إلى ان الوظيفة ملائمة لتخصصهم والمدير يلبي رغباتهم كذلك الاسلوب الجيد من طرف المدير للعمال ومدخول شهري مناسب وكافي.

الخاتمة

الخاتمة:

انطلق هذا البحث من مسلمة مفادها أن المناخ التنظيمي له علاقة بكفاءة الفرد في مكان العمل وعلى هذا افترض الباحث وجود علاقة بين مفهومين من المفاهيم التي أثارت اهتمام الباحثين في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل لما لهما من انعكاسات ايجابية على نجاح المؤسسات والمنظمات على مختلف اختصاصها وهذا المناخ التنظيمي وعملية دوران العمل والعلاقة التي تربطها.

ان المناخ التنظيمي يشير الى كافة الظروف التي تحيط بالموظف والعامل سواء الداخلية او الخارجية أثناء عمله والتي تؤثر في سلوكها وتشكل اتجاهات نحو عمله ونحو المنظمة نفسها.

حيث نستنتج أن العلاقة بين المناخ التنظيمي ودوران العمل علاقة تحكمية اي ان المناخ التنظيمي يؤثر على عملية دوران العمل سواء بالسلب أو الايجاب بمعنى إذا كان المناخ غير ايجابي وغير دافع للعمل ومشجع فهذا عائد للسياسات والممارسات الادارية واذا كانت تحكمية تسلطية فهي لن تكون ايجابية بالمطلق.

و بالتالي فان المناخ التنظيمي الملائم من أكثر العوامل أهمية في تحسين كفاءة الافراد مما ينعكس ايجابيا عن المنظمة ونظرا لكون العملية التحسينية التطوير في أجواء العمل ليست نهائية وكل ما استجدت ظروف معينة كلما تطلب الأمر اجراء بعض التحسينات المطلوبة على المناخ التنظيمي والعمل فعليه فإنه كلما كان المناخ التنظيمي جيد وملائم وتتوفر فيه كل الظروف الملائمة كلما كان العمال أكثر خدمة للمؤسسة ويعملون على بقاءها واستمرارها ونجاحها وتحقيق أهداف كل من المؤسسة وعمالها وهنا تقل عملية دوران العمل .

و من النتائج التي توصلنا اليها:

حيث نجد ان الهيكل التنظيمي جيد وذلك راجع الى ان المؤسسة لديها غلاف مالي جيد بإمتلاكها كل الامكانيات المادية التي تعمل توفير جو عملي ملائم للعمال داخل المؤسسة لذلك الهيكل التنظيمي له علاقة بدوران العمل بحيث ان الهيكل التنظيمي يعمل على تحديد كيفية عمال المؤسسة وكيفية موظفيها مع بعضهم البعض فهنا تقل عملية دوران العمل.

اما بالنسبة للقيادة فهي تلعب دورا هام في المؤسسة حيث ان المبادرات والاقتراحات التي يقدمها الموظفون يعد جزءا من الثقافة التنظيمية الايجابية والمشاركة في تطوير المؤسسة وهو امر يمكن ان يساعد على تحقيق الاهداف المشتركة بشكل افضل وذلك بسبب تحفيز الموظفين وتعزيز الثقافة التنظيمية والحصول على المعلومات واكثر هذا ما يقلل عملية دوران العمل فلذلك نجد ان القيادة لها علاقة كبيرة بعملية دوران العمل لان القيادة تؤثر على عملية دوران العمل.

اما بالنسبة للحوافز فهي تشكل عنصر مهم داخل المؤسسة وهذا راجع ان عامل دوران العمل الذي يعني حركة انتقال العاملين داخل المؤسسة وخارجها بسبب التقاعد او الوفاة او الاستقلالية ففي ظل ارتفاع معدل دوران العمل بطبيعة الامر يؤدي الى انخفاض نظام الحوافز وبالتالي يؤثر على المؤسسة في حال عدم توفر البديل المناسب فمن هنا نستنتج ان دوران العمل له علاقة كبيرة بالحوافز بحيث تؤثر الحوافز على عملية دوران العمل.

قائمة المراجع

1. بعلي فتيحة . عصموني فاطمة . مذكرة: المناخ وتأثيره على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء :لولاية أدرار 2017/2018.
2. بن سالي عبد المالك، بن با سعيد، مذكرة بعنوان دوران العمل و أثره على الكفاءة في المؤسسة ، دراسة ميدانية مديرية الصحة بولاية أدرار مستشفى " ابن سينا"، 2017 / 2018.
3. بن سالي عبد المالك، بن با سعيد، مذكرة بعنوان دوران العمل وأثره على الكفاءة في المؤسسة ، دراسة ميدانية مديرية الصحة بولاية أدرار مستشفى " ابن سينا"، 2017 / 2018.
4. زياد حمد القطارنة، أساليب القيادة واتخاذ القرارات الفعالة، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، د ب، د س.
5. صفوان المبيضين، عائض الأكلي، التخطيط في الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية 2019.
6. عيسى قبوق. المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل بسكرة. 2007 / 2008.
7. غازي حسن الحلايية، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الاردن، دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013 .
8. القيروني محمد قاسم، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة الطبعة الخامسة، دار وائل فاصلة ، الأردن فاصلة 2009.
9. محمد علي شهين السلوك الانساني في التنظيم القاهرة، دار الفكر العربي، 1990.
10. معو بلسم، نويوة مسعودة الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين.
11. ممدوح ختلان محمد، العوامل المؤثرة في إنخفاض معدل دوران العمل وإستقرار العاملين، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية العدد 2010.
12. موسى اللوزي . التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر ط 2 عمان 2003 .



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي



كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة الاستبيان

المناخ التنظيمي وعلاقته بدوران العمل دراسة حالة في بلدية قمار-الوادي-

تحت اشراف الدكتور:

الذهبي ابراهيم

من اعداد الطالبتين:

نويوة سارة

زبدي مروة

أخي الموظف أختي الموظفة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين يديك استمارة خاصة بدراسة: " المناخ التنظيمي وعلاقته بدوران العمل" دراسة حالة في بلدية قمار الوادي. نرجو منك الإجابة على الأسئلة الواردة فيها بهدف إعتماها كمصدر للبيانات اللازمة لإعداد بحث علمي استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماستر. لذا نرجو التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عنها بموضوعية، علما بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وستكون دقة إجاباتك ومساهماتك عوناً كبيراً لنا في التوصل إلى نتائج موضوعية وعملية.

ملاحظة: يرجى وضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن وضعيتك ورأيك الخاص ولكم منا جزيل الشكر والامتنان.

البيانات الأولية:

- 1- الجنس: ذكر ☐ انثى ☐
 - 2- السن:
 - 3- المستوى التعليمي: متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ مستوى آخر ☐
 - 4- الحالة الاجتماعية: أعزب(ة) ☐ متزوج(ة) ☐ مطلق(ة) ☐ أرمل(ة) ☐
 - 5- سنوات الخدمة في القطاع:
 - 6- نوع الوظيفة:
- أقل من 5 سنوات..... من 5 الى 10 سنوات.....
من 11 الى 20 سنة..... أكثر من 20 سنة.....

المحور الاول: الهيكل التنظيمي (الفيزيقي والاجتماعي)

الرقم	العبارة	نعم	لا
الفيزيقي			
01	لديك مكتب خاص بك.		
02	التهوئة ملائمة في مكان العمل.		
03	توفر لك المؤسسة مكيفات هوائية صيفا.		
04	توفر لك المؤسسة جهاز تدفئة شتاء.		
05	يوجد هدوء في المكان الذي تعمل فيه.		
الاجتماعي			
06	وضحت لك المؤسسة اللوائح التنظيمية (قواعد وقوانين العمل).		
07	تطلع على هذه اللوائح التنظيمية.		
08	المهام والنشاطات التي تقوم بها في اطار العمل واضحة.		
09	علاقتك مع زملائك جيدة.		

المحور الثاني: البيانات المتعلقة بالحوافز:

الرقم	العبارة	نعم	لا
01	يقدم لك أجرا إضافيا مقابل عملك.		
02	يقوم مديرك بتقديم حوافز معنوية.		
03	تهتم الادارة بالاقتراحات والمبادرات التي يقدمها العامل.		
04	الحوافز تجعلك تبحث اكثر عن طرق لتحصيل حوافز اخرى.		

المحور الثالث: البيانات المتعلقة بالقيادة

الرقم	العبارة	نعم	لا
01	تشارك في صنع القرار.		
02	لديك علاقة وطيدة بينك وبين المدير.		
03	لديك مكانة مع زملاء العمل.		
04	يشجع المدير المناقشة الجماعية لأساليب العمل.		
05	يتعامل المدير بعدل ومساواة.		

المحور الرابع: البيانات المتعلقة بدوران العمل

الرقم	العبارة	نعم	لا
01	انت راض عن عملك.		
02	لديك رغبة في ترك العمل.		
03	يوجد نظام واضح لعملية النقل الوظيفي في المؤسسة.		
04	تقوم المؤسسة بعملية الاعارة الخارجية لموظفيها الى مؤسسة اخرى.		
05	فكرت في الاستقالة من مؤسستك		
06	في حالة عثورك على وظيفة اخرى تسعى في ترك وظيفتك الحالية.		