

المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى-ENGTP-
بالرغاية

**The organizational climate and its impact on the job performance of the
employees of the National Corporation for Major Petroleum Works
ENGTP in Réghaïa**

* آسية براهيمى¹، جميلة شيخ قادري²، نادية شريفى³

¹مخبر LARMHO المدرسة العليا لإدارة الأعمال تلمسان، الجزائر، bra.assia@gmail.com

²مخبر MECAS، جامعة تلمسان، الجزائر، djamila.kadri.chikh@gmail.com

³المدرسة العليا لإدارة الأعمال تلمسان، الجزائر، cherifin02@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/06/01

تاريخ القبول: 2022/05/18

تاريخ الاستلام: 2022/03/21

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغاية ومعرفة أثره على الأداء الوظيفي للعاملين بها، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانته تم توزيعها عشوائيا على 100 عامل وقد تمكنا من استرداد 60 استمارة منها. وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها (SPSS) توصلنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي السائد (الهيكلة التنظيمي، نمط الإتصال، نمط القيادة، التكنولوجيا، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرارات)، والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغاية

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الأداء الوظيفي، الاتصال، التكنولوجيا، مؤسسة ENGTP

تصنيف JEL: XNN ; XNN

Abstract:

This study aimed to assess the organizational climate prevailing in the National Corporation for Major Petroleum Works in Réghaïa, and to know its impact on the job performance of its employees, by using the descriptive and analytical approach, where the study data were collected using a questionnaire that was distributed randomly to 100 workers and we were able to retrieve 60 of them. And after using appropriate statistical methods to process and analyze data (spss), we concluded that there is a statistically significant relationship between the dimensions of the prevailing organizational climate (organizational structure, communication style, leadership style, technology, incentives, participation in decision-making), and the job performance of the employees in the National Corporation for Major Petroleum Works in Réghaïa.

Keywords: organizational climate, job performance, communication, the technology, ENGTP corporation

JEL Classification Codes : XNN ; XNN

*آسية براهيمى

I. مقدمة:

تعتمد كفاءة المنظمات على حسن استثمارها للموارد البشرية التي تتحكم في باقي الموارد وفي طريقة استخدامها (ماهر، 2011)، لذا أصبحت المنظمات تعطيها أهمية كبيرة من خلال الاهتمام بها وتوفير مناخ تنظيمي يساعد موظفيها على أداء أعمالهم بأكمل وجه، حيث يتجلى دور المناخ التنظيمي إذا ما أدركنا أنه البيئة التي تتفاعل فيها أهداف التنظيم وعملياته و أبعاده، مع إمكانات أفرادهم وقيمهم وتطلعاتهم واتجاهاتهم، ووسط أجواء هذا المناخ يعمل أفراد التنظيم على تأدية ما كلفوا به من مهام ومسؤوليات تحقق في مجملها أهداف المنظمة التي يعملون فيها، ومن خلال عمل الأفراد ضمن هذا المناخ وقضاء يومهم الوظيفي فيه يكتسبون خبراتهم ويكونون تجاربهم و يقيمون علاقاتهم ويسعون إلى تحقيق أهدافهم و إشباع حاجاتهم، وبحسب واقع هذا المناخ وما تتسم به أبعاده من خصائص تتشكل مشاعرهم وتتكون اتجاهاتهم إزاء أعمالهم وإزاء منظماتهم ووفق ذلك يتحدد مستوى أدائهم الوظيفي الذي به تتأثر سلوكياتهم سواء داخل المنظمة أم خارجها بما ينعكس في مجمله على مستوى أداء الأفراد ومن ثم على مستوى أداء المنظمة . كما أكد بعض الباحثين أن وجود المناخ المناسب داخل المنظمة يساهم في تنمية وتطوير الموارد البشرية، نظرا لدوره الحيوي في التأثير على بعض المتغيرات الأخرى ذات الصلة بالأفراد مثل مستوى أداء الفرد، الأمر الذي ينعكس في النهاية على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

1.I إشكالية الدراسة:

أكدت الاتجاهات الحديثة أن العامل إذا شعر بالطمأنينة والثقة في إطار المناخ التنظيمي الذي يعيش فيه يحقق إنتاجا أوفر وأفضل وبالتالي تزداد قدراته على التكيف والرضا عن العمل، كما أكدت أن للمناخ التنظيمي دور كبير في دعم سلوك العاملين التنظيمي بما يساعد على تحقيق أداء مرتفع(راهم، 2018).

ومن هنا تحاول هذه الدراسة تقييم المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية واستقصاء مستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها، ومن ثم تحديد طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، وبعبارة أخرى تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التالية:

ما هو أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية؟

وتندرج من الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو أثر الهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية؟
- ما هو أثر نمط الاتصال على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ؟
- ما هو أثر نمط القيادة على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ؟
- ما هو أثر الاتصال على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ؟
- ما هو أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ؟
- ما هو أثر المشاركة في اتخاذ القرارات على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ؟

2.I -فرضية الدراسة :

من أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية سيتم اختبار الفرضية الرئيسية التالية:

- توجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية

I.3- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي :

- التعرف على مفهوم المناخ التنظيمي، أهميته، عناصره وطرق تحسين نوعيته.
- التعرف على مفهوم الأداء الوظيفي، عناصره، محدداته وطرق تحسينه.
- تقييم المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغاية.
- التعرف على واقع الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغاية.
- الكشف عن مدى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغاية.

I.4- منهجية الدراسة

للإجابة على مشكلة الدراسة ومحاولة إثبات صحة الفرضية المطروحة أعلاه من عدمها تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات وإبراز المفاهيم المرتبطة بالبحث وفهم مكونات الموضوع وإخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده حيث تم الاعتماد على الإحصائيات كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة كما استخدمنا برنامج SPSS V24 في معالجة وتحليل المعطيات

I.5- الدراسات السابقة

- دراسة يوسف عبد بحر و أيمن سليمان أبو سويح (2010) (بحر و أبو سويح ، 2010): بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية، افترض الباحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين المناخ التنظيمي السائد في الجامعة والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين بها، و للتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي وتم جمع بيانات الدراسة عن طريق توزيع إستبانات على 210 موظف، و بعد تحليلها تم التوصل إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية.
- دراسة (Ananthalakshmi Mahadevan Yee Poh Li and Ananthalakshmi, 2017) بعنوان " A study on the impact of organisational climate on employee's performance in a Malaysian consultancy "هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على أداء العاملين في الشركات الاستثمارية في ماليزيا، واعتمد الباحثين على الاستبانة لجمع البيانات ووزعت على عينة الدراسة المقدرة بـ 45 عامل، وبعد معالجتها وتحليلها تم التوصل إلى أن جميع أبعاد المناخ التنظيمي المختارة في هذا البحث لها تأثير إيجابي وقوي على أداء العاملين.
- دراسة فريد راهم (2018) (راهم، 2018) : بعنوان "المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على شركة مناجم الفوسفات SOMIPHOS"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نمط المناخ التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، وانطلق الباحث من الفرضية التالية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي السائد والأداء الوظيفي للعاملين، وللتحقق من صحتها استخدم الإستبانة كأداة لجمع البيانات تم توزيعها على 1136 عامل بالمنجم، وبعد معالجتها وتحليلها تم التوصل إلى أن المناخ التنظيمي المدروس مغلق وله تأثير على الأداء الوظيفي في المنجم.

- دراسة (S SANKAR, C Madhavi, & (2019) S.SANK, C.Madhavi, S.RAJA (S RAJA, 2019) بعنوان "Influence of organizational climate on employee performance in manufacturing industry"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الصناعات التحويلية في شاناى، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات عن طريق توزيع استبانات على 423 عامل، وبعد معالجتها وتحليلها تم التوصل إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين، وأن هناك علاقة إيجابية بين العلاقات الشخصية، إدارة المشاكل، إدارة المخاطر، إدارة الصراع وبين أداء العاملين.

II. الإطار النظري للدراسة

II.1 العنوان الفرعي الأول: مفهوم المناخ التنظيمي

يعتبر موضوع المناخ من مواضيع علم النفس الذي تطرق له الكثير من العلماء أمثال (White ، Lippit،Lewin1939)، (Lewin،1951) ، (Likert1961)، (Barker، 1965) ، والذي كان لهم تأثير كبير في تنمية أبحاث المناخ، وعلى الرغم من التاريخ الطويل و الأساس النظري الشائع نسبيا، إلا أنه كان من الصعب صياغة تعريف دقيق للمناخ التنظيمي (Benjamin Schneider & Karen M. Barbera, 2014)، حسب محمد يوسف القاضي هو: "شخصية المنظمة والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهاته نحو عمله و نحو المنظمة أو المؤسسة نفسها، كما تحدد في مستوى رضاه ومستوى أدائه أو المؤسسة، ويشير إلى كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف، أو العامل أثناء عمله،". (القاضي، 2015)

حسب فورهانو و جلمر (Forhane and Gelmer) هو: "مجموعة من الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي تؤثر على الأنماط السلوكية الموجودة بشكل مستقل عن التصورات الفردية للعاملين لديها" (Christian Hoßbach, 2019). حسب رانيسليكرت (Rensislikert) هو "مناخ أية منظمة تعمل كجزء من نظام أكبر، فالموظفون يعملون ضمن بيئة إدارية عامة وهذه البيئة تنشأ من خلال سياسات وممارسات كبار الإداريين للنظام، وهذا المناخ يؤثر على أداء التابعين، وهذا التأثير يعتمد على حجم السلوك لكل من يعمل في سلسلة الهيكل التنظيمي". (بن صافية فاطمة الزهرة، 2014) حسب ليتوين و سترينغر (litwin and Stringer) هو "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة و المدركة بصورة مباشرة من قبل الأفراد العاملين بهذه البيئة، وهذه الخصائص ذات تأثير واضح على دوافع هؤلاء العاملين و سلوكياتهم". (بركان و الأحول ، 2020)

يمكننا من خلال التعريفات السابقة فهم المناخ التنظيمي والقول على أنه مجموعة الخصائص والسمات الثابتة نسبيا، المرتبطة بالبيئة الداخلية للعمل والتي تميزها عن غيرها من المنظمات، تنشأ من خلال سياسات وممارسات العمل في المنظمة والطريقة التي تتعامل فيها مع أعضائها، يدركها العاملون بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، يعملون من خلالها وتؤثر على سلوكهم وتعتبر محدد مهم لدافعيتهم واتجاهاتهم وأرائهم إدراكاتهم مما ينعكس سلبا أو إيجابا على أدائهم الوظيفي.

II.2 عناصر المناخ التنظيمي

الهيكل التنظيمي:

الهيكل التنظيمي عبارة عن البناء الذي يُحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة، فهو يوضح التقسيمات أو الوحدات الرئيسية والفرعية التي تضطلع بمختلف الأعمال والأنشطة التي يتطلبه تحقيق أهداف المنظمة، ويشمل حجم المنظمة ونمط السلطة ونمط اتخاذ القرارات، لذا فإن طبيعة الهيكل التنظيمي ونظرة العاملين حوله تؤثر في قدرتهم على المشاركة والإبداع، فإذا كان الهيكل التنظيمي جامداً وغير مرن ولا يتيح مجالاً لأية علاقات للعاملين خارج إطاره، فإن ذلك يؤدي بالعاملين إلى التخوف من أية اتصالات خارج هذا الإطار، ويجعلهم غير متحمسين لاقتراح ما من شأنه تحسين العمل، وعلى العكس من ذلك فإن الهيكل التنظيمي المرن يمكن له أن يتطور ليستوعب المتغيرات المستجدة، ويشجع العاملين على الاجتهاد لتطويره وتحسينه مما يساعد على تحقيق الأهداف. (الشريف محمد و رابح، 2016)

نمط الاتصال:

تلعب الاتصالات دوراً هاماً داخل المنظمات، ويمكن تشبيهها بالدم الذي يجري في عروق الإنسان، ويحمل الغذاء إلى كافة أجزاء الجسم، فإن الاتصالات بالنسبة للمنظمات تلعب دوراً هاماً في المحافظة على تدفق وانسياب العمل داخل المنظمات، وترتفع كفاءة العمل كلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات. والاتصال الجيد هو الاتصال ذو اتجاهين كونه يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والتعلم والتطور، وعلى العكس من ذلك الاتصال ذو الاتجاه الواحد (الهابط) الذي يحمل الأوامر والتعليمات من أعلى السلم التنظيمي إلى أسفله، ويؤدي بالفرد إلى الملل والحمول في التفكير باعتباره أن أفكاره وآراءه لا قيمة لها لدى الرؤساء، فأتمات الاتصالات السائدة من شأنها التأثير في خلق المناخ التنظيمي الملائم للإبداع والابتكار والمساهمة في اتخاذ القرارات، (سفيان و رانية ، 2019)

نمط القيادة (بجر و أبو سويح ، 2010):

لا تقتصر القيادة على إصدار الأوامر والتعليمات للمرؤوسين فقط، بل تتعدى ذلك إلى تحفيز العاملين ورفع روح المعنوية، وإقامة جسور التواصل والعلاقات الإنسانية المتبادلة بين القيادة والعاملين في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة. لذا يرى الباحثون أن النمط القيادي للمدير له دور في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، فالقائد الأوتوقراطي يحد من مبادرات العاملين، ويمنعهم من المشاركة في اتخاذ القرارات، مما يجعل المناخ التنظيمي يتجه نحو السلبية، في حين أن القائد الديمقراطي يؤمن بأهمية العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، ويؤمن بإشراك العاملين في اتخاذ القرارات من أجل خلق أجواء إيجابية يشعر فيها العاملون بالانتماء للمنظمة مما يجعل المناخ التنظيمي يتجه نحو الإيجابية .

المشاركة في اتخاذ القرارات:

وجدت الإدارة في المنظمات الحديثة أن هناك ضرورة للأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمنظمة، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع لتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع الذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات داخل المنظمة، والمركزية في اتخاذها، أما جعل نمط اتخاذ القرارات تسلطياً أو مركزياً يؤدي إلى الحد من المبادرات والطاقات الكامنة لدى العاملين وإحساسهم بالظلم وظهور الصراعات داخل التنظيم مما يخلق مناخاً تنظيمياً سلبياً.

تكنولوجيا العمل

التكنولوجيا تعني إدخال التغيير والتطوير للمنظمة، مما يساعد على تبسيط إجراءات العمل وتخليصه في كثير من الأحيان من الأجزاء الروتينية فيه، ومن الجهود العضلي الذي قد يحتاجه، وإتاحة الفرصة أكثر للعاملين للاستغلال قدراتهم وطاقاتهم الكامنة، إلا أنه من جهة أخرى فإن زيادة الاعتماد على الأجهزة والمعدات قد يجعل المناخ التنظيمي يأخذ اتجاها سلبيا حيث يتصف بالجمود واللا إنسانية ويصبح الإنسان فيه مثل الآلة تتحرك بخطوات محسوبة وحركات محدودة (براهيمي آسية، 2017)

الحوافز:

يمكن القول أن الحوافز هي مجموعة العوامل والمؤثرات والأدوات والوسائل إلى تدفع الفرد وتحفزه للإقبال على سلوك معين رغبة في الحصول على النتائج الإيجابية المترتبة على هذا السلوك، فالعامل يسعى لأداء عمله بكفاءة وفعالية للحصول على حافز مادي أو معنوي، والذي بدوره يترتب عليه إشباع حاجة نفسية أو اجتماعية، وهناك أوجه متعددة لتصنيف الحوافز منها المادية: كالترقية وزيادة الراتب، والمعنوية: كالمشاركة في اتخاذ القرارات، والسلبية: التي تعمل على تجنب التصرفات التي تتعارض مع التشريعات واللوائح السائدة تفاديا للعقوبة كالإنذار والخصم من الراتب

II-3- مفهوم الأداء الوظيفي

رغم الاستخدام الشائع لكلمة "الأداء" بين الكتاب والباحثين إلا أنه لم يتم التوصل إلى تعريف محدد و دقيق لهذا المصطلح، و في الآتي بعض التعريفات للأداء الوظيفي

حسب الحوامدة و الفهداوي: "هو مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة، والمعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية". (عصمت سليم القرالة، 2011)

حسب ماهر: "هو ناتج الانجاز الذي تم التوصل إليه من خلال الجهود المبذولة على مختلف المستويات الإدارية في المنظمة وتحديد درجة النجاح في تحقيق الأهداف الموضوعية مسبقا". (محمد تركي البطاينه، 2016)

ويُعرف أيضا بأنه: "النشاطات المتطورة والضمنية أي الحقيقية المحسوسة وغير المحسوسة التي يتركز عليها نشاط وعمل العامل والذي يتحدد بعوامل ثلاث هي كمية العمل نوعيته و نمطه". (مجيد الكرخي، 2015)

وبناء لما سبق يمكننا فهم الأداء الوظيفي والقول بأنه مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم بها الفرد في إطار وظيفته والتي تكلفه بها المنظمة بما يحقق الوصول إلى الأهداف المرسومة، ويعكس النتائج والكيفية التي يحقق بها متطلبات الوظيفة من خلال الجهود المبذولة.

II-4- محددات الأداء

يشير بعض الباحثين إلى أن الأداء الوظيفي هو محصلة التفاعل بين ثلاث محددات وهي (راوية حسن، 2003):

1- **الجهد:** يشير إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته، وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

2- **القدرات:** تشير إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

إدراك الدور (المهمة): ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في

أدائه

III. الإطار التحليلي للدراسة

1.III مجتمع وآداة الدراسة

مجتمع الدراسة: يعتبر مجتمع الدراسة في هذا البحث كل من يعمل في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغاية، حيث يبلغ عددهم 513 عامل موزعين في مختلف مديريات المؤسسة.

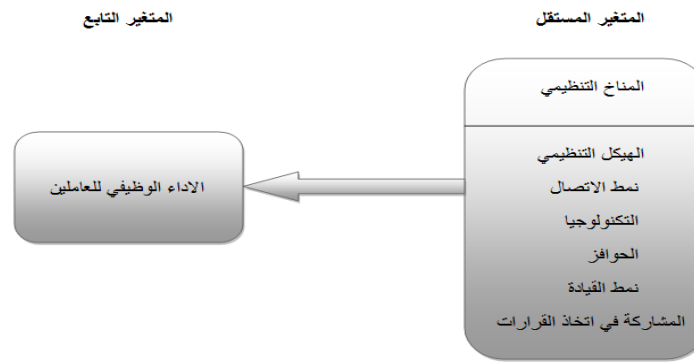
عينة الدراسة: قمنا باختيار عينة عشوائية تجرى عليها الدراسة حيث قمنا بتوزيع الاستبيان على 100 عامل بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية بالرغاية، استرددنا منها 73 استبانة فقط، وبعد فحصها قمنا باستبعاد 13 استبانة بسبب النقص في الإجابة على المعلومات أو لعدم صلاحيتها للتحليل، ومنه فإن عينة الدراسة تتكون من 60 عامل.

نموذج الدراسة :

أولاً: المتغير التابع: الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغاية.

ثانياً: المتغير المستقل : المناخ التنظيمي ويشمل: (الهيكل التنظيمي، نمط الاتصال، نمط القيادة، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والتكنولوجيا)

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثات

أداة الدراسة: لقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، حيث تم قياس المناخ التنظيمي من خلال تطوير أداة خاصة بالاعتماد على دراسات سابقة. وتم التأكد من ثبات الاستبيان باستخدام اختبار (Alfa s' Cronbach).

جدول 1 :معامل ثبات محاور الاستبيان

العنوان	قيمة ألفا كرونباخ (α)
الهيكل التنظيمي	0.753
نمط الاتصال	0.823
نمط القيادة	0.798
التكنولوجيا	0.873
الحوافز	0.891
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.840
المحور الأول: المناخ التنظيمي	0.933
المحور الثاني: الأداء الوظيفي	0.886

0.939	معامل الثبات الكلي
-------	--------------------

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v24

III.2 البيانات المتعلقة بالدراسة

سنحاول عرض الإجابات على محور المناخ التنظيمي ومحور الأداء الوظيفي وتحليلها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية. ويمكن اعتبار أن قاعدة قبول النقطة التي يتمحور حولها السؤال من قبل أفراد العينة هي تجاوز وسط الإجابات لوسط المقياس المستخدم في الدراسة والتي يمكن اعتبارها

المتوسط الحسابي حسب سلم ليكارت : جدول 2

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
كبيرة جدا	من 1.00 الى 1.79
كبيرة	من 1.8 الى 2.59
متوسطة	من 2.6 الى 3.39
ضعيفة	من 3.4 الى 4.19
ضعيفة جدا	من 4.2 الى 5.00

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v24

جدول 3: المتوسطات الحسابية لمحور المناخ التنظيمي و الأداء الوظيفي

أبعاد ومحاور الاستبيان	المتوسط الحسابي العام	درجة الموافقة
الهيكل التنظيمي	2.47	كبيرة
نمط الاتصال	2.70	متوسطة
نمط القيادة	2.89	متوسطة
التكنولوجيا	2.50	كبيرة
الحوافز	3.5	ضعيفة
المشاركة في اتخاذ القرارات	3.11	متوسطة
المناخ التنظيمي	2.86	متوسطة
الأداء الوظيفي	2.34	كبيرة

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v24

يبين الجدول السابق المتوسطات الحسابية لكل محور من محاور الدراسة حيث بلغ المتوسط الكلي للمناخ التنظيمي 2.86 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من المقياس المتدرج الحماسي وهذا ما يدل على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة على محور المناخ التنظيمي، ومنه نستنتج أن المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى إيجابي نوعا ما، كما نلاحظ أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على عناصر المناخ التنظيمي، حيث تراوحت الإجابات بين الموافقة بدرجة كبيرة وضعيفة، فنجد أن أفراد عينة الدراسة راضين بدرجة كبيرة على الهيكل التنظيمي، وبدرجة متوسطة على كل من نمط القيادة والاتصال والمشاركة في اتخاذ القرارات أما الحوافز فلاقت موافقة بدرجة ضعيفة، أما المتوسط الحسابي لمحور الأداء الوظيفي فقد بلغ 2.34 ومنه نستنتج أن اتجاهات أفراد العينة حول الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغبة تميل نحو القبول بدرجة كبيرة.

V. تحليل النتائج:

لاختبار صحة الفرضيات قمنا باستخدام تحليل الانحدار المتعدد ومعامل الارتباط بيرسون
الفرضية الرئيسية: توجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للأشغال
البتروولية الكبرى بالرغاية.

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم تقسيمها إلى ستة فرضيات فرعية كالآتي:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة
الوطنية للأشغال البتروولية الكبرى بالرغاية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصال والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية
للأشغال البتروولية الكبرى بالرغاية.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية
للأشغال البتروولية الكبرى بالرغاية.

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية
للأشغال البتروولية الكبرى بالرغاية.

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين الحوافز والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية
للأشغال البتروولية الكبرى بالرغاية.

الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الوظيفي للعاملين في
المؤسسة الوطنية للأشغال البتروولية الكبرى بالرغاية.

اختبار الفرضيات الفرعية

سيتم اختبار الفرضيات الفرعية باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي
والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البتروولية الكبرى بالرغاية.

جدول 4: معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي

البعء	معامل ارتباط بيرسون	(sig) مستوى الدلالة
الهيكل التنظيمي	0.345*	0.007
نمط الاتصال	0.551	0.000
نمط القيادة	0.346	0.007
التكنولوجيا	0.4	0.002
الحوافز	0.385	0.002
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.308	0.017

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v24

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

توجد علاقة ارتباط موجبة وضعيفة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ
معامل الإرتباط بيرسون بين المتغيرين 0.345 وهو دال إحصائيا عند 0.007 وهي أصغر من مستوى المعنوية
($\alpha \leq 0.05$). وهذا ما يثبت الفرضية السابقة القائلة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي
للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البتروولية الكبرى.

توجد علاقة إرتباط موجبة ومتوسطة بين نمط الاتصال والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الإرتباط بيرسون بين المتغيرين 0.551 وهو دال إحصائيا عند 0.000، وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$). وهذا ما يثبت الفرضية السابقة القائلة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصال والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغبة.

توجد علاقة إرتباط موجبة وضعيفة بين نمط القيادة والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الإرتباط بيرسون بين المتغيرين 0.346 وهو دال إحصائيا عند 0.007، وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$). وهذا ما يثبت الفرضية السابقة القائلة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى

توجد علاقة إرتباط موجبة ومتوسطة بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الإرتباط بيرسون بين المتغيرين 0.4 وهو دال إحصائيا عند 0.002، وهي أصغر من مستوى المعنوية و ($\alpha \leq 0.05$). هذا ما يثبت الفرضية السابقة القائلة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى

توجد علاقة إرتباط موجبة وضعيفة بين الحوافز والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الإرتباط بيرسون بين المتغيرين 0.385 وهو دال إحصائيا عند 0.002، وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$). وهذا ما يثبت الفرضية السابقة القائلة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغبة.

توجد علاقة إرتباط موجبة وضعيفة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الإرتباط بيرسون بين المتغيرين 0.308 وهو دال إحصائيا عند 0.017، وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا ما يثبت الفرضية السابقة القائلة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى

اختبار الفرضية الرئيسية

اختبار صحة الفرضية الرئيسية التي تقول " توجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغبة"، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، ويكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

جدول 5: نتائج اختبار تحليل التباين للانحدار المتعدد (ANOVA) لاختبار العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي

البيان	معامل R	معامل R ²	معامل B الانحدار	معامل A الثبات	درجة DF الحرية	مستوى Sig* الدلالة
أثر المناخ التنظيمي على	0.520	0.271	0.513	0.781	1	0.000

	58					الأداء الوظيفى للعاملين
	59					

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v24

أظهرت نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد الموضحة في الجدول أعلاه وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى، إذ بلغ معامل الارتباط (0.52) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبمعامل تحديد بلغ (0.271) أي أن ما قيمته (0.271) من المتغيرات في الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في المناخ التنظيمي كما بلغت درجة التأثير β (0.513) وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسة القائلة أن للمناخ التنظيمي علاقة ذات دلالة إحصائية بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى.

VI. خاتمة:

إن نجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط بقدره مؤسساتها على إنجاز المهام الموكلة لها على أحسن وجه وعلى قدرة تلك المؤسسات على استكشاف العناصر المترتبة على الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية الأمر الذي ينعكس أثره على الفعالية الكلية للمنظمة. لذا أصبحت المنظمات تتعامل مع الموارد البشرية على أنها طاقة ذهنية وفكرية، ومصدر للمعلومات والمعرفة، والإبداعات والابتكارات، كما قامت أيضا بمضاعفة الاهتمام بهذه الموارد من خلال تهيئة المناخ الصحي اللازم لأداء العمل باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطته الربط بين أهداف المؤسسة وأهداف عمالها والمحافظة على مكانتها في الساحة التنافسية.

وعليه تمحور هذا البحث على دراسة أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، وأجرينا الدراسة على عينة من العاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية قدرها 60 عاملا، وفي الأخير توصلنا إلى عدة نتائج أهمها:

- المناخ التنظيمي للمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية مقبول بدرجة متوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة
- وجود علاقة إيجابية متوسطة بين عناصر المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية، مما يؤكد صحة الفرضيات التي تبنتها الدراسة، والعلاقة بينهما علاقة طردية مما يدل على أنه كلما توافرت العوامل والظروف البيئية الملائمة والمناسبة داخل المؤسسة كلما رفع ذلك من مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية وبين الأداء الوظيفي للعاملين بها.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نمط الاتصال بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية وبين الأداء الوظيفي للعاملين بها.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نمط القيادة بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية وبين الأداء الوظيفي للعاملين بها.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية وبين الأداء الوظيفي للعاملين بها.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام الحوافز المتبع في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرعاية وبين الأداء الوظيفي للعاملين بها.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مشاركة العاملين بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بالرغبة في اتخاذ القرارات وبين أداءهم الوظيفي.

اقتراحات الدراسة

- ✓ ضرورة تزويد المؤسسة بأحدث الأجهزة التقنية وتحسين التكنولوجيا المستخدمة وتعميمها على جل الأنشطة نظرا لأهمية هذا العنصر من وجهة نظر العاملين على الأداء الوظيفي.
- ✓ ضرورة الاهتمام بالاتصالات الداخلية وتحسين تدفقها من خلال فتح قنوات جديدة وتحسين القنوات الموجودة والعمل على إزالة ما يعيق تدفق الاتصالات بين جميع المستويات الإدارية.
- ✓ ضرورة وجود قيادات إدارية واعية ومدركة تمتلك مهارات قيادية و التوجه نحو اللامركزية، وتفويض بعض الصلاحيات الإدارية للعاملين بالدرجات الدنيا.
- ✓ تعزيز أنظمة الحوافز المادية وخاصة المعنوية منها للموظفين المتميزين والمجتهدين في عملهم، في إطار من العدالة والمساواة.
- ✓ العمل على تحسين طرق اتخاذ القرار بالمؤسسة وإشراك جميع العاملين في صنع القرارات وحل المشكلات

VII. قائمة المراجع:

- Ananthalakshmi, M., & Yee, P. (2017, April). A study on the impact of organisational climate on employee performance in a Malaysian consultancy. International Journal of Accounting & Business, , Volume 5, Number 1, USA
- Benjamin Schneider, & Karen M. Barbera. (2014). The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture (1 ed.). (O. U. Press, Ed.) New York.
- Christian Hoßbach. (2019). Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences (1 ed.). (S. Gabler, Ed.) Germany.
- S SANKAR, C Madhavi, & S RAJA. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Performance in manufacturing industry. Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research, Volume 9, Issue3, India.
- أحمد ماهر. (2011). إدارة الموارد البشرية الطبعة الخامسة الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- براهيم آسية. (2017). المؤسسة الجزائرية واستقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: إدارة المنظمات، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
- بن صافية فاطمة الزهرة. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات بالروبية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد3، المجلد1، جامعة الجزائر2، الجزائر.
- بوعطيط سفيان، هادف رانية. (2019). المناخ التنظيمي والعوامل البيئية والتنظيمية والشخصية المساهمة في تكوينه، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، العدد6، المجلد2، جامعة جيجل، الجزائر
- راوية حسن. (2003). إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، الطبعة الثالثة، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.

- زهية بركان ، نوال الأحول . (2020). أثر المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالعفرون ، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 11 العدد 1 الجزء 2، جامعة خميس مليانة، الجزائر
- شريط الشريف محمد، العايب رابح. (2016). محددات المناخ التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بعنابة، مجلة العلوم الانسانية، المجلد ب، العدد45، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، الجزائر
- عصمت سليم القرالة. (2011). الحكمانية في الأداء الوظيفي، الطبعة الأولى ، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- فريد راهم. (2018). المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة مناجم الفوسفات- SOMIPHOS - مجلة الحقيقة.، العدد 42، جامعة تبسة، الجزائر
- مجيد الكرخي. (2015). موازنة الأداء وآليات استخدامها ووضع و تقييم موازنة الدولة، الطبعة الاولى ، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- محمد تركي البطاينه. (2016). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية/ محافظة إربد، مجلة دراسات العلوم الإدارية ، المجلد 43، العدد1، الأردن.
- محمد يوسف القاضي. (2015). السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى ، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن .
- يوسف عبد بجر ، و أيمن سليمان أبو سويرج . (2010). اثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الاسلامية بغزة مجلة الجامعة الاسلامية (سلسلة الدراسات الانسانية).، المجلد 18، العدد 2، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.