

اثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل
دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة الأغواط

The impact of the organizational climate on the performance of the work teams

A case study of the National Fund for Social Insurance Institutions Laghouat

مسعودة حلموس*

مخبر دراسات التنمية الاقتصادية

جامعة الاغواط - الجزائر

me.halmous@lagh-univ.dz

تاريخ النشر: 2024/06/27

الامين حلموس

مخبر دراسات التنمية الاقتصادية

جامعة الاغواط - الجزائر

l.halmous@lagh-univ.dz

تاريخ القبول للنشر: 2024/06/12

تاريخ الاستلام: 2024/05/18

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى توضيح اثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل لدى موظفي مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالاغواط، ومن اجل ذلك تم توزيع (40) استبانة استرجعت (36) استبيان قبلت كلها وتم افراغ المعلومات في برنامج spss21 ومن اجل تحليلها واختبار الفرضيات ، حيث توصلت الدراسة الى وجود اثر دال احصائيا للمناخ تنظيمي على اداء الفرق العمل لدى الموظفي مؤسسة صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء الاغواط CNAS عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) كما توصلت الدراسة ايضا ، الى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لكل المتغيرات الشخصية .

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الاداء، فرق العمل.

تصنيفات JEL: M5 ، M12.

Abstract:

This study aimed to clarify the impact of the organizational climate on the performance of work teams among the employees of the National Fund for Social Security for Workers, the report procedure. For this purpose, (40) questionnaires were distributed, and (36) questionnaires were retrieved. All of them were accepted, and the information was transcribed into the spss21 program in order to analyze it and test the hypotheses.

The study found a statistically significant effect of the organizational climate on the performance of work teams among employees of the National Fund for Social Security for Labor (CNAS) at a significance level ($\alpha \leq 0.05$). The study also found that there were no statistically significant differences for all personal variables.

Keywords: organizational climate, , performance, work teams

Jel Classification Codes: M5 ، M12.

* المؤلف المرسل.

1. مقدمة:

تعتبر المنظمة باختلاف طبيعة نشاطها النواة الاساسية في المجتمع ولاداة التي تؤدي لتطوره وازدهاره في ظل تغيرات السريعة في بيئة الاعمال لذلك يجب ان تسعى نحو تحقيق التميز في ادائها وإستمراريتها ويمكن ان تحقق ذلك من خلال التركيز على المناخ التنظيمي الذي يعتبر حلقة وصل بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد فان ذلك يستوجب الاهتمام ولارتقاء به وجعله يتماشى مع الفرد والمنظمة من اجل ان ارتقاء الاسلوب فرق العمل ورفع الروح المعنوية فيؤدي بذلك لتحقيق اهداف المنظمة وإشباع رغبات الفرد ولمجموعة حيث اصبحت الحاجة الى العمل في الفريق من المواضيع الهامة في المنظمات الحديثة وضرورة مواجهة مختلف التحديات حيث نرى المفهوم العمل ضمن مجموعة او فريق وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

1.1 الاشكالية الدراسة

ما اثر المناخ التنظيمي على الاداء الفرق بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمل الاجراء بالاغواط؟.

2.1 التساؤلات الفرعية

ومن اجل الاجابة على هذه الاشكالية الرئيسية سوف يتم تجزئتها الى الاسئلة الفرعية التالية:

- ما اثر الهيكل التنظيمي على اداء فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بالاغواط؟
- ما اثر نمط الاتصال على الاداء فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بالاغواط؟
- ما اثر الحوافز على اداء الفرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال بالاغواط؟
- ما اثر نمط القيادة على فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بالاغواط؟

3.1 الفرضيات

الفرضية الرئيسية: يؤثر المناخ التنظيمي السائد على اداء فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بالاغواط.

ويتفرغ عنها الفرضيات التالية:

- يؤثر الهيكل التنظيمي على اداء فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بالاغواط؛
- يؤثر نمط الاتصال على الاداء فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بالاغواط؛
- تؤثر الحوافز على اداء الفرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال بالاغواط؛
- يؤثر نمط القيادة على فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بالاغواط.

4.1 اهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية متغيرات الدراسة حيث أن كافة الاتجاهات الحديثة المطبقة في الإدارة الجزائرية تعتمد في تطبيقها على الاهتمام بالمناخ التنظيمي من خلال الظروف المناسبة التي يوفرها للموارد البشرية بما يعود بالنفع على المؤسسة، بالإضافة إلى أهمية فرق العمل في زيادة الأداء وتقليل الجهد المبذول، كما أنها وسيلة فعالة لخلق مناخ تنظيمي محفز للإبداع والابتكار، خاصة في قطاع الخدمات الذي لا يزال يعاني من البيروقراطية والركود والروتين.

5.1 أهداف الدراسة

تتجسد أهداف هذه الورقة البحثية في مايلي :

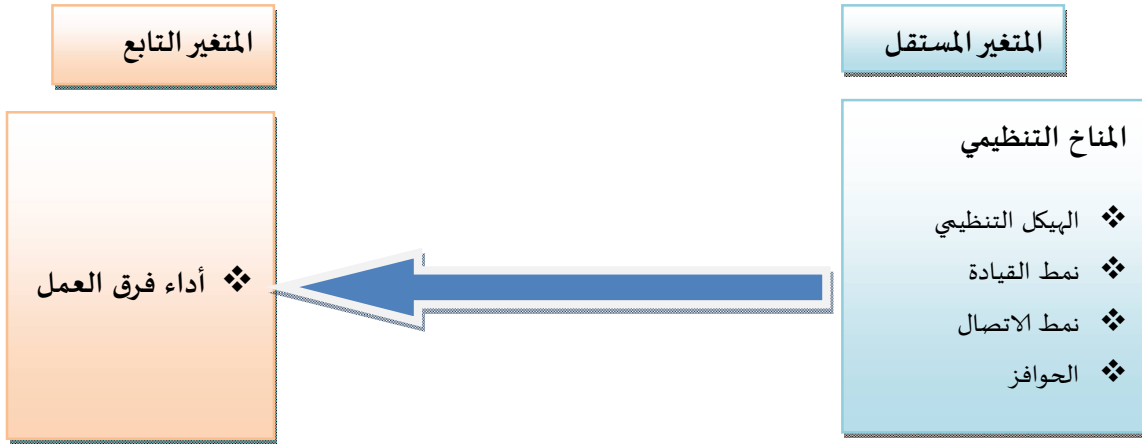
- الامام بمفهوم كل من المناخ التنظيمي والأداء وفرق العمل؛
- تقديم الاطر المعرفية لمتغير البحث بما يزيد من وضوح المفاهيم؛
- الوقوف على مستوى ادراك العاملين للمناخ التنظيمي وفرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية؛
- السعي للوصول الى المناخ تنظيمي ايجابي يسود المنظمة يشجع على العمل ضمن فرق؛

6.1 الوسائل المستخدمة

تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة بهدف الكشف على العلاقة بين المتغيرات الواردة فيه والاعتماد على البرنامج

الاحصالي SPSS

7.1 نموذج الدراسة



8.1 متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة: ابعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي . نمط القيادة . نمط الاتصال . الحوافز).

المتغيرات التابعة: اداء فرق العمل.

المتغيرات الديموغرافية : (الجنس . العمر . المستوى التعليمي . المستوى التوظيفي . عدد سنوات الخدمة).

2. ماهية المناخ التنظيمي

استعار علماء الإدارة مصطلح المناخ التنظيمي من علماء الأرصاد الجوية. كلمة المناخ هي تعبير مجازي يرتبط عادة بالبيئة وطبيعة موقع جغرافي يصف فصول السنة والتغيرات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره. وقد تم تطبيق هذا المصطلح على مكان العمل، باعتبار أن المنظمة كيان مؤسسي عضوي يتفاعل مع عوامل البيئة المحيطة به، فيؤثر فيها ويتأثر بها من جهة. وغيرها، كما أنه مكان ديناميكي تتفاعل عناصره البشرية وغير البشرية مع بعضها البعض. إنهم يؤثرون ويؤثرون على بعضهم البعض. (محمود، 2013، صفحة 105).

تنبع جذور مفهوم المناخ التنظيمي من مدرسة العلاقات الإنسانية التي أكدت على تأثير العوامل الاجتماعية والتنظيمية والنفسية على إنتاجية الفرد. ومع بداية الستينات بدأ الاهتمام بدراسة الروابط بين هذا الموضوع والسلوك التنظيمي ونظرية التنظيم. (رضوان، 2020، صفحة 66)، ولم يتبلور مفهوم المناخ التنظيمي بشكله الحالي في أذهان رواد هذه المدرسة، إلا أن بذور هذا المفهوم وتصورات أولية كانت حاضرة في المفاهيم الإنسانية. أن مفهوم المناخ التنظيمي بدأ يتبلور مع ظهور نظرية

اثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة الأغواط

النظم الاجتماعية التي تنظر إلى المؤسسات على أنها نظام متكامل. وتتكون من الموظفين، وبيئة العمل، والبيئة المحيطة بالمؤسسة، وينتج السلوك الاجتماعي المرغوب نتيجة تفاعل هذه المكونات مع بعضها البعض ومع البيئة المحيطة، ويتأثر هذا التفاعل الذي يتم بين مكونات المؤسسة بالمناخ السائد فيها، والعلاقات الشخصية القائمة بين أعضائها، ومدى رضاهم. عن الوظيفة. (ظافر وعقدي، 2018، صفحة 155)

1.2 تعريف المناخ التنظيمي

من خلال مراجعة الباحثان للعديد من الدراسات والمراجع، تبين أن تحديد مفهوم المناخ التنظيمي من أهم النقاط التي اختلف عليها الكتاب والباحثون، وذلك لاختلاف توجهاتهم والمجال الذي يبحثون فيه، الفرق في معارفهم وخلفياتهم العلمية. ولذلك اختلفت هذه المفاهيم والتعاريف تبعاً لذلك.

حيث أشار "القيوتي": أن المناخ التنظيمي هو انعكاس لخصائص البيئة التنظيمية في الواعي واللاواعي للعاملين فيها، مما يدفع الفرد إلى بناء تصور معين عن المنظمة يتسم بالاستقرار النسبي والثبات النسبي. يحدد إلى حد كبير سلوكهم التنظيمي. (قاسم، 2009، صفحة 215).

ويعرف "الشمراي": المناخ التنظيمي بأنه "عدد من العوامل والخصائص التي تجعل فريق عمل المنظمة يعمل بأفضل مستوى من الأداء وبأعلى روح معنوية". (علي، 2011، صفحة 39)

وقد عرفه "فورهان والجمر" بأنه مجموعة من الخصائص التي تصنف بها المؤسسة والتي تميزها عن غيرها من المؤسسات وتؤثر على سلوكهم (محمد، 2009، صفحة 258)

وأشار "الذنيبات" بأنه مجموعة من الخصائص التي يدركها العاملون عن البيئة العمل التي تتولد من كيفية التي تتعامل بها المؤسسة مع أعضائها من خلال الفلسفة الادارة العليا، والسياسات انظمة العمل المتبعة فيها مما يجعلها تتميز عن غيرها من المؤسسات (الحسن و حمدات، 2008، صفحة 16)

ويرى Halpin المناخ التنظيمي بأنه: دراسة تصورات الأفراد المنتمين كأعضاء في منظمة ما إلى مختلف جوانب الأنشطة والظروف البيئية المحيطة بالمنظمة. علاوة على ذلك، فإن هذه التصورات الفردية هي تلك الأنماط السلوكية الإيجابية أو السلبية المحددة المرتبطة بالسلوك الفردي والبارزة في نهاية المطاف في أداء المنظمة. (Gemnafle, waimur, & Batlolona, 2018, p. 120)

أما "Croft & Halpin" فقد أكدوا في تعريفهما للمناخ التنظيمي أنه مجموعة من الخصائص التي تميز المنظمة وتميزها عن منظمة أخرى. فهو يؤثر على سلوك الموظفين، ومن المؤكد أن المناخ التنظيمي ليس ملموساً كالأشياء المادية، ولكننا بلا شك نستطيع أن نشعر بأثره على أداء الموظفين، ومعنوياتهم، ودرجة رضاهم عن العمل (شهرى، 2023/2022، صفحة 45).

2.2 خصائص المناخ التنظيمي

لقد قام القريوتي باستقراء التعريفات المختلفة للمناخ التنظيمي واستخلص منها الخصائص التالية (جوبر، 2016/2015، صفحة 41):

- يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة والتي من خلالها يمكن تمييز منظمة عن أخرى؛
- يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين الخصائص الشخصية والتنظيمية، ويعبر عن خصائص المنظمة كما يراها الموظفون؛
- تتميز خصائص المناخ التنظيمي بدرجة معينة من الاستقرار النسبي؛

- تؤثر خصائص المناخ التنظيمي على السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمة.

3.2 انماط المناخ التنظيمي

انماط المناخ التنظيمي عديدة ولهذا سوف نكتفي بعرض نمط واحد هو تصنيف ليكرت على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، وقد قدم ليكرت تصنيفا يقوم على اربعة ملامح مناخات يمكن ان تسود المؤسسة وهي كالتالي (حسن و حمدات، ، 2008،، صفحة 43):

- المناخ المتسلط المستغل (الامر النهائي): وهو الذي يكون فيه القائد ديكتاتوري للغاية ويحاول استغلال مرؤوسيه
 - المناخ المتسلط العادل (الامر العطوف): وهو مناخ الذي يعكس صورة الرئيس الديكتاتوري لانه يتخذ لنفسه دور الاب الذي يقسو على ابنائه لانه ادري الناس بمصلحتهم ويتميز هذا النمط بالرقابة الدائمة للرئيس على مرؤوسيه والغياب المطلق لتفويض السلطة.
 - المناخ الاستشاري (الديمقراطي التشاوري): وهو الذي يطلب القائد فيه الاستشارة من مرؤوسيه لكنه يحتفظ لنفسه بحق اتخاذ القرار النهائي
 - مناخ الادارة الجماعية (الديمقراطي المشارك): هو مناخ الذي يعطي فرصة المشاركة الكاملة للمرؤوسين ويتخذ فيه قرار بناء على الاجماع والاعلبيية بشكل ديمقراطي .
- نستنتج من خلال تصنيف ليكرت ان المناخ مفتوح هو افضل الانماط لما يتمتع به من خصائص وصفات كالثقة، الروح المعنوية العالية انخفاض التباعد.

وضع ليكرت هذه الانماط الاربعة بعد اجراء بحوث عن قيادة في المؤسسة من مؤسسات بالتعاون مع زملائه في معهد البحوث الاجتماعية بمتشجعان وكانت النتيجة المتحصل عليها ان الادارات ذات الانتاجية المنخفضة كانت تتصف بخصائص النظم (1) و (2) اما الادارات ذات انتاجية المرتفعة كانت تنتمي بخصائص النظم (3) و (4) كما يعتقد ان المناخ (4) هو افضل الانماط لعمل القيادة .

4.2 ابعاد المناخ التنظيمي

اختلفت الدراسات في تناولها للأبعاد المحددة للمناخ التنظيمي، وذلك لتعدددها وتنوعها واختلافها وفي متغيرات وعوامل مراحل دراسة المناخ التنظيمي، قد يكون هذا التباين نتيجة للبيئات التي تمت دراستها من قبل. وقد قام الباحثان باختيار عدد من عناصر المناخ التنظيمي التي يرون أن لها تأثيرا على فرق العمل في المنظمات محل الدراسة، وهي:

- **الهيكل التنظيمي:** هو ذلك البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمنظمة ، كما أنه يوضح الأقسام والوحدات الفرعية المختلفة التي تقوم بمختلف المهام والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة. كما يوضح جودة العلاقات الوظيفية بين الموظفين (الرؤساء والمرؤوسين وبين الإدارات وأقسامها المختلفة، طبيعة الصلاحيات والمسؤوليات، نمط السلطة ومراكز اتخاذ القرار، بالإضافة إلى تحديد شكل الاتصالات المسؤولة عن تحقيق التدفق للقرارات والأوامر والتوجهات والمعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة، ولهذا يعتبر الهيكل التنظيمي من أهم العناصر التي يتكون منها المناخ التنظيمي وتؤثر بشكل واضح بإيجابيته أو سلبيته (Irfan, Jumani, & Mehmood, 2020, p. 56).
- **نمط الاتصال:** وهو وسيلة اجتماعية هامة يتم من خلالها تحقيق التفاهم بين الأفراد والجماعات، حيث يتم نقل المعلومات والبيانات والآراء والأفكار بين مختلف مستويات المنظمة لغرض تحقيق الأداء المستهدف. ولذلك فهو يمكن أن يكون صاعداً أو نازلاً، أو موازياً وقد يكون كتابياً أو شفهيلاً مع اختلاف الوسائل التي يتحقق بها. ويمكن أن يكون عن

طريق البريد، أو التسليم باليد، أو الإخطار عبر الهاتف أو الفاكس، أو الكلام الشفهي، أو عبر شبكة المعلومات، (Rabah, 2021, pp. 158-160)، كما تتجلى أهمية الاتصالات في قدرتها على خلق مناخ تنظيمي إيجابي مناسب لظهور تفاعلات اجتماعية هادفة بين الأفراد وقادر على تفعيل دورهم وأدائهم في العمليات الهادفة الشاملة، أو العكس تماما وخلق مناخ تنظيمي سلبي.

- الحوافز: تعرف الحوافز بأنها مجموعة العوامل المادية والمعنوية التي تثير رغبات الافراد وتقوم سلوكياتهم وتدفعهم لأداء الاعمال مشروعة بكفاءة وفعالية، هي جزاء المادي والمعنوي الذي يحصل عليه الفرد مقابل ما يبذله من اعمال تميزه عن غيره من الافراد او بمعنى اخر هي عن عبارة عن المؤثرات الخارجية التي تدفع العامل سواء كان مديرا او منقذا نحو بذل جهد اكبر في عمله والامتناع عن الخطأ فيه. (المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية، 2020)
- نمط القيادة: تعرف القيادة بأنها قدرة على اقناع الافراد وتأثير في سلوكهم وتنسيق جهودهم لأداء واجباتهم ومهامهم التي تسمح في تحقيق الاهداف المشتركة للجماعة (العمرى، 2009، الصفحات 6-7).

3. اداء فرق العمل

أصبحت حاجة المنظمات إلى العمل الفرقي في عملها حاجة ضرورية وملحة للغاية، وذلك لأهمية ودور فريق العمل في المساعدة على تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة، ومواجهة التحديات المتطورة والسريعة، وتشجيع العاملين على بذل الجهود وتطوير قدراتهم. المهارات، ونشر روح التعاون والتفاعل والقيادة التشاركية بين الأفراد.

1.3 تعريف الاداء

❖ **المعنى الغوي:** من معاجم اللغة يتضح ان الاداء مصدر الفعل ادى ويقال ادى الشيء والاسم ادى الامانة وادى الشيء قام به (النظور، صفحة 26)

❖ **المعنى الاصطلاحي:** الاداء هو "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم اثناء العمليات الانتاجية و العمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الانتاج والإجراءات التحويلية الكمية و الكيفية (مزهودة، 2001، صفحة 86)

2.3 محددات الاداء

أن الأداء لا يتحدد بناء على توافر أو عدم توافر بعض المحددات، بل نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاث محددات رئيسية هي (زكرياء و عمر، 2018، صفحة 175):

- **الدافعية الفردية:** وهي تعبر عن مدى رغبة الفرد في العمل، والتي يمكن أن تظهر من خلال درجة اهتمامه بالعمل. إن الجهد الذي يبذله العامل يعكس في الواقع درجة حماسه لأداء العمل، حيث يختلف من فرد إلى آخر، وينعكس هذا الاختلاف على كفاءة أداء كل واحد منهم، حتى لو كثر عدد الأفراد. يتساوى في القدرات والمهارات والخبرات اللازمة لأداء عمل معين نتيجة اختلاف درجة الاهتمام والحماس والرغبة في العمل. فكلما كثف الفرد جهوده، كلما عكس ذلك درجة دافعيته لأداء العمل. الدافع يمثل القوة التي تحرك الفرد وتثيره في أداء العمل. تعتبر مشكلة تحفيز الدافع أو رغبة العاملين في أداء العمل قديمة.
- **مناخ العمل:** يعبر عن الرضا الذي توفره بيئة العمل الداخلية، وهو الشعور بالرضا عن العمل بعد أن حقق رغباته وأهدافه وأشبع احتياجاته بها

- القدرة على أداء العمل: ويقصد بها القدرة على أداء العمل سواء الحركي أو العقلي، والتي يمكن للفرد تحقيقها من خلال التدريب والتعليم واكتساب المهارات والمعارف المتخصصة المتعلقة بالعمل، بالإضافة إلى أنها تتضمن أيضا الدقة والسرعة في أداء العمل.

3.3 مفهوم فرق العمل

❖ تعريف فرق العمل: لمفهوم فرق العمل عدة تعاريف نذكر منها أهم التعريفات التي أوردها الباحثون:

يعرفها كل من "Ivancevich & Mattesont" بأنه مجموعة أفراد لهم هدف مشترك ومتفق عليه يلتزمون بتحقيقه، من خلال الاعتماد على بعضهم البعض والتعاون فيما بينهم (عيسى و مهيري، 2022، صفحة 356).

تعرف فرق العمل حسب كل من "خضير و روان" فرق العمل على أنها "مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك فيما بينهم كما أن هناك قدر كبير من التمكين للفريق من اتخاذ القرارات والعمل الجماعي المنسجم كوحدة متجانسة (حمود و الشيخ، 2010، صفحة 161).

أما "Barker" فيعرف فريق العمل على أنها "مجموعة من الأشخاص يعملون معا لتحقيق مجموعة من أهداف الواضحة، والتي لا يمكن لأي فرد من الفريق تحقيقها بمفرده" (القادر، 2018، صفحة 187)

4.3 انواع فرق العمل

هناك انواع كثيرة من فرق العمل التي تعتمد عليها المؤسسات في اداء اعمالها وفيما يلي ابرز هذه الانواع (هابي، 2010، الصفحات 79-80):

- الفرق الدائمة (الفرق الموجهة ذاتيا او الفرق المستقلة) : هو فريق من الأفراد المتخصصين في جزء محدد ومهم من العمل، ويتمتع أعضاؤها بالحرية في كيفية تنفيذ العمل وكيفية توزيع المهام والمسؤوليات.
- فريق حل المشكلات : وهي فرق مؤقتة متعددة الاختصاصات ، متعددة المهارات ، ومصممة خصيصا لحل المشكلة ذات صلة بعمل الفريق او المؤسسة ، تتألف من افراد ينتمون لنفس القسم تنتهي مهامهم بمجرد حل المشكلة التي يواجهها ذلك القسم
- حلقات الجودة: وهي مجموعة صغيرة من الافراد العاملين الذين يعملون طواعية بمعدل ساعة واحدة اسبوعيا للبحث في مشكلات ذات صلة بالعامل مثلا: الرقابة على الجودة ، تخطيط الانتاج
- فريق الادارة (فريق الادارة العليا): تتكون من مديرين التنفيذيين الرئيسيين من مختلف الاختصاصات ويكون هدف منه هو تنسيق عمل فرق الاخرى، يتراوح عدد الاعضاء هذا الفريق بين اعضاء يساهمون في قيادة المؤسسة استراتيجيا
- الفرق الافتراضية (المنتشرة): وهي مجاميع منتشرة جغرافيا او تنظيميا من زملاء العمل الذين يتصلون ببعضهم البعض الكترونيا وذلك بقصد انجاز مهمة محددة، وقد تكون هذه الفرق مؤقتة تزول مع زوال المهام الموكلة كما قد تكون دائمة نسبيا
- فريق المشروع: وهو فريق ذو مهمة معينة تتمثل غالبا بتطوير شيء جديد او انجاز مهمة معقدة، ويرى الصرن ان هذا الفريق يتكون من ثمانية اعضاء تم اختيارهم من اقسام متعددة يلتقون بشكل دوري.
- فريق تحسين العملية: وتختص بتطوير العملية بصورتها الشاملة ويضم في عضويته افراد من جميع المستويات

اثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة الأغواط

- فريق قوة المهمة : هو فريق مؤقت مصمم خصيصا لغرض معروف ومحدد مسبقا وسيختفي بزوال المشروع
- فرق العمل المدارة ذاتيا : وهي إحدى الطرق المهمة لتنفيذ التمكين في المؤسسات وهي فرق تتميز بالحرية العالية في اتخاذ القرارات وكذلك بالاستقلالية والعمل بنوع من الرقابة يعرف بالرقابة السلوكية (الرقابة الذاتية بدلا من الرقابة الخارجية).

4. الاطار التطبيقي

1.4 مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من عدد من العاملين بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالأغواط "CNAS" وقد تم توزيع 40 استبانة واسترجعنا 36 منها، مع العلم ان توزيعها كان بصفة عشوائية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (01): يظهر عدد الاستبيانات المسترجعة

العدد الموزع	المسترجعة والمقبولة	الملغاة	النسبة
40	36	04	90%

المصدر: من إعداد الباحثين.

2.4 أسلوب جمع البيانات الأولية

استخدمنا في هذه الدراسة استبيانا لجمع البيانات الأولية. تم تصميم الاستبيان وتقسيمه إلى قسمين:

❖ القسم الأول: يحتوي على البيانات الخاصة بالعينة من حيث: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات العمل و المستوى الوظيفي .

❖ القسم الثاني: يتكون من فرعين هما:

- الفرع الأول : يحتوي على المتغيرات المستقلة المتمثلة في:
- المحور الأول : الهيكل التنظيمي ويشمل العبارات من (01 إلى 03)؛
- المحور الثاني: أسلوب القيادة ويتضمن العبارات من (04 إلى 06).
- المحور الثالث: أسلوب الاتصال ويتضمن العبارات من (07 إلى 10).
- المحور الرابع: الحوافز، ويتضمن العبارات (11 إلى 13).
- الفرع الثاني: يحتوي على المتغير التابع اداء فرق العمل ويشمل العبارات من (14 إلى 29).

وتم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي لتقييم إجابات الموظفين بالمؤسسة.

3.4 ثبات أداة الدراسة: تم استخدام المعامل ألفا كرونباخ (ALPHA KRONBACH) بالاستعانة ببرنامج SPSS

الجدول رقم(02): نتائج اختبار ألفا كرونباخ الكلي.

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
29	0.92

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ الكلي يساوي (0.92) ، وعليه يمكننا القول أن أداة القياس تمتاز بالثبات فيما يخص عينة الدراسة، مما يعني أنه لو قمنا بتوزيع نفس الاستبيان على نفس العينة ونفس الظروف سنحصل على نفس النتائج وبنسبة 92%.

4.4 تحليل نتائج واختبار فرضيات الدراسة

سنقوم بتحليل نتائج الدراسة من خلال عرض خصائص العينة المدروسة، وكذلك عرض نتائج الدراسة، واختبار الفرضيات وبالتالي التعرف على اثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل في المؤسسة محل الدراسة.

❖ عرض خصائص عينة الدراسة.

من أجل تحديد خصائص العينة وبعد عملية تفرغ الاستبيان، قمنا بتمثيل القسم الأول المتعلق بالبيانات الشخصية والخصائص الوظيفية والتي تصف خصائص عينة الدراسة باستخدام برنامج SPSS حيث تم تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة في المتغيرات التالي: (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى وعدد سنوات العمل)، وتم جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

• توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم(03): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة%
ذكر	20	55.6
أنثي	16	44.4
المجموع	36	100%

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه، أن ما نسبته 55,6% من عينة الدراسة من الذكور، و44,4% من الإناث، ومنه نلاحظ أن هناك تقارب بين النسبتين وذلك يعود لطبيعة العمل في المؤسسة للحاجة لوجود الفئتين معا، وهو دليل على أن المرأة اقتحمت عالم الشغل بقوة خاصة في المؤسسات الخدمية وهذا قد يتيح للمؤسسة خلق مناخ ديناميكي واستغلال التنوع المعرفي لدى الجنسين.

• توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الجدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة%
اقل من 25 سنة	00	00
من 26 سنة إلى 50 سنة	32	88.9
أكبر من 50 سنة	4	11.1
المجموع	36	100%

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول، نلاحظ ان متغير السن لعينة الدراسة يتكون من 03 فئات بحيث ان عدد العمال الذين تتراوح اعمارهم من 26 الى 50 سنة كان الاكبر ب 32 عامل والنسبة 88.9% ويليه العمال الاكبر من 50 سنة بعدد قدر ب 04 عامل ونسبة 11.1% اما نسبة الاقل من 25 سنة فكان عدد معدوم، ومن هذه القراءة يمكن القول بان الغالبية شباب يعني حيوية لذا على المؤسسة ان تستغل ذلك في تشكيل فرق العمل، كما ان فئة الشباب قد تساعد المنظمة في اكتساب مناخ تنظيمي ديناميكي متجدد.

اثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة الأغواط

• توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

الجدول رقم(05): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة%	التكرار	المستوى التعليمي
36.1	13	ثانوي
50	18	جامعي
13.9	05	دراسات عليا
%100	36	مجموع

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول، أن المستوى التعليمي الذي غلب على أفراد العينة الإحصائية هو المستوى الجامعي بنسبة 50%، ثم تليه مانسبته 36.1% والمتمثلة في الموظفين الحاصلين على مستوى ثانوي والذين يعملون في الجانب تقني أما النسبة الأقل فتمثلت في الموظفين الذين لهم مستوى دراسات أخرى فما أقل بنسبة 13.9%، وهو ما يعني ان اكثر من نصف الموظفين من ذوي المؤهل الجامعي أي يملكون التكوين المناسب ولديهم المعارف اللازمة للرفع من الاداء وكذا توافر الانسجام والتوافق بينهم لتشكيل مناخ جيد.

• توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات العمل

الجدول رقم(06): توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الاقدمية

النسبة%	التكرار	عدد سنوات الأقدمية
16.7	06	من سنة إلى 5 سنوات
16.7	06	من 5 إلى 10 سنوات
66.6	24	أكثر من 10 سنوات
%100	36	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول، نلاحظ أن هناك عدد الموظفين الذين تقل عدد سنوات خدمته من 5 سنوات هو ما بنسبة 16.7% في العينة المدروسة وعدد الموظفين الذين تتراوح عدد سنوات خدمتهم ما بين 5 إلى 10 سنوات هو مانسبتهم 16.7%، بينما عدد الموظفين الذين تتراوح عدد سنوات خدمتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة 66.6% ويمكن تفسير هذا بمعنى أن أغلبهم من ذوي الخبرة لديهم معارف متراكمة على المؤسسة ومن المفروض انهم قد تاقلموا مع مناخ المؤسسة وبإمكانهم تشكيل فرق عمل ناجحة ومنه يمكن القول انه على المؤسسة ان تراعي عند التشكيل فرق العمل عامل خبرة من اجل ان تكون هذه الفرق متوازنة حيث تشمل ممن لديهم خبرة طويلة لتعميم التجربة والاستفادة من مهاراتهم وكفاءاتهم ويجب ان تضم ايضا الجدد الذين يملكون الحيوية وروح التجديد .

• توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

الجدول رقم(07): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

النسبة%	التكرار	الفئة
47.2	17	اطار سامي
41.7	15	عون تحكم
11.1	04	تنفيذي
%100	36	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الشكل اعلاه نلاحظ ان المراكز الوظيفي يتضمن 03 فئات توزعت فيها عينة الدراسة فكان عدد عمال بمركز وظيفي " اطار سامي " هو الاعلى ب 17 عامل ونسبة 47.2% يليه " عون التحكم" ب 15 عامل بنسبة 41.7% واخيرا " التنفيذي" الذي قدر ب 04 عامل ونسبة 11.1% ومنه نستنتج انه ربما من الممكن للمؤسسة تشكيل فرق العمل في فئتين (اطار سامي _ عون التحكم).

❖ عرض نتائج الدراسة

• اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول

الجدول رقم (08) : اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول (الهيكل التنظيمي).

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	خطوط السلطة واضحة في مؤسستي	3.55	1.10	موافق
02	هناك تناسب لطبيعة تخصصات العاملين في الادارة مع طبيعة مهام و واجبات وظائفهم	2.94	1.24	محايد
03	يساعدني تقسيم العمال على سرعة الانجاز	4.02	1.05	موافق
	متوسط عبارات المحور الأول	3.50	0.91	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه نجد ان المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.50) بانحراف معياري (0.91) ووفقا لمقياس الدراسة فان هذا البعد له الاتجاهات موافقة، بالإضافة الى ذلك نلاحظ ان الاجابات مفردات الدراسة على عبارة محور هيكل التنظيمي ضمن اتجاهات اراء ومحايدة، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (2.94_4.02) وتراوحت احرفاتها المعيارية (1.05_1.24).

• اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني

الجدول رقم (09): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني (نمط القيادة).

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
04	يشجع رئيسي المبادرات الفردية والافكار الخلاقة	3.02	1.15	محايد
05	يشجع رئيسي روح التعاون بين فريق العمل	3.22	1.22	محايد
06	يتم تعامل مع كافة الموظفين بشكل عادل من طرف المسؤول	2.75	1.29	محايد
	متوسط عبارات المحور الثاني	3.00	1.16	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.00) بانحراف معياري (1.16) ووفقا لمقياس الدراسة فان هذا البعد له اتجاهات محايدة، بالإضافة الى ذلك نلاحظ ان الاجابات مفردات الدراسة على عبارات محور نمط القيادة ضمن اتجاهات اراء محايدة، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (2.75_3.22) وتراوحت انحرافاتها المعيارية ما بين (1.15_1.29)

اثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة الأغواط

• اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث

الجدول رقم (10): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث (نمط الاتصال)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
07	تعتمد ادارتي على العديد من الأدوات الاتصال (الهاتف، الايميل، مراسلات روتينية)	4.47	0.50	موافق بشدة
08	يتم اللجوء الى وسائل الاتصال الغير الرسمي للاتصال بالموظفين ونقل المعلومة كوسائل التواصل الاجتماعي (الفايسبوك ، تويتر ، يوتوب)	2.61	1.12	محايد
09	تبذل ادارتي جهدا لازالة المعوقات التي تواجه عملية الاتصال	2.91	1.29	محايد
10	قنوات الاتصال المعتمدة من طرف مؤسستي تمكن من وصول المعلومات في الاتجاهين من اسفل او اعلى والعكس	3.25	1.20	محايد
	متوسط عبارات المحور الثالث	3.31	0.70	محايد

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه المتوسط الحسابي للإجابة عن هذا البعد (3.31) بانحراف معياري (0.70) وفقا لمقياس الدراسة فان هذا البعد له اتجاهات محايدة، بالإضافة الى ذلك نلاحظ ان الاجابات مفردات الدراسة على عبارات محور نمط الاتصال ضمن الاتجاهات اراء المحايدة والموافقة بشدة، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (2.61-4.47) وتراوحت احرفاتها المعيارية(0.50-1.29).

• اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع

الجدول رقم (11): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع (بعد الحوافز)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
11	الاجر الذي انقضاه مناسب لطبيعة عملي	4.02	0.94	موافق
12	تقدم ادارتي خدمات اجتماعية جيدة	3.11	1.40	محايد
13	تهتم مؤسستي بموظفيها خارج العمل	2.25	1.38	محايدة
	متوسط عبارات المحور الرابع	3.22	1.02	محايدة

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.22) بانجراف معياري (1.02) وفقا لمقياس الدراسة فان هذا البعد له اتجاهات محايدة، بالإضافة الى ذلك نلاحظ ان اجبات مفردات الدراسة على عبارات محور ضمن اتجاهات اراء محايدة وموافقة، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (2.52_4.02) وتراوحت احرفاتها المعيارية (0.94_1.40) من خلال الجدول المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا المحور (3.56) بانجراف المعياري (0.55) وفقا لمقياس الدراسة فان هذا المحور له اتجاهات الموافقة،

بالإضافة الى ذلك نلاحظ ان الاجابات مفردات الدراسة على عبارات فرق العمل ضمن اتجاهات اراء الموافقة والموافقة بشدة، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (2.66_4.42) وتراوحت احرفاتها المعيارية(0.55_1.45).

- اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المتغير التابع:

الجدول رقم(12): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المتغير التابع (اداء فرق العمل)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
14	يساهم التعاون في نجاح فريق العمل	4.30	0.62	موافق بشدة
15	علاقتي بفرق العمل جيدة	4.41	0.55	موافق بشدة
16	يتم اختيار اعضاء فرق العمل بناء على اساس موضوعية	2.97	1.23	محايد
17	يسود روح التعاون والثقة فريق العمل	4.13	0.76	موافق
18	يستطيع فريق عملي حل المشاكل التي تواجهنا	3.97	0.94	موافق
19	نعقد لقاءات دورية لتبادل الآراء	2.66	1.30	محايد
20	علاقتي بفريق العمل تتعدى مكان العمل	3.66	1.14	موافق
21	يملك اعضاء فريقي روح تنا فسية	3.36	1.12	محايد
22	يبادر اعضاء فريقي بالقيام باعمال زملائهم في حالة غيابهم	3.83	1.02	موافق
23	اشارك في وضع الاهداف واتخاذ القرارات داخل الفريق	3.25	1.18	محايد
24	احرص على تقديم مصلحة الفريق على مصلحتي الخاصة	4.22	0.79	موافق بشدة
25	تمارس بعض المهام في شكل فريق عمل من نفس التخصصات	3.05	1.19	موافق
26	نلقى كفريق عمل كل الدعم المادي والمعنوي من طرف الادارة	2.72	1.42	محايد
27	اتبادل مع زملائي في فريق كل المعلومات والخبرات	4.36	0.59	موافق بشدة
28	توزع المهام بما يتناسب مع قدرات كل عضو في الفريق	3.00	1.45	محايد
29	يعتبر العمل في فريق عمل جزء من فلسفة الادارة	3.08	1.31	محايد
	متوسط عبارات المحور الخامس	3.56	0.55	موافق

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه المتوسط الحسابي للاجابات عن هذا المحور (3.56) بانجراف المعياري (0.55) وفقا لمقياس الدراسة فان هذا المحور له اتجاهات موافقة، بالإضافة الى ذلك نلاحظ ان الاجابات مفردات الدراسة على عبارات فرق العمل ضمن اتجاهات اراء الموافقة والموافقة بشدة، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (2.66_4.42) وتراوحت احرفاتها المعيارية(0.55_1.45).

- ❖ اختبار الفرضيات

- اختبار الفرضية الرئيسية

للتحقق من صحة وثبوت الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على أداء

فرق العمل بمستوى معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). لا بد من اختبار الفرضيات والتي نوردتها كما يلي:

لا يوجد اثر ذو احصائية للمناخ التنظيمي على اداء فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين بالاغواط CNAS عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمناخ التنظيمي على اداء فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين بالاغواط CNAS عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

اثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة الأغواط

الجدول رقم (13): معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي واداء فرق العمل .

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.786	0.589	0.577	360

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ ان معامل التحديد يساوي (0.589) وهي قيمة مرتفعة نسبيا بحيث يعني ان (58.9) من التغيير في اداء فرق العمل يرجع الى متغير المناخ التنظيمي وشدة العلاقة بين المتغير المناخ التنظيمي واداء فرق العمل قوية مجبة تساوي (0.786) حيث تجدر الاشارة الى انه استعمل الانحدار البسيط في اثبات صحة الفرضية الرئيسية.

النموذج	مجموع المربعات	ddi	متوسط العبارات	D	SIG
1	الانحدار	6.326	1	48.742	0.000
	البواقي	4.412	34		
	المجموع	10.738	35		

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ ان (SIG=0.000) هي اقل من (0.5) وهذا مايدل على ملائمة النموذج للبيانات وبتالي يؤثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) ومنه نقبل الفرضية البديلة اي يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمناخ التنظيمي على اداء فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات بالاغواط CNAS.

• اختبار الفرضيات الفرعية

الجدول رقم (16): اختبار فرضيات الدراسة

Sig	T	معاملات معيارية		النموذج
		Beta	standard Erreur	
0.000	8.499	-	0.274	الحد الثابت
0.950	0.063	0.010	0.094	الهيكل التنظيمي
0.001	3.546	0.568	0.076	نمط القيادة
0.394	0.856	0.128	0.116	نمط الاتصال
0.012	2.672	0.420	0.085	الحوفز

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

$$Y=2.330+0.006X1+0.271X2+0.100X3+0.227X4$$

- اختبار الفرضية الفرعية الاولى: تشير النتائج الاحصائية الواردة في الجدول اعلاه انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لبعده الهيكل التنظيمي على اداء فرق العمل، لان القيمة الاحتمالية 0.950 اكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، مما يقضي بقبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة
- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تشير النتائج الاحصائية الواردة في الجدول اعلاه انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعده نمط القيادة على اداء فرق العمل ، اذ ان القيمة الاحتمالية 0.001 اقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، مما يقضي بقبول الفرضية البديلة.
- اختبار الفرضية الثالثة: تشير النتائج الاحصائية الواردة في الجدول اعلاه انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لبعده نمط الاتصال على اداء فرق العمل، اذ ان القيمة الاحتمالية 0.349 اكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، مما يقضي برفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية.

● الاختبار الفرضية الرابعة: تشير النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للبعد الحافز على أداء فرق العمل، حيث أن قيمة الاحتمالية 0.012 أقل من مستوى الدلالة المعتمد وهو 0.05، مما يتطلب قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية.

● اختبار الفرضية الخامسة: وفي جدول التالي تم وضع جميع المتغيرات مع وضع المتوسط الحسابي ودرجة F والقيمة الاحتمالية والتي توضح لنا ما اذا الفرضية ذات دلالة احصائية ($SIG \leq 0.05$) او غير دالة احصائيا.

الجدول رقم (17): الفروق بين متوسطات اداء فرق العمل تعزى للمتغيرات الشخصية

المتغيرات	المتوسط	الحسابي	القيمة الاحتمالية	F	الفرضية
الجنس	ذكر	3.67	0.171	1.954	غير دالة احصائيا
	انثى	3.42			
السن	اقل من 25	-----	0.485	0.499	غير دالة احصائيا
	50_26	3.54			
	اكبر من 50	3.75			
المستوى التعليمي	ثانوي	3.62	0.887	0.120	غير دالة احصائيا
	جامعي	3.52			
	دراسات عليا	3.55			
المستوى الوظيفي	اطار سامي	3.54	0.985	0.015	غير دالة احصائيا
	عون التحكم	3.57			
	تنفيذي	3.59			
عدد سنوات الخدمة	اقل من 5	3.96	0.129	2.180	غير دالة احصائيا
	10_5	3.58			
	اكتر من 10	3.45			

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان جميع القيم الاحتمالية للمتغيرات اكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ومنه نقبل الفرضية الصفرية للمتغيرات الخمسة أي لا يوجد فروق بين متوسطات اداء فرق العمل بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين CNAS بالاعواط تعزى للمتغيرات(الجنس . العمر . المستوى التعليمي . المستوى التوظيفي . عدد سنوات الخدمة .) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

5. الخاتمة

من خلال هاته الدراسة يمكن الخروج بنتائج عامة للدراسة ككل والمتمثلة في العناصر التالية :

- من خلال الدراسة نتائج التحليل الاحصائي لعينة البحث وجدنا ان ابعاد المناخ التنظيمي الاتية(الهيكل التنظيمي، نمط الاتصال) لا تسهم اسهاما كبيرا في أداء فرق العمل في مؤسسة محل الدراسة؛
- ان بعدي المناخ التنظيمي الممثلين بنمط القيادة والحوافز لهما دور مؤثر على أداء فرق العمل في مؤسسة محل الدراسة ويعود ذلك الى نمط القيادة السائد داخل المؤسسة والى الاهتمام بالعاملين وحاجتهم المادية والمعنوية؛
- من خلال دراسة الخصائص الديموغرافي وجدنا ان معظم العاملين هم من اصحاب الشهادات العلمية والخبرات في العمل فضلا عن انهم ضمن فئة الشباب.

اثر المناخ التنظيمي على اداء فرق العمل

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء - وكالة الأغواط

- وعلى ضوء النتائج السابقة ومن اجل المساهمة في توفير مناخ جيد يساعد في تحسين اداء فرق العمل بمؤسسة التأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بالأغواط يمكن تقديم التوصيات الآتية:
- العمل على توفير قيادات ديمقراطية تساعد على اضاء الجو المرن داخل العمل؛
 - اعطاء نوع من الحرية للعاملين من خلال تفويض الصلاحية مما يولد لديهم الشعور بالمسؤولية والأهمية؛
 - زيادة الاهتمام بالعنصر البشري وتطويره وتأهيل قدراته وزرع الثقة وروح التعاون بين الافراد مما يدعم العمل ضمن فرق؛
 - محاولة الوقوف على العوامل التي تؤثر سلبا على اداء فرق العمل والحد منها ووضع الخطط لتغلب بتوفير مناخ ملائم؛
 - تعزيز والمحافظة على العوامل التي تؤثر ايجابيا على اداء فرق العمل؛
 - تسهيل تشكيل فرق التعاون بين العاملين والإدارة والزيادة الترابط بينهم كفريق عمل واحد.

6. قائمة المراجع

1. (2020, 5, 16). تاريخ الاسترداد 03, 17, 2023. من المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.
2. Gemnafle, M., waimur, s. p., & Batlolona, J. R. (2018, February). Organizational Climate of the School and Teacher Performance Improvement in the 21st Century. international journal of science and recherche (IJSR).
3. Irfan, A. M., Jumani, N. B., & Mehmood, A. (2020). , The Relationship between Organizational Climate and Technology Acceptance at University Level., Journal of Educational Sciences & Research .
4. Rabah, K. (2021). Apprendre La Gestion Des Ressources Humaines: Concepts, Théories et Pratiques., Algérie: Dar El Houda, Algérie.
5. ابن النطور. لسان العرب (المجلد 14). بيروت: دار الصادر.
6. الصيرفي محمد. (2009). الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي: التحليل على مستوى المنظمات . (المجلد الجزء الرابع). مصر: المكتب الجامعي الحديث.
7. العميان محمود. (2013). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (المجلد طبعة الثالثة). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، .
8. الفريوتي قاسم. (2009). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، (المجلد الطبعة الثانية). عمان الاردن: دار وائل للنشر.
9. أميرة أحمد محمد حسن رضوان. (2020) متطلبات تحقيق جودة الم ، ناخ التنظيمي بمؤسسات رياض الأطفال. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، الصفحات 84-46.
10. بن برطال عبد القادر. (2018). تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط.. مجلة دراسات العدد الاقتصادي .
11. حسن بن ظافر، وأحمد عقدي. (2018). ، ناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان. جلة كلية التربية (أسبوط)، الصفحات 140-249.
12. خالد جوير. (2016/2015). نمط المناخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لإطارات الشباب والرياضة -دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة (الإصدار أطروحة دكتوراه في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية). جامعة الجزائر03.
13. خضير كاظم حمود، وروان منير الشيخ. (2010). إدارة الجودة في المنظمات المتميزة.. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
14. سالم عيسى، ودليلة مهيبي. (2022). أهمية القيادة التنظيمية في تحسين أداء فرق العمل دراسة ميدانية لفرق العمل التقنية -بالوحدة العملية للاتصالات بأردار - مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية .
15. شمراي حامد محمد علي. (2011). المناخ التنظيمي ونمط الممارسات السلوكية للإدارة المدرسية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، الصفحات 47-70.
16. صديق زكرياء، وبن جيمة عمر. (2018). دور القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة بمركز الزيت، بالمنطقة الصناعية، بالعين الصفراء، بالجزائر .. مجلة البشائر الاقتصادية .
17. عبد المالك مزهودة، (نوفمبر، 2001). الاداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم. مجلة العلوم الانسانية ، صفحة 86.
18. قاسم شاهين بريس العمري. (2009). انماط القيادة الادارية وتأثيرها في نجاح المنظمات الحكومية. 6-7. البصرة، العراق: كلية الادارة والاقتصاد جامعة سانت كليمنتس.
19. محمد الحسن، ومحمد حمدات. (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في مؤسسات التربية، (المجلد الطباعة الاولى). الاردن: دار الجامد.
20. مينة شهري. (2023/2022). أثر المناخ التنظيمي في الإحتراق الوظيفي لدى العاملين في عينة من المؤسسات العمومية الاقتصادية الصناعية الجزائرية (الإصدار أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إدارة أعمال). الجزائر: المدرسة العليا للتجارة (القلبية) قسم علوم التسيير.
21. نيكي هابي. (2010). ادارة فريق، استراتيجي النجاح (المجلد طباعة الاولى). (سرور علي ابراهيم، المترجمون) عمان: دار المريخ للنشر والريضة.