



عنوان المقال: الاداء الوظيفي وعلاقته بالمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي
دراسة ميدانية لثانوية محمد شريف بن شبيرة –بوسعادة-ولاية المسيلة

2017-2016

الأستاذ: صلاح الدين شيخاوي
جامعة بسكرة

الأستاذة: حدة بسكر
جامعة بسكرة

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى كشف عن العلاقة بين الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي لثانوية محمد بن شبيرة ببوسعادة ولاية المسيلة ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي وتطبيق إستبيان للأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي، وطبق على عينة قوامها 50 أستاذا، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين متغيري الدراسة.
الكلمات المفتاحية: الأداء الوظيفي، المناخ التنظيمي.

Abstract:

The aim of this study was to uncover the relationship between the functional performance and the organizational climate of the teachers of secondary education of the secondary school of Mohammed bin Shabira in Musayleh province. In order to achieve the objectives of this study, the study used the descriptive descriptive approach and the application of a questionnaire for functional performance and the organizational climate. The study was based on a sample of 50 teachers. Positive among study variables

Keywords: Functionality, Organizational Climate.

مقدمة:

تسعى كل المنظمات بمختلف نشاطاتها الى المحافظة على مكانتها وإستمرارها وأن تكون لديها القدرة على المنافسة وكذا التحقيق أهدافها ، وهذه الأهداف تقتزن بوجود أفراد يمتلكون ثقافة عالية من الولاء والالتزام والثقة ووجود جو مشجع لهذه القيم فالمنظمات تسعى الي بعث الاداء بين عمالها وبكل أبعادها من الانتاجية والفعالية والكفاءة مما يساهم في بعث مستوى من الفعالية التنظيمية لانها تمثل الموتر الفعال في تسير أنشطة العمال والمنظمة معا وهذا يزيد من تحقيق، إستمرارها والاداء الوظيفي يستلزم وجود مناخ تنظيمي فعال وإيجابي تسوده العلاقات الجيدة مما يؤثر على دافعية وسلوك العمال وجعلهم أكثر فعالية للعمل وأن المناخ التنظيمي هو حصيلة تفاعل الفرد مع المنظمة ومع البيئة الداخلية والخارجية

وإنطلاقا من هنا يتبين أن الاداء الوظيفي يجب أن تتوفر فيه مناخ تنظيمي داعم لتوجيه السلوك والمنظمة وخصوصا وعليه سنتبع في معالجة هذه الورقة البحثية ثلاثة جوانب (جانب منهجي، جانب نظري، جانب ميداني)

الجانب المنهجي

1-مشكلة الدراسة

يشكل نجاح أي منظمة الركيزة الأساسية في المضي قدوما نحو التطور وزيادة عوامل الانتاج وهذا ما يدفع بكل من المسيرين والمسؤولين الي ضرورة الاهتمام بالادارة الافراد وإشباع حاجاتهم ومساعدتهم في العمل بكل جودة ومرونة حيث يعمل الاداء الوظيفي بتحقيق الفاعلية التنظيمية والتي تتضمن خطوات إدارية و تقييمية لأداء العمل لأن مقياس العملية الإنتاجية للمؤسسة يركز

على الجهود من أجل إرتقاء بمستوى أداء للعاملين حيث تخصص المنظمات الكثير من ميزانيتها في إيجاد السبل الكفيلة برفع أدائها وتحقيق مستويات إنتاجية عالية فطبيعة العمل و طريقة أدائه و تنفيذه تختلف من فرد الى آخر حيث ، إن الأداء يعبر عن مجموع من السلوكيات الإدارية و مدى درجة تحقيق المهام الموكلة لوظيفة الفرد في تطبيق المتطلبات و ضمان جودة الأداء و تحقيق أكبر قدر ممكن من الكفاءة و الفاعلية و الإنتاجية خلال فترة زمنية معينة وهذا رهان صعب مما يتطلب وجود مجموعة ردود أفعال كشعور بالغضب أو ترك الوظيفة لذا وجب على المنظمة أن تهتم لهذا العامل وأبعاده وهذا لا يكون إلا في ظل مناخ تنظيمي يقوم على فهم ذلك التفاعل بين الأفراد مع بعضهم البعض، ومكان العمل والعوامل المحيطة وهو أيضا يعكس أسلوب التعامل والممارسات المهنية، كما انه يعكس هذا المناخ مجموعة من الخصائص والصفات التي تميز الأفراد والاعمال وهو نتاج تفاعل مجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية ويتاثر بنوعية القوي البشرية العاملة بهاومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

التساؤل الرئيسي :

1-هل توجد علاقة إرتباطية بين الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي

بثانوية محمد بن شبيبة ببوسعادة ؟

الفرضيات الفرعية :

2-هل توجد علاقة إرتباطية بين الاشراف والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية

محمد بن شبيبة ببوسعادة ؟

3-هل توجد علاقة إرتباطية بين الدخل المادي والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي

بثانوية محمد بن شبيبة ببوسعادة ؟

4-هل توجد علاقة إرتباطية بين الترقية والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية

محمد بن شبيرة ببوسعادة ؟

2-فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية :

1توجد علاقة إرتباطية بين الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية

محمد بن شبيرة ببوسعادة

الفرضيات الفرعية:

2توجد علاقة إرتباطية بين الإشراف والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية

محمد بن شبيرة ببوسعادة

3توجد علاقة إرتباطية بين الدخل المادي والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية

محمد بن شبيرة ببوسعادة

4توجد علاقة إرتباطية بين الترقية والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية محمد بن

شبيرة ببوسعادة

3أهداف الدراسة:تسعى هذه الدراسة الي:

-الكشف عن العلاقة بين الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية

محمد بن شبيرة ببوسعادة.

-الكشف عن العلاقة بين الإشراف والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية محمد بن

شبيرة ببوسعادة.

-الكشف عن العلاقة بين الدخل المادي والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية محمد بن شبيبة ببوسعادة.

-الكشف عن العلاقة بين الترقية والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية محمد بن شبيبة ببوسعادة .

4-أهمية الموضوع: يعد موضوع الأداء الوظيفي من أهم المواضيع المتناولة لان الفهم الدقيق لها يجعلنا نفهم ضرورة تكريسها وتبنيها داخل المنظمات ،فهي تعكس نوعا من القيم يومن بها كل عامل داخل المنظمة كما أن المناخ التنظيمي هو أيضا يعكس أنظمة وطرق وأداء العمال مما يخلق توافق بين العدالة التنظيمية والمناخ التنظيمي.

5-التعريف الاجرائي لمتغيرات الدراسة :

1-5التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي : هو عبارة عن مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال إجاباتهم على إستبيان و محاور الأداء الوظيفي و المخصصة للبحث و من مؤشراتها :

- الإشراف : هو عبارة عم مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال إجاباتهم على بنود مجال الإشراف من استبيان الأداء الوظيفي .

- الدخل المادي: هو عبارة عن مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال إجاباتهم على بنود مجال الدخل المادي من استبيان الأداء الوظيفي .

- الترقية : هو عبارة عن مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال إجاباتهم على بنود مجال الترقية من استبيان الأداء الوظيفي .

2-5 التعريف الاجرائي للمناخ التنظيمي : هي عبارة عن مجموع من الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال إجاباتهم على إستبيان محاور المناخ التنظيمي والمخصصة للبحث ومن مؤشرات.

-نمط القيادة :وهو عبارة عن مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة البحث من خلال إجابتهم على بنود بنود نمط القيادة في إستبيان المناخ التنظيمي.

-الهيكل التنظيمي :عبارة عن مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة البحث من خلال إجابتهم على بنود الهيكل التنظيمي في إستبيان المناخ التنظيمي.

-الرضا الوظيفي : عبارة عن مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة البحث من خلال إجابتهم على بنود الرضا الوظيفي في إستبيان المناخ التنظيمي.

6-الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى الصغير 2002: عنوانها المناخ التنظيمي و أثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير إدارة أعمال جامعة السعودية ،هدفت هذه الدراسة الى التعريف على أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي ، بغرض الإرتقاء بمستوى الأداء العاملين بالمنظمات الأمنية و أتبع الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي و أداة الدراسة إستخدام إستبيان و اعتمد على مقياس " ليتون و سترنجر " لقياس المناخ التنظيمي مع إجراء بعض التعديلات و اعتمد على عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها 325 من الضباط العاملين في شرطة المدينة بالرياض ، وتوصلت الدراسة أن واقع المناخ التنظيمي في نظام الأمني كان مرتفعا في جميع المحاور و أن أداء مفردات الدراسة كانت مرتفعا أيضا .(الصغير ، 2002، ص 38).

الدراسة الثانية مجاهدي 2009 : عنوانها فعالية التدريب المهني و أثره في الأداء دراسة ميدانية لمؤسسة النسيج بالمسيلة ، رسالة دكتوراه علوم تخصص علم النفس العمل و التنظيم جامعة قسنطينة – الجزائر – اشراف لوكيا الهاشمي، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب المهني على أداء العمال و لتحقيق هذه الدراسة تم إختيار العينة بلغ عددها 126 و تم إعتتماد بطريقة قصدية و طبق عليهم الإستبيان و ضعا خصيصا أثر التدريب على الأداء و بلغ عدد فقراته 32 بندا وفق البدائل التالية : دائما ، أحيانا ، أبدا وفق المؤشرات جودة المنتج ، زيادة المنتج سلامة المعدات العمل ثم الإعتتماد على المنهج الوصفي واما المعالجة الإحصائية تم الإعتتماد على الحزمة الإحصائية SPSS و التكرارات متوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و اختبار ك لدلالة الفروق و أما فرضيات الدراسة :

هل تؤثر فعالية التدريب المهني على أداء العامل ؟

هل يؤدي التدريب الفعال في تحقيق جودة الإنتاجية ؟

هل يؤدي التدريب الفعال في زيادة إنتاجية العامل ؟ ونتاج عن هذه الدراسة جاءت أن هناك أثر لفعالية التدريب المهني على أداء العامل بدرجة تأكيد متوسط و ان التدريب الفعال يؤثر في تحقيق جودة و زيادة إنتاجية العامل .

ومن توصيات هذه الدراسة: الإهتمام الجيد بتسيير الموارد البشرية و خروج عن الإطار التقليدي لها عن طريق التدريب الجيد من أجل تحسين الأداء و جودة المنتج .اعداد برامج فعالة و تدريبية و تكوينية للعمال و المشرفين تهتم بالكشف عن الحاجة لتدريب و إعداد برامج تنفذ أرض الواقع (مجاهدي، 2009، ص 40).

الدراسة الثالثة : الشنيطي 2000:عنوانها أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية ،مذكرة ماجستير منشورة ،الجامعة الاسلامية ،فلسطين،،هدفت هذه الدراسة الي التعرف على مدى التأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وتقييم المناخ التنظيمي بهذه الوزارات وكذلك التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية أما مجتمع الدراسة تكون من عينة الموظفين العاملين بوظائف الاشرافية بوزارات السلطة في قطاع غزة بلغ عددها (620) أما منهج الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وتم الاعتماد برنامج spss ونتج عن هذه الدراسة:أن إتجاه أفراد نحو المناخ التنظيمي توجهيات إيجابية،وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي على الاداء وعلى الاداء الموارد البشرية مما يؤدي تحسين الاداء.(الشنيطي،2000، ص39).

الجانب النظري

1-مفهوم الأداء الوظيفي :

-عرفه حسن (1999) : هو درجة تحقيق و إتمام المهام ، و المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس تحقيق العمل (حسن، 1999، ص54).

-عرفه عكاشة (2008) : الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لمجهود الفرد يبدأ من القدرات و إدراك الدور و بالتالي يشير الى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة للفرد (عكاشة، 2008، ص88).

-التعريف الشامل للأداء الوظيفي : هو قدرة العاملين بقيام بمهام و الواجبات و مسؤوليات الوظيفة و واضحة العناصر و المعالم ، بأقل وقت و أقل تكلفة لتحقيق أقصى درجة من إنتاج في

ضل قيادة نشطة و إيجابية و مناخ تنظيمي محفز للعمل مع توفير التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في عينه كل التغيرات التنظيمية .

2-عناصر الأداء الوظيفي: يرتبط عناصر الأداء الوظيفي بسلوك الفرد وكذا المنظمة ومن أهم هذه العناصر

-المعرفة بمتطلبات الوظيفة: و تشمل المعارف العامة ، و المهارات الفنية و المهنية و الخلفية العامة عن الوظيفة و المجالات المرتبطة بها .

-نوعية العمل : وتتمثل فيما يدركه الفرد عن عمله ، الذي يقوم به و ما يملكه من رغبة و مهارات فنية و قدرة على التنظيم .

-كمية العمل المنجز: اي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجاز في الظروف للعمل ومقدار سرعة إنجاز هذا العمل .

- المثابرة : وتشمل الجدية و التفاني في العمل و قدرة الموظف على تحمل المسؤولية العمل و إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة و مدى حاجة هذا العامل للإرشاد و التوجيه من قبل المشرفين و تقويم النتائج .

3- مؤشرات الأداء الوظيفي: يختلف الباحثون بين محددات و مؤشرات الأداء الوظيفي و لكن يرتبط مفهوم مؤشرات الأداء الوظيفي كل حسب دراسة الباحثين له وقد ركزت هذه الورقة البحثية على المؤشرات الأغلب المتحكمة في عملية الأداء الوظيفي ومنها :

-الفعالية: وهي تعبر عن العلاقة بين الأهداف المسطرة و درجة تحقيق تلك الأهداف مع استخدام كل الوسائل و التعليمات من أجل تحقيقها و قد تحقق كلية أو جزء منها فقط.

-الكفاءة: تعبر عن نسبة المدخلات و المخرجات المتحصل عليها و هي تعبر دوما عن استغلال الأمثل للموارد المتاحة و انجاز الأعمال المرتبطة بالأهداف . (بن صالح، 2002، ص38).

-الإنتاجية هي تعبر عن القيمة المضافة و تحقيق الأهداف من الفاعلية و الكفاءة و التي انجزت خلال فترة زمنية معينة وهي تربط بعناصر الإنتاج سلع و خدمات.

-بيئة العمل : هي مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة الكلية ، و التي تشكل قوى ذات تأثير على المنظمة وهي تتأثر بالبيئة المحيطة سواء من منافسة ، قيم ، اتجاهات و بالتالي تؤثر على سلوك العاملين فيها و على العمليات الإدارية و خدماتية صناعية ، فهي المحيط الممارس للمنظمة و العمال معا .

-الدخل المادي : هو العائد الذي يحصل عليه الفرد العامل خلال الجهد الذي يبذله و يعبر أيضا على أنه العملية الإنتاجية الذي ساهم العامل من خلالها سواء كان هذا الجهد كان نشاطا ذهنيا أو بدنيا وهي التي تعود عليه بالمنفعة المادية على أساس دخل مادي

-الترقية : هي اتاحة الفرصة للموظف للحصول على مزايا مادية أز بشغله لوظيفة اخرى ذات مستوى أعلى من مسؤولية وهي حق من حقوق الموظف .

-الإشراف : هو عملية من مسؤولية الإدارة العليا حيث مل على اعطاء مهمة الإشراف للتابعين للإدارة العليا باشراف على العمال بقصد تحسين اساليبهم و تطوير قدراتهم و تنمية مهاراتهم لتحسين أداؤهم .

1-تعريف المناخ التنظيمي

لغة : مجموع مناخات وهي العوامل الجوية التي تعرف بيها حالة مكان معين.

-عرفه القريوتي : هو مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل والذي يتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو المستقر، يفهمها العاملون ويدركونه مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكياتهم. (القريوتي، 2009، ص 170)

2- أشكال المناخ التنظيمي: ومن بين أهم أشكال هي التي حددها هالبين وكروفت مايلي :

1-المناخ المفتوح: يتميز هذا المناخ بالروح المعنوية ووجود قيادة ديمقراطية داعمة واستقلالية ووضع مستوى عالي من الاهداف وإنتاج.

2-مناخ الادارة الذاتية: هذا المناخ توجد فيه حرية شبه كاملة التي يعطيها المدير للعاملين في حدود مصلحة العمل فقط .

3-المناخ الموجه: يتميز بارتفاع الروح المعنوية للعاملين الي حد ما والاهتمام الشديد بانجاز العمل

4-المناخ العائلي: ارتفاع الروح المعنوية مما يؤدي الي إحساس بالرضا ويتصف بالالفة الشديدة

5-المناخ الابوي: بتركيز السلطة في يدي المدير والروح المعنوية منخفضة ويهتم بالتركيز علي الانتاج

6-المناخ المغلق: يسود هذا المناخ الفتور لدي جميع العاملين بالمنظمة فالمدير غير قادر على توجيه العاملين نحو الانجاز العمل.

3- مؤشرات المناخ التنظيمي:

نمط القيادة: هي أن القائد يتبع نمط معين، ويكون هو السائد في المنظمة، وتحدد حتى السلوك الإداري وتؤثر فيه، خاصة أنه يرتبط بالمناخ التنظيمي، فحينما تتشدد الإدارية في وضع القواعد وفي تطبيق إجراءات تفصيله، أو حينما تقوم بوضع سياستها الرئيسية بمعزل أو بعيد عن مشاركة العاملين لأهدافهم لخاصة فإن احتمال وجود مناخ تنظيمي سلبي في أذهان العاملين متوقع جدا، كما أن هناك نمط قيادي إيجابي يقوم على التشاور المتبادل والمشاركة في اتخاذ القرارات

الأساسية والخاصة بعمل الأفراد، ولذا فإن الشعور بالثقة المتبادلة والصراحة وتحمل المسؤولية لإنجاز العمل مما يكون اتجاهات ايجابية بمناخ التنظيم.

الهيكل التنظيمي : وهو توزيع المهام والأعمال والوظائف المنظمة عبر مستويات التنظيم، ويجل أن تكون سلطة تسييره وهي السلطة التنفيذية وهدفها فرض التزام بالقرارات المنظمة إلى جانب السلطة الرسمية في إصدار الأوامر، وتنفيذها، بالإضافة إلى سلطة الاستشارية وهدفها النصح والارشاد والتوجيه، وهنا يجب على المناخ التنظيمي أن يفرض التوازن بين هذه المستويات لتسهيل عملية تحقيق الأهداف.

الرضا الوظيفي: هو حالة يشعر بها العامل نحو عمارة وتتميز بالقناعة والقبول والرضا نحو ما تقدمه له وظيفته من تلبية إحتياجاته

الجانب الميداني:

بعد تعرضنا للجانب المنهجي والنظري سوف نعرض الجانب الميداني للدراسة و جمع البيانات حول موضوع الدراسة

1-المنهج المستخدم : لا شك أن تقديم العلوم التربوية و النفسية و الاجتماعية مرهون بتطوير النتائج و اختلافاتها حسب الباحثون و العلماء ومن هنا تم الاعتماد بتقنية مناهج البحث العلمي و الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم على استقصاء و الكشف عن الظواهر العلاقات (تركي، 1984، ص29).

2-مجالات وحدود الدراسة : إرتكزت هذه الدراسة لتعرف على شكل العلاقة بين بالأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي أساتذة التعليم الثانوي لثانوية محمد بن الشريف بوسعادة ولاية المسيلة وفق ثلاث مجالات وهي :

-المجال البشري: إقتصرت على أساتذة التعليم الثانوي الذين يشغلون في منصب أستاذ

-المجال الزمني : اجريت الدراسة خلال الفترة الممتدة ما بين 2016-2017 .

-المجال المكاني : مؤسسة محمد بن الشريف بوسعادة ولاية المسيلة

3-مجتمع الدراسة : وهم جميع أساتذة الثانوية لانهم يمثلون خصائص المجتمع .

-العينة : بلغت الفئة 50أستاذًا وتم اختيارهم بطريقة عشوائية .

4-وصف أداة الدراسة : تم الاعتماد على إستبائين، إستبيان الأداء الوظيفي ، موافق الميلود :

جامعة الجلفة ، وإستبيان المناخ التنظيمي للباحثة بسكر حدة جامعة بسكرة أما وصف أبعاد

وفقرات فكلهما ضما في محورهما الأول البيانات الشخصية : الجنس ، المؤهل العلمي ، الأقدمية

المهنية ، أما وصف و أبعاد فقرات الأداء التنظيمي تضمن (09) فقرات موزعة على ثلاث مجالات

مجال الإشراف وتضمن (03)عبارات، مجال الدخل المادي وتضمن (03) عبارات مجال الترقية

تضمن (03) عبارات ، أما البنود فكانت دائما (موافق 03 درجات) (محايد 02 درجات) ،(غير

موافق 01 درجة) ،أما فقرات المناخ التنظيمي إشملت على (09) فقرة موزعة على ثلاث مجالات :

مجال نمط القيادة و تضمن(03) عبارات ، ومجال الهيكل التنظيمي (03) عبارات ، مجال الرضا

الوظيفي (03) عبارات.أما البنود فكانت (موافق 03 درجات) ، (محايد 02 درجات) ،(غير موافق

01 درجة) ،وقد قدر صدقه ب0.60ووثبات يقدر ب0.88.

جدول رقم (1) يوضح توزيع العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
36%	18	ذكور
64%	32	إناث
100%	50	المجموع

من خلال الجدول رقم (1) يتضح أن أفراد العينة موزعين حسب الجنس حيث بلغ عدد الاساتذة الذكور مانسبته 36% فحين بلغ عدد الاساتذة جنس إناث مانسبته 64% وهذا يدل أن الاناث أكثر من الذكور.

جدول رقم (2) توزيع العينة حسب العمر

النسبة %	التكرار	السن
26%	13	أقل من 25
40%	20	من 25-35
34%	17	من 36 ما فوق
100%	50	المجموع

من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن أفراد العينة موزعين حسب العمر حيث بلغ عدد الاساتذة أقل من 25 سنة مانسبته 26% فحين بلغ عدد الاساتذة من 25-35 مانسبته 40% فحين بلغ عدد الاساتذة من 36 فما فوق مانسبته 34% وهذا يدل أن الفئة العمرية من 25-35 هي أكثر عمرا

جدول رقم (3) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
30%	15	المعهد التكنولوجي
60%	30	جامعي
10%	5	الدراسات العليا
100%	50	المجموع

من خلال الجدول رقم (3) يتضح أن أفراد العينة موزعين حسب المؤهل العلمي حيث بلغ عدد

الاساتذة المعهد التكنولوجي مانسبته 30% فحين بلغ عدد الاساتذة من المستوى الجامعي

مانسبته 60% فحين بلغ عدد الاساتذة من مستوى الدراسات العليا مانسبته 10% وهذا يدل أن

المستوى الجامعي هو أكثر مستوى

جدول رقم (4) توزيع العينة حسب الاقدمية المهنية

النسبة %	التكرار	الاقدمية المهنية
40%	20	أقل من 10 سنوات 5-10
60%	30	أكثر من 10 سنوات 10-36
100%	50	المجموع

من خلال الجدول رقم (4) يتضح أن أفراد العينة موزعين حسب الاقدمية المهنية حيث بلغ عدد

الاساتذة أقل من 10 سنوات 5-10 مانسبته 40% فحين بلغ عدد الاساتذة من أكثر من

10 سنوات 36 مانسبته 60% وهذا يدل أنها الفئة الأكبر خبرة .

2-مناقشة وتحليل الفرضيات

1-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية: توجد علاقة إرتباطية بين الاشراف والمناخ التنظيمي لدى

أساتذة التعليم الثانوي بثانوية محمد بن شبيبة ببوسعادة .

جدول رقم (5) يوضح معامل الارتباط بين الاشراف والمناخ التنظيمي

المجال	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القيمة المجدولة	درجة الحرية
الاشراف	0.40	0.05	0.27	48

بين جدول رقم (5) أن معامل الارتباط بين الإشراف والمناخ التنظيمي لدى الاساتذة التعليم الثانوي

لثانوية محمد شريف بن شبيبة ببوسعادة يساوي 0.40 عند مستوى الدلالة 0.05 أين قدرت

القيمة المجدولة ب 0.27 وهي أقل من المحسوبة وهذا يدل على وجود علاقة متوسطة بين الاشراف

والمناخ التنظيمي عند أساتذة التعليم الثانوي وهذا مايفسر أن نوع الاشراف يتأثر به العمال

نتيجة إحساسهم بأن نوع التعليمات والاوامر قد لاتتوافق في بعض الاحيان مع قدراتهم الانفعالية

والعقلية والبدنية لا تتساوي مع روايتهم التي يتحصلون عليها مما يسبب لهم عدم الاشباع

حاجاتهم النفسية والاجتماعية مما يوتر في طموحهم وقد إتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشنيطي

2000 حيث يشكل نوع الاشراف دورا هاما في تأثير على المناخ والاداء معا.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية: توجد علاقة إرتباطية بين الدخل المادي والمناخ التنظيمي لدى

أساتذة التعليم الثانوي بثانوية محمد بن شبيبة ببوسعادة .

جدول رقم (6) يوضح معامل الارتباط بين الدخل المادي والمناخ التنظيمي

المجال	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القيمة المجدولة	درجة الحرية
الدخل المادي	0.50	0.05	0.27	48

بين جدول رقم (6) أن معامل الارتباط بين الدخل المادي والمناخ التنظيمي لدى الأساتذة التعليم الثانوي لثانوية محمد شريف بن شبيرة ببوسعادة يساوي 0.50 عند مستوى الدلالة 0.05. أين قدرت القيمة المجدولة ب 0.27 وهي أقل من المحسوبة وهذا يدل على وجود علاقة إيجابية بين الدخل المادي والمناخ التنظيمي عند أساتذة التعليم الثانوي وهذا ما يفسر أن الاجر يلعب دورا كبيرا في تحفيز المادي لدى أساتذة مما يزيد اتمام المهام وتحقيق الاهداف فكلما كان الدخل المادي مقبول ويلبي الاحتياجات يدفع الى تشجيع في اداء الاساتذة ويؤدي الى زيادة الانتاجية وهذه هي أقصى درجات تحقيق الاداء الوظيفي. وقد إتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشنطي (2006) بأن إتجاهات العمال نحو المناخ الايجابي يزيد في أداء الموارد البشرية ويكون أكثر تعاونا وتقبلا للقرارات الاجرائية التي يتخذها قائد المنظمة مما يزيد في التعاون والمرونة .

2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية: توجد علاقة إرتباطية بين الترقية والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية محمد بن شبيرة ببوسعادة .

جدول رقم (7) يوضح معامل الارتباط بين الترقية والمناخ التنظيمي

المجال	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القيمة المجدولة	درجة الحرية
الترقية	0.66	0.05	0.27	48

بين جدول رقم (7) أن معامل الارتباط بين الترقية والمناخ التنظيمي لدى الأساتذة التعليم الثانوي لثانوية محمد شريف بن شبيرة ببوسعادة يساوي 0.66 عند مستوى الدلالة 0.05. أين قدرت القيمة المجدولة ب 0.27 وهي أقل من المحسوبة وهذا يدل على وجود علاقة إيجابية جيدة بين الترقية والمناخ التنظيمي عند أساتذة التعليم الثانوي وهذا يرجع حقا الى وجود ترقية وان المدير لديه الجهاز الاداري عادل يقوم في حالة تناسب المهام الوظيفي وإمكانيتهم ، كما أنه في بعض

الاحيان يتم تفويض سلطة في المهام الادارية لاسيما وقت الامتحانات ، مما يتعاون الاساتذة بتقديم افضل ما لديهم وهذا يسمح بمجال ترقيتهم وهذا يشكل نوعا من أنواع الحوافز المعنوية والمادية للحوافز مما يؤدي الي زيادة في الدافعية وزيادة من مستوى الطموح

عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة

توجد علاقة إرتباطية بين الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية محمد بن شبيبة ببوسعادة .

جدول رقم (8) يوضح معامل الارتباط بين الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي

المجال	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القيمة المجدولة	درجة الحرية
الاداء الوظيفي	0.70	0.05	0.27	48
المناخ التنظيمي				

بين جدول رقم (8) أن معامل الارتباط بين الاداء الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى الاساتذة التعليم

الثانوي لثانوية محمد شريف بن شبيبة ببوسعادة يساوي 0.70 عند مستوى الدلالة 0.05أين

قدرت القيمة المجدولة ب0.27 وهي أقل من المحسوبة وهذا يدل على وجود علاقة إيجابية قوية

بين الاداء الوظيفي والمناخ التنظيمي عند أساتذة التعليم الثانوي وهذا أن الاداء له علاقة

بمختلف التغيرات التنظيمية كمناخ والحوافز والانتاجية والكفاءة والفعالية وبيئة العمل

والاشراف والترقية وغيرها من فهي تؤثر عليه وكلما كان الاداء الوظيفي ايجابي وفعال كان مرتفع

هنا يتحقق الاداء الوظيفي بكل عناصره ، وهذا ما توافق مع دراسة الصغير(2002) حيث وجد كلما

كان المناخ مشجع كان الاداء مرتفع وهذا ماتوصلت إلية دراستناكلما كان الاداء الوظيفي من

كلما إرتفع مستوى الاداء وزيادة الانتاجية وتحقيق الفعالية التنظيمية وهذا ماتوافق مع دراسة

مجاهدي(2009) حيث وجد أن الاداء مرن وفيه نوع من التدريب يزيد من الانتاجية وأداء العامل على كل مستويات المنظمة وضمان الاستمرار والبقاء في ظل التحديات الراهنة والعمولة الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية .

كما أن المناخ الايجابي يؤدي الي تحقيق فعالية تنظيمية وخلق أداء ذات مستوى عالي ويرجع الباحثان لوجود علاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي والمناخ التنظيمي حيث يشكل النمط القيادي تأثيرا كبير على مستوى قرارات والتعلميات فهي تشكل جانبا سلبا أو إيجابيا ، فحين أن علاقات العمل تشكل نوعا من إستمرارية العمل فإذا إتسمت بعلاقات إنسانية مرنة فيسهل من زيادة الانتاج وأن المناخ يسوده روح التعاون والعمل الجماعي وإذا كان العكس يقل ، أما الرضا الوظيفي فهو يعكس رضا العمال على إنتاجهم مما يشكل نوعا من الرضا عن الرواتب والإلتزام نحو عملهم فإذا قل الرضا يقل من زيادة الانتاج وبالتالي نقول أن الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي ضروريان في تشكيل القاعدة تنظيمي يعكس الكفاءة والرضا ويبعث يؤدي بوجود تنظيم سوى وسليم بجميع أبعاده المختلفة.

-الاقتراحات

إنطلاقا من النتائج التي أظهرتها الدراسة واعتماد على تحليل والمناقشة من قبل الباحثان يمكن طرح بعض التوصيات التي نامل أن تأخذ في عين الاعتبار في المستويات التنظيمية .

- 1- تعزز من أداء العامل وانه عامل مثله مثل غيره لا يشوبه النقص ولا المستوى لانه يدخل نفسه في دائرة موازنة بين مدخلاته مع مخرجات غيره وهذا يخلق سلوك تنظيمي إيجابي أو سلبى .
- 2- تقديم الحوافز وذلك يساعد بتخفيف من الصراعات وضغوطات العمل وهذا يزيد من إلتزام والرضا في العمل ما يخلق مناخ تنظيمي إيجابي .

3-إجراء دراسات تقييمية حول سلوك العمال من طرف المختصين وهذا يساهم بالتعرف على شعور العمال نحو المتغيرات التنظيمية من اهمها الاداء التنظيمي والمناخ التنظيمي الحوافز الرضا وغيرها من محركات السلوكية التنظيمية .

خاتمة

تلخص هذه الورقة البحثية الي أهمية الاداء الوظيفي وتأثيرها على مختلف التغيرات التنظيمية وعلى السلوك العاملين وأن إتباع أفضل الطرق وأنجعها يساعد في خلق منظمة متوازنة بين جميع وعناصر الأداء وهذا لايتعارض مع وجود مناخ تنظيمي صحي وإيجابي محفز وفعال ومقبول بين الجميع.

قائمة المراجع :

- 1.فهد إبن عثمان الصغير(2002)، المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الاجهزة الامنية،رسالة ماجستير، إدارة الأعمال ،جامعة السعودية،ص38.
- 2.الطاهر مجاهدي(2009)،فعالية التدريب المهني وأثره في الأداء لدى عمال النسيج المسيلة،رسالة دكتوراه تخصص علم النفس العمل و التنظيم،الجزائر ، ص 40 .
- 3.رواية حسن(1999)، إدارة الموارد البشرية ، مكتب الجامعي الحديث ، مصر ، ص 54 .
- 4.محمد فهدى عكاشة(1999)،علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية ، مصر ص 88 .
- 5.محمد الحسن(2008)،السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية ط2،دار حامد لنشر و التوزيع ، الاردن ، ص89 .
- 6.سيف بن صالح (2002)،الوظيفة و الشخصية على كفاءة الاداء، طم السعودية،ص38.

7.تركي رايح(1984)، مناهج البحث في العلوم التربوية وعلم النفس ،دط، المؤسسة الوطنية للكتاب
الجزائر،ص.29

8.محمد القاسم القريوتي(2009)السلوك التنظيمي ، ، ط5، دار وائل لنشر ،الأردن ،ص170.

9.محمود عبد الرحمن الشنيطي (2000)،عنوانها أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية
مذكرة ماجستير منشورة ،الجامعة الاسلامية ،فلسطين،ص39.

الملاحق

تحية طيبة وبعد عزيزي الاستاذ أرجو أن تتفضل بالإجابة عن هذه الاسئلة علما بإنها سوف تأخذ
طابع السرية التامة وشكرا لتعاونكم الطيب معنا

المحور الاول:البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر أنثي

المؤهل العلمي :المعهد التكنولوجي جامعي راسات العليا

الاقدمية المهنية: أقل من 10 سنوات أكثر من 10سنوات

المحور الثاني: الاداء الوظيفي

المجال	رقم العبارة	العبارات	مو افق	محايد	غير مو افق
الاشرف	01	هل تعجبك طريقة معاملة المشرفين لك			
	02	هل يقوم مشرفك برفع روحك المعنوية.			
	03	هل يستمع مشرفك لانشغالاتك في محيط عملك.			
الدخل المادى	04	هل دخلك المادى يتساوى مع جهدك.			
	05	هل يساعدك دخلك في زيادة أداك.			
	06	هل يلبى دخلك المادى إحتياجاتك المختلفة.			
الترقية	07	هل انت راضى عن مستوى ترقيتك.			
	08	هل لديك دافعية لتحسين أداك.			
	09	هل تتناسب قدراتك مع الترقية التي تريدها.			

المحور الثالث: المناخ التنظيمي

المجال	رقم العبارة	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
نمط القيادة	01	يساهم نمط القيادة في تقدم عمل المؤسسة بشكل كبير			
	02	هناك ثقة بين المرؤسين والعمال مما يؤدي الي إنجاز الاعمال بسهولة			
	03	هناك تفويض لبعض الصلاحيات من طرف المرؤسين للعمال للمستوى الاداري الادنا			
الهيكل التنظيمي	04	يتوافق الهيكل التنظيمي مع طبيعة الاعمال في المؤسسة			
	05	يتميز الهيكل التنظيمي بالتصميم الجيد			
	06	يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة			
الرضا الوظيفي	07	هل أنت راضى عن وضعية عملك.			
	08	هل أنت راضي عن مستواك المادى			
	09	هل أنت راضي عن مناخ التنظيمي الذي تعمل فيه.			