



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة
-دراسة ميدانية بالمركز النفسي البيداغوجي -01- مقران علي المسيلة-

مذكرة مكملة نيل شهادة ماستر في شعبة علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

-تحت إشراف الأستاذة:

- د. بليل عفاف

-إعداد الطالبة:

-جغام مسعودة.

الموسم الدراسي: 2025/2024.

الاهداء

الى من زرع في قلبي الحب والامل بأقدس دعوات الخير والتوفيق و علماني ان الاجتهاد هو باب النجاح هوا ابي اطال الله في عمره والى من جعل الله الجنة تحت اقدامها رحمة الله عليها واخواتي العزيزات وأخي الغالي والى من شاركني تجربة الجامعة صديقاتي العزيزات والى كل من قدم يد العون من قريب او بعيد والى كل من كان وراء دفعي وتشجيعي لإنهاء هذا العمل المتواضع.

الطالبة جغام مسعودة

شكر و عرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما وجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذة المشرفة بليل عفاف التي لم تبخل علينا بجهودها ونصائحها القيمة التي كانت عوناً لنا في اتمام هذا البحث

كما أتقدم بالشكر إلى مؤسسة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة

في الأخير أتقدم بالشكر لكل أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الذين غذوا أذهاننا وأناروا عقولنا

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-مقران علي ,والكشف عن مستوى المناخ التنظيمي ومستوى جودة الحياة الوظيفية ,وعلاقة أبعاد المناخ التنظيمي (القيادة التنظيمية,المشاركة في إتخاذ القرار,الحوافز,الإتصال)بجودة الحياة الوظيفية ,ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالاعتماد على أداة الدراسة التي تمثلت في استبيان المناخ التنظيمي (من تصميم الباحثة) ,واستبيان جودة الحياة الوظيفية من إعداد.(محرز نجاة وقميش سيد علي),وطبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 60أستاذ بالمركز النفسي البيداغوجي-01- المسيلة وبعد معالجة البيانات المستمدة من الميدان وترتيبها وتبويبها ومعالجتها إحصائيا من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى عينة من أساتذة بالمركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة متوسط.
- مستوى جودة الحياة الوظيفية السائد لدى عينة من أساتذة بالمركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة متوسط.

- توجد علاقة ارتباطية بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية المشاركة في إتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة

- توجد علاقة ارتباطية إلى قوية بين بعد الحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية بعد الإتصال وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة

- توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، جودة الحياة الوظيفية، الأساتذة.

Study Summary:

The study aimed to identify the relationship between organizational climate and the quality of work life among the teachers of the Psycho-Pedagogical Center No. 01 "Makran Ali" in M'sila. It also sought to examine the levels of organizational climate and quality of work life, as well as the relationship between the dimensions of organizational climate (organizational leadership, participation in decision-making, incentives, and communication) and the quality of work life.

To achieve the study's objectives, the researcher employed the descriptive method using two main tools: an organizational climate questionnaire designed by the researcher, and a quality of work life questionnaire developed by Mahrez Najat and Qamish Sid Ali. The study was conducted on a sample of 60 teachers from the Psycho-Pedagogical Center No. 01 in M'sila.

After collecting, organizing, and statistically analyzing the data using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), the study yielded the following results:

- The level of organizational climate among the sample of teachers at the center was moderate.
- The level of quality of work life among the teachers was also moderate.
- There is a correlational relationship between organizational leadership and the quality of work life.
- There is a correlational relationship between participation in decision-making and the quality of work life.
- There is a strong correlational relationship between the incentives dimension and the quality of work life.
- There is a correlational relationship between the communication dimension and the quality of work life.
- Overall, there is a correlational relationship between the organizational climate and the quality of work life among the teachers at the center.

Keywords: Organizational Climate, Quality of Work Life, Teachers.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الاهداء
	شكر وعرهان
	الملخص
أ-ج	مقدمة
5	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6	1-اشكالية الدراسة
7	2- فرضيات الدراسة
7	3-أهمية الدراسة
8	4-أهداف الدراسة
9	5-تحديد مفاهيم الدراسة
11	6-الدراسات السابقة
18	7-التعقيب على الدراسات السابقة
23	8- أوجه الاستفادة من الدراسة السابقة
24	الفصل الثاني: المناخ التنظيمي
25	تمهيد
26	1- مفهوم المناخ التنظيمي

26	2- خصائص المناخ التنظيمي
28	3-أهمية المناخ التنظيمي
29	4-أهمية المناخ التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية
31	5- بعض النماذج المفسرة للمناخ التنظيمي
38	خلاصة
39	الفصل الثالث : جودة الحياة الوظيفية
40	تمهيد:
41	1- مفهوم جودة الحياة
41	2- مفهوم جودة الحياة الوظيفية
42	3-أهمية جودة الحياة الوظيفية
43	4-أبعاد الجودة
46	5- قياس جودة الحياة الوظيفية
48	6- معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية
49	خلاصة
50	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
51	تمهيد
51	1-الدراسة الاستطلاعية
51	2-منهج الدراسة

52	3-حدود الدراسة
53	5-مجتمع وعينة الدراسة
57	6-أداة الدراسة
65	7-أساليب الإحصائية المستخدمة
66	خلاصة
67	الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج
68	تمهيد
68	1-اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات
70	2- عرض وتحليل نتائج الدراسة
70	2-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الاولى
71	2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية
73	2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
74	2-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
75	2-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
76	2-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية السادسة
77	2-7- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة
78	3- مناقشة النتائج الدراسة
82	الاستنتاج العام

82	الاقتراحات
84	خاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	المحتوى	رقم
54	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير جنس.	1
55	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية	2
56	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الرتبة.	3
57	يوضح أبعاد مقياس المناخ التنظيمي وأرقام عباراته	4
58	يوضح تنقيط الفقرات وفق سلم ليكرت الخماسي	5
58	يبين فئات قيم المتوسط الحسابي والمستوى الموافق لها	6
59	يبين المستويات وانواعها حسب الدرجات	7
60	يوضح أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية وأرقام عباراته	8
62	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية	9
62	معامل ارتباط كل عبارة بالبعد الذي تنتمي اليه في مقياس المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية	10
64	العلاقة بين أبعاد المقياس والمحاور	11
65	ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ	12
65	ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية	13
69	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	14
70	نتائج الفرضية الجزئية الأولى	15
71	ترتيب ابعاد المناخ التنظيمي حسب قيم المتوسط الحسابي	16
72	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية للدراسة	17
72	ترتيب ابعاد جودة الحياة الوظيفية حسب قيم المتوسط الحسابي	18
73	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة	19
74	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الرابعة للدراسة	20
75	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الخامسة للدراسة	21
76	نتائج اختبار الفرضية الجزئية السادسة للدراسة	22
77	نتائج اختبار الفرضية العامة للدراسة	23

قائمة أشكال

الصفحة	المحتوى	رقم
10	يمثل أبعاد المناخ التنظيمي	1
45	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	2
54	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	3
55	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة.	4
56	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الرتبة	5
69	توزيع بيانات المحور التابع جودة الحياة الوظيفية	6



شهد العالم في العقود الأخيرة تطورًا كبيرًا في مفاهيم وأساليب تسيير الموارد البشرية، حيث لم يعد العامل يُنظر إليه كمجرد أداة للإنتاج، بل أصبح يُعدّ شريكًا حقيقيًا في العملية التنظيمية، وعنصرًا أساسيًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. ومع اشتداد حدة التنافس بين المنظمات، وتعاظم أهمية الكفاءات البشرية، أصبح من الضروري التوجه نحو تهيئة بيئة عمل محفزة، تعتمد على معايير علمية وإنسانية، تضمن للعاملين الصحة النفسية والاستقرار المهني، وهو ما يُعرف اليوم بـ "جودة الحياة الوظيفية".

ويُقصد بجودة الحياة الوظيفية تلك الممارسات الإدارية التي تهدف إلى تحسين مستوى رضا العامل عن عمله، وتعزيز شعوره بالأمن والاستقرار داخل المؤسسة، من خلال تحسين ظروف العمل، وضمان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل. وفي هذا السياق، يُعتبر المناخ التنظيمي عاملاً مهمًا ومؤثرًا في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، حيث يمثل الإطار العام الذي يُمارس فيه العمل، ويعكس طبيعة العلاقات داخل المؤسسة، ومستوى التفاعل بين مختلف مكوناتها. يعد المناخ التنظيمي بمثابة المقياس الذي يقيس شخصية المنظمة، ولذلك فهو أحد المفاهيم الأساسية في نظرية المنظمة وهو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل وتمثل قوة كبيرة في تأثيرها على سلوك المعلمين أثناء العمل، وتوضح أهمية المناخ التنظيمي عند تطوير المنظمة ومحاولة زيادة فعاليتها، وأنه من الممكن وصف المناخ التنظيمي في إحدى المنظمات بأنه مناخ مشجع ومساعد على تولد وصف السلوك الإيجابي، بينما مناخ آخر على أنه مثبط ويساعد على السلوك السلبي (المومني، 2006، صفحة ص 27)

لقد أظهرت الدراسات الحديثة أن هناك علاقة وثيقة بين المناخ التنظيمي الإيجابي، وبين ارتفاع معدلات الرضا والولاء الوظيفي، وتحسين الأداء العام، والحد من الضغوط النفسية والمهنية، مما يُبرز أهمية دراسة هذا الموضوع، خاصة في القطاعات التي تتسم بحساسية عالية من حيث طبيعة الفئة المستهدفة، كقطاع التربية والتعليم، وبشكل أدق، مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة. وهذا ما أبرزته دراسة هجرسي (2023) - جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة - دراسة تحليلية هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتحديد متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة الحالية للعديد من النتائج منها: أن العلاقة الوطيدة بين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة، والمناخ التنظيمي السائد بمدارس التربية الخاصة.

إن العمل داخل مراكز التربية الخاصة، لا سيما تلك التي تهتم بفئة ذوي الإعاقة الذهنية، يُعتبر من أكثر المهن التي تتطلب جهدًا نفسيًا وبدنيًا كبيرًا من طرف الأساتذة والمربين. إذ يواجه هؤلاء تحديات كبيرة، تتمثل في التعامل اليومي مع حالات معقدة، وضغوط مهنية متزايدة، ومتطلبات إدارية وتربوية متعددة، مما يجعل من الضروري توفير بيئة عمل مناسبة، تُراعي احتياجاتهم وتحفزهم على العطاء.

ومن هنا تتبع أهمية هذه الدراسة، التي تسعى إلى استكشاف العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة، باعتبارهم الفاعلين الأساسيين في العملية التربوية، والركيزة التي تقوم عليها جودة الخدمات المقدمة لهذه الفئة الخاصة من المجتمع. كما تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع المناخ التنظيمي في هذه المراكز، ومدى انعكاسه على راحة الأساتذة ورضاهم، وبالتالي مساهمتهم الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة.


إن هذا البحث يسعى أيضًا إلى تقديم إضافة علمية ومعرفية في مجال علوم التربية وعلم النفس التنظيمي، من خلال تقديم رؤية تحليلية ومعقدة لواحد من المواضيع الحيوية التي تجمع بين البعد الإنساني والاجتماعي والتنظيمي، آملين أن تُساهم نتائجها في تحسين واقع العمل داخل المؤسسات التربوية المتخصصة، وتعزيز ثقافة الاهتمام بالعنصر البشري كقيمة استراتيجية لا غنى عنها. وقد تم تقسيم الدراسة إلى أربع فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: وقد تناول الإطار النظري للدراسة حيث شمل إشكالية الدراسة ومحاولة الإجابة على تساؤلاتها من خلال الفرضيات وكذا تناول أهمية الدراسة وأهدافها وتحديد مفاهيم الدراسة إجرائيًا ثم عرض مجموعة من الدراسات السابقة بعدها **الفصل الثاني:** حيث تم عرض أهم ما تمكنا من إيجاده من الموروث النظري من تعاريف خاصة بمتغير المناخ التنظيمي وأبعاد وخصائص وأهمية تطبيقهم.... **الفصل الثالث:** حيث تم عرض أهم ما تمكنا من إيجاده من الموروث النظري من تعاريف خاصة بمتغير جودة الحياة الوظيفية وأبعاد وخصائص وأهمية... **الفصل الرابع:** حيث تم التطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية وتم فيه عرض مجتمع الدراسة والمنهج المتبع فيها وكذلك عرض الدراسة الاستطلاعية وأهدافها و حدود الدراسة المكانية والزمانية والبشرية، وأدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية، ثم تطرقنا إلى عينة الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

الفصل الخامس وفيه تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، في ضوء التحقق من فرضيات الدراسة ومناقشتها وتحليلها وصولاً إلى الاستنتاج العام للدراسة ثم اختتمت الدراسة بقائمة المراجع والمصادر



الإطار النظري



الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

تزامنا وعصر التطورات الحديثة والمنافسة أصبح لزاما على المنظمات تركيز اهتمامها على العنصر البشري وعلاقته بها على اعتبار أن هذه الأخيرة ميزة تنافسية كبرى ينظر إليه على أنه طاقة إنتاجية إيجابية ورأس مال استثماري فعال يلعب دورا مهما في مساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية المرسومة ومنه أصبح من المهم جدا النظر إليه مع إعطائه أهمية كبيرة نتيجة الجهود التي يبذلها في خدمة المنظمة والاعتراف بجهوده من خلال مشاركته الإيجابية والفعالة في اتخاذ القرارات، مما يوفر لديه الراحة النفسية والمادية مما يجعله أكثر شعورا بالانتماء والولاء لمنظمتها التي ينتمي إليها، إضافة إلى زيادة ثقة وتحسين علاقاته مع مجموعة عمله وهذا يجعلنا نقول أن جودة الحياة الوظيفية مهمة جدا للعاملين

ففي ظل التغيرات المتسارعة التي تعرفها المجتمعات الحديثة، وتزايد الضغوط المهنية والنفسية في بيئات العمل، أصبحت المؤسسات التربوية مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتوفير مناخ تنظيمي صحي وداعم، يراعي حاجات العاملين ويحفزهم على العطاء، ويتجلى هذا الأمر بشكل واضح داخل المؤسسات التعليمية المتخصصة، لاسيما تلك التي تعنى بذوي الاحتياجات الخاصة، كإعاقة الذهنية، حيث يواجه الأساتذة والمعلمين تحديات مضاعفة تتعلق بطبيعة الفئة المستهدفة، وضغوط العمل، وكثرة المتطلبات الإدارية والتربوية.

وقد أكدت دراسة الخولي (2016) على أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دورا محوريا في تخفيف الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الخاصة، مما يُحسن من أدائهم، ويُعزز من إحساسهم بالرضا الوظيفي والانتماء، وهو ما ينعكس بدوره على جودة الخدمات التربوية المقدمة. كما أشار عبيدات وآخرون (2010) إلى أن توفير بيئة عمل إيجابية تُراعي الجوانب النفسية والمهنية للعاملين يُعد من أبرز محددات تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الولاء المؤسسي، خاصة في المؤسسات التي تتعامل مع فئات تحتاج إلى حساسية عالية، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة.

إن تحقيق مبدأ جودة الحياة الوظيفية لدى العامل يمكن أن يحقق من خلاله العديد من الأغراض الهامة التي من شأنها أن يصل إلى إشباع وتحقيق حاجاته كتحقيق رضاه الوظيفي وشعوره باستقراره وأمنه في عمله ما ينتج عنه تحسين إنتاجية المنظمة وتعظيم فعاليتها التنظيمية وبالتالي تحقيق أهدافها الاستراتيجية. كما أن المناخ التنظيمي لا يعد فقط مجرد إطار تنظيمي يحدد كيفية سير العمل داخل المؤسسة، بل هو مزيج من القيم والعلاقات والتفاعلات.... التي تؤثر في سلوك الأفراد، ودوافعهم ومشاعرهم حيث يرى القربوي: بأنه مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل، والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي يفهمها العاملون ويدركونها، مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم (القربوي، 2009، صفحة 169) بيئة

العمل التي يسودها الاحترام والتقدير والتواصل الإيجابي تؤدي إلى رفع الرضا المهني وتحسين جودة الحياة الوظيفية مما ينعكس بشكل مباشر على الأداء العام للمؤسسة وعلى جودة الخدمات التربوية المقدمة خصوصا في المجالات التي تتطلب حساسية عالية في التعامل كما هو الحال في ميدان تعليم الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة. في ضوء ما سبق تتحدد أهمية هذا البحث في تحليل العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى فئة من الأساتذة والمعلمين العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك بهدف الوقوف على العوامل التنظيمية المؤثرة في رفاه المهني وتقديم توصيات تساهم في تحسين بيئة العمل داخل هذه المؤسسات.

وبناء على ما سبق سنحاول الإجابة على التساؤل الرئيسي: هل توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة؟

وتندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية:

- ما مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة؟
- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرارات وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الاتصال وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة؟

2-فرضيات الدراسة:

-الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي - 01-المسيلة.

- الفرضيات الجزئية:

- مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة متوسط.

- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة. متوسط.

- توجد علاقة ارتباطية بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرارات وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية بين الحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية بين الاتصال وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

3-أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة الحالية من محاولة كشفها عن:

الأهمية العلمية:

*تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً على جودة الحياة الوظيفية وكيف تؤثر على الحياة الوظيفية للموظف.

*إثراء الأدب النظري والبحث العلمي فيما يخص المواضيع المتعلقة بالمناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.

* يمكن أن يساهم هذا البحث في اكتشاف رؤى جديدة حول كيفية تأثير جودة الحياة الوظيفية على رضا الموظف ومستوى أدائه الوظيفي.

* ترسيخ مفهوم جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية، ودور المناخ التنظيمي في تحقيقها وتسهيل الضوء على العلاقة بين المفهومين

* قد تساعد الدراسة في التعرف على متطلبات المناخ التنظيمي لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لأساتذة المركز وأليات تحقيقها.

الأهمية العملية:

* تحسين بيئات العمل من خلال قياس جودة الحياة الوظيفية وتقييم أبعادها المختلفة.

* المساهمة في تطوير استراتيجيات تحسن البيئة العملية وزيادة رضا الموظفين.

* جذب الكفاءات والاحتفاظ بها من خلال تطوير الموارد البشرية وذلك بالتركيز على التدريب المهني والتقدم الوظيفي وتنمية مهارات الموظفين وتعزيز مساراتهم الوظيفية.

* المساهمة في تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين.

4-أهداف الدراسة:

* معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز البيداغوجي نفسي -01- المسيلة

* التعرف على مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة متوسط.

* التعرف على ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة

* التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة.

* التعرف على طبيعة العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

* التعرف على طبيعة العلاقة بين الحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

* التعرف على طبيعة العلاقة بين الاتصال وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

5- مفاهيم الدراسة:

5-1- المناخ التنظيمي:

لغة: يعني: حالة الجو، حيث يمكن القول أن كلمة مناخ هي تعبير مجازي يتعلق عادة بالبيئة والطبيعة لموقع جغرافي يصف فصول السنة والتحويلات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع. (علي بن هادية، 1991، الصفحات 497,496)

اصطلاحاً: عرفه القريوتي: على أنه مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل، والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي يفهمها العاملون ويدركونها، مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم. (القريوتي، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، 1994، صفحة 169)

إجراءياً: هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على مقياس المناخ التنظيمي.

أبعاد المناخ التنظيمي:

القيادة التنظيمية: تشير القيادة التنظيمية إلى قدرة الأفراد أو الجماعات على التأثير على الآخرين داخل المنظمة وإلهامهم وتوجيههم نحو تحقيق هدف أو رؤية مشتركة. وتكتسي القيادة التنظيمية الفعالة أهمية حاسمة لنجاح أي منظمة، لأنها تساعد على تهيئة بيئة عمل إيجابية ومنتجة، وتعزيز الابتكار والإبداع، ودفع عجلة الأداء لتحقيق النتائج المرغوبة. (الطاهر، 2024)

إجراءياً: هي الطريقة التي يستعملها المسؤولون ليؤثروا على سلوك وتوجهات المرؤوسين للتأثير عليهم وإستمالتهم وذلك لتحقيق أهداف المركز والأساتذة.

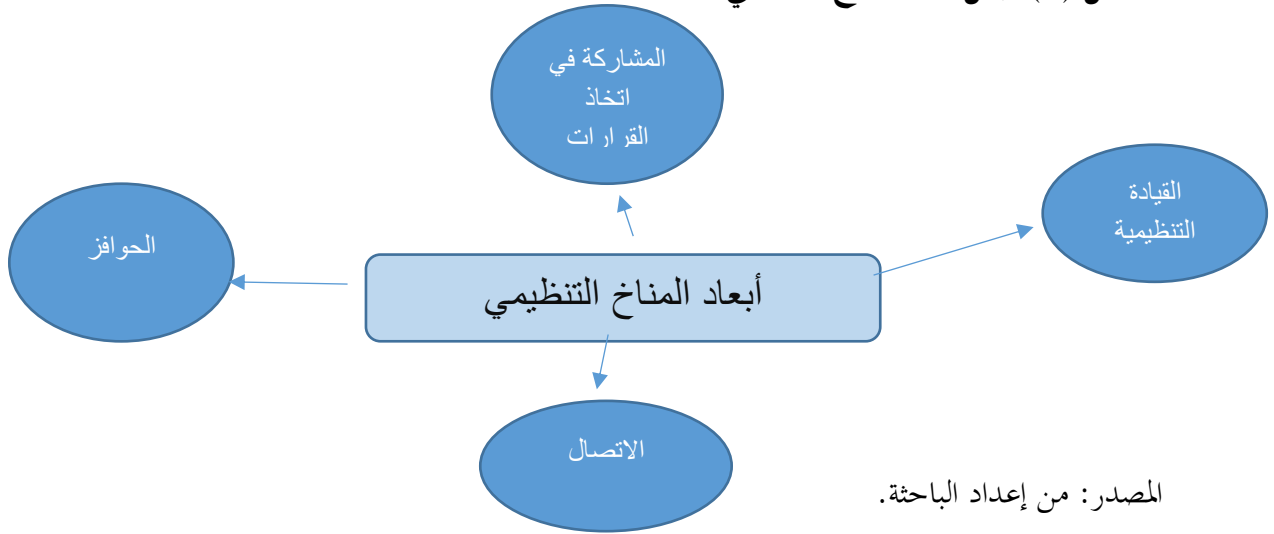
المشاركة في اتخاذ القرارات: المشاركة في اتخاذ القرارات: من خلال هذا النمط تتاح فرصة المشاركة الجماعية للأفراد العاملين بالمنظمة حيث يشاركون في إبداء الرأي والنصح خاصة إذا تعلق القرار بمصالحهم، إذ تتاح لهم من خلال المشاركة تحقيق درجة عالية من الرضا حول القرار المتخذ وغالبا ما ينال قبولا واسعا من جميع الأطراف المشاركة، وتتسم سبل تنفيذه بالسهولة والمرونة ويحقق لديهم إشباعا نفسيا ورضا ملحوظا في بناء القرار وصناعته. (كاظم م.، 2008، صفحة ص182).

إجرائيا: الدرجة التي يعبر عنها الأساتذة من خلال إجاباتهم على فقرات الاستبيان المتعلقة بمساهمتهم في مناقشة القرارات التي تخصهم داخل المركز ومدى شعورهم بأن آراءهم مسموعة ومؤثرة في صناعة القرار. الحوافز: هي مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المنظمة لتوفيرها للعاملين بها سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية إيجابية أو سلبية، بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية وتحقيق الفعالية المنشودة من ناحية أخرى، إن عملية التحفيز يجب أن ترتبط بالأداء المتميز وتحقيق النتائج المرجوة، وان يحصل الفرد على المكافأة التي يستحقها طبقا لما حققه من النتائج مقارنة بما كان مستهدفا. (المغربي، 1995، صفحة ص245)

إجرائيا: هو مجموعة التريقات والعلاوات والمكافآت التي يتحصل عليها الأساتذة التي يتحصل عليها الأساتذة بناء على أدائهم ونتائجهم المحققة، ويتم قياسه من خلال إستجاباتهم على فقرات الاستبيان التي تعكس مستوى الرضا عن المكافآت، وعدالتها، وعلاقتها بالأداء، ومدى تحفيزها لهم لتحقيق الأهداف المنشودة الاتصال: هو نشاط إداري واجتماعي ونفسي داخل المنظمة، ويساهم في نقل المفاهيم والآراء والأفكار عبر القنوات الرسمية، وبين مختلف مستويات المنظمة الصاعدة أو الهابطة أو المتوازية إذ أن الاتصال الجيد ذلك الاتصال ذو اتجاهين (الاتصال الصاعد والاتصال النازل)، فالاتصالات الصاعدة هي الاقتراحات، الأفكار، الشكاوي والتقارير التي يرفعها مسؤولو الإدارات الإشرافية والوسطى إلى الإدارة العليا، أما الاتصالات الهابطة فهي الأوامر، القرارات، التوجيهات الصادرة من الإدارة العليا إلى مستويات الإدارة الأدنى، إن أنماط الاتصالات السائدة من شأنها خلق المناخ التنظيمي الملائم للإبداع والابتكار والمساهمة في اتخاذ القرارات (ماهر، 2005،، صفحة ص340).

إجرائيا: هو مختلف الوسائل التي يتم من خلالها تبادل الآراء والأفكار والمعلومات بين مختلف المستويات الإدارية داخل المركز، سواء عبر القنوات الرسمية الصاعدة (كالإقتراحات والتقارير) أو الهابطة (كالتوجيهات والقرارات)، ويقاس من خلال إستجابات الأساتذة على فقرات الاستبيان المتعلقة بسلاسة الإتصال، ووضوحه، ومدى مساهمته في دعم إتخاذ القرار وتهيئة مناخ تنظيمي إيجابي.

الشكل (1): يمثل أبعاد المناخ التنظيمي



5-2- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

اصطلاحاً:

تعرف الجودة بأنها شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال ما يتوفر لديه من إمكانيات ومن خلال ما يقدم له من خدمات في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه. (كاظم م.، 2006، صفحة 64)

اجرائياً:

هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على مقياس جودة الحياة

6- الدراسات السابقة:

6-1- الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير المناخ التنظيمي:

-دراسة بوخروبة أسماء (2018): بعنوان دور المناخ التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين دراسة حالة بولاية أدرار.

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور المناخ التنظيمي في تحسين أداء الموظفين بولاية الجزائر، وقد تم معالجة إشكالية رئيسية مفادها التعرف و البحث في خصائص بيئة العمل الداخلية من خلال تحديد طبيعة

المناخ التنظيمي السائد وتحليل العناصر المشكلة له (الهيكلة التنظيمي، القيادة، الاتصال، المشاركة، طبيعة العمل، التكنولوجيا، والعلاقات الإنسانية) وتأثيرها على أداء الموظفين، وتمت الدراسة على عينة من الموظفين الدائمين في الولاية بلغت نسبتها 20 من أفراد المجتمع الكلي، ولإنجاز متطلبات البحث تم تصميم استبيان لجمع البيانات ضم 30 سؤالاً توزعت في محورين، المحور الأول يتعلق بالمناخ التنظيمي والمحور الثاني يتعلق بالأداء الوظيفي، بالاعتماد على المقابلة والملاحظة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود علاقة ارتباط وتأثير بين عناصر المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي.
- الاهتمام بتنمية الموارد البشرية والاستثمار فيها يعتبر من أهم الآليات الواجب اعتمادها في المنظمات من أجل تحسين المناخ التنظيمي والأداء.
- الولاية كجماعة محلية لا تتمتع بالاستقلالية بشكل كلي وإنما تخضع للوصاية.
- المناخ التنظيمي في ولاية الجزائر مناخ قائم على بيروقراطية التسيير ويفتقد لأطر المشاركة والتمكين.
- غياب نظام فعال للحوافز يصب ضمن احتياجات الموظفين.
- يوجد رغبة واستعداد من طرف الموظفين لتحسين وتطوير أسلوب التسيير في الولاية.

- دراسة علي بن سعيد بن راشد العبري (2021) أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية (دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص القيادة)

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية في سلطنة عمان حيث تم تحديد عناصر المناخ التنظيمي (المشاركة في اتخاذ القرارات، الاتصالات، التدريب، حوافز العمل) وتكونت عينة الدراسة من (217) فرداً من الموظفين الإداريين حيث في الكليات التقنية التابعة لجامعة التقنية والعلوم التطبيقية في سلطنة عمان، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات، حيث اشتمت على ثلاثة محاور هي المناخ التنظيمي، والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

أظهرت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية هو مناخ إيجابي بجميع أبعاده (الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات، والتدريب) حيث جاءت بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج إلى

عدم وجود أثر لبعدها (المشاركة في اتخاذ القرارات) على أداء العاملين كما أن هناك أثر للتدريب المستخدم على أداء العاملين في الجامعة وقد بينت الدراسة بأن نمط الاتصالات يؤثر في العمل إيجابيا على أداء العاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية. وخلصت هذه الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر (كمتغير وسيط) تأثيرا معنويا في العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي.

-دراسة بهار حمزة، هتهات المهدي (2022): بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسات الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملياتية لغرداية -

يهدف هذا البحث للتعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، النمط القيادي، اتخاذ القرار، الاتصال) والثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملياتية لغرداية من وجهة نظر العاملين، ولعرض تحقيق الهدف تم استخدام المنهج الوصفي، بلغ حجم عينة البحث (100) فرد ولتحليل الاستبيان تم الاستعانة ببرمجية spss إصدار 26، وخلص إلى أن المناخ التنظيمي علاقة إيجابية قوية بمستوى الثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملياتية لغرداية.

- دراسة غربي البشير، مسيكر أيوب، هادف رانية: بعنوان واقع المناخ التنظيمي في مؤسسة سونلغاز من وجهة نظر القيادة الإدارية الوسطى دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز -سكيكدة-

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -سكيكدة- وللتحقق من هذا الهدف استخدم المنهج الوصفي باعتباره أكثر كفاءة في الكشف عن الهدف المنشود وكذلك أيضا يتماشى مع طبيعة الدراسة وقد تكونت عينة الدراسة من 39 عاملا كما اعتمد الباحثون على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وكذا على الإحصاء الوصفي (نسب مئوية التكرارات، المتوسط الحسابي) والإحصاء الاستدلالي (ألفا كرونباخ)، وقد توصلت الدراسة إلى أن المناخ السائد في المؤسسة هو المناخ المفتوح

- دراسة بهاز جيلالي، جقاوة أميرة 2022: بعنوان واقع تأثير المناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي في المؤسسة: دراسة حالة مديرية بريد الجزائر وحدة غرداية

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تأثير المناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي في مديرية بريد الجزائر وحدة ولاية غرداية , وللوصول إلى أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي ودراسة الحالة وذلك باستخدام أداة الاستبيان ,وتكون مجتمع البحث من مجموعة من الموظفين العاملين في مديرية بريد الجزائر وحدة غرداية حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة 60 استبيان تم استرجاع 38 استبيان فقط أي بنسبة

63.3، تم تحليل بياناته المتحصل عليها باستخدام البرامج الإحصائية نسخة 19، أظهرت النتائج المتوسل إليها أنه هناك مستوى متوسط للمناخ التنظيمي ومرتفع بالنسبة للالتزام التنظيمي في المديرية، ووجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين المناخ والالتزام التنظيمي، وأيضا وجود أثر لأبعاد المناخ التنظيمي (المهيكل التنظيمي، مناخ العمل، الحوافز، العلاقات الداخلية، التكنولوجيا) على الالتزام التنظيمي، كما توصل إلى عدم وجود فروق تعزى إحصائيا للعوامل الشخصية لأفراد عينة البحث تبعا لمتغير الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية والمستوى الوظيفي لكلا المتغيرين.

6-2- الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير جودة الحياة الوظيفية:

- دراسة سليمة بوتاعة (2018-2019) -: بعنوان دور جودة حياة العمل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات إنتاج الكهرباء على مستوى الشرق الجزائري.

هدفت الدراسة الى التعريف بموضوع جودة حياة العمل من حيث المفهوم الخصائص، علاقته ببعض المفاهيم الأخرى وكذا إبراز الدور الذي يلعبه داخل المؤسسة، من حيث تحقيق الاستقرار والتأثير على قدرات العاملين، وتحفيزهم بالإضافة إلى توجيه سلوكهم في مكان عملهم. التعريف كذلك بمفهوم ومكونات تنمية الموارد البشرية، وتوضيح أهمية تهيئة أبعاد جودة حياة العمل في تنمية العنصر البشري. تضمن مجتمع الدراسة جميع الافراد العاملين بمؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بكل من ولاية جيجل بجاية عنابة وإجمالي العدد الذي وفقت به الباحثة في نهاية 2016 وبداية 2017 هو 554 فرد ومجموع عينة التي اعتمدها الباحثة 340 مفردة فعلية، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وتمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

* مفهوم جودة حياة العمل عامل مؤثر داخل المؤسسة من شأنه دعم الاستقرار وتحقيق أحسن النتائج التنظيمية.

* مستوى إدراك مفردات عينة الدراسة لأهمية تنمية الموارد البشرية مرتفع.

* مستوى جودة حياة العمل الناتج عن تسيير كل بعد، العوامل الطبيعية، العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، التمكين التنظيمي وتوازن العمل/الحياة على مستوى مرتفع.

*عدم وجود فروق ذات معنى في مستوى جودة حياة العمل المدركة وكذلك أبعادها بين المؤسسات محل الدراسة.

*عدم وجود اختلافات ذات معنى بين المؤسسات محل الدراسة في مستوى تنمية الموارد البشرية *وجود تأثير لأبعاد جودة حياة العمل على مستوى تنمية الموارد البشرية وفقا لإدراك مفردات عينة الدراسة.

-دراسة فخري امين عبد الله مريبط الجبوري (2021): بعنوان دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة حالة في مديرية إحصاء صلاح الدين.

هدفت الدراسة إلى وصف متغيرات الدراسة وتحديد علاقات الارتباط والتأثير بينهما والمتمثلة بأبعاد جودة حياة العمل (المشاركة في اتخاذ القرار, القيادة وأسلوب الإشراف, الاستقرار والأمان الوظيفي, برامج التدريب والتعلم, الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل, علاقات العمل, التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية, الأجور والمكافأة, فرص الترقى والتقدم الوظيفي) في الالتزام الوظيفي, من أجل تحقيق فهم اعمق لذلك الأثر تبني الباحث منهج الدراسة الوصفي التحليلي في ظل اعتماد الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها:

- كشف نتائج تحليل مقياس الإجابة للمبحوثين حول كل متغير من متغيرات الدراسة، إن المعدل العام لإجاباتهم كان مقبولا ومع الاتجاه الإيجابي مما يؤكد حاجة الافراد العاملين إلى أن تهتم الإدارة بجودة العمل من أجل تعزيز التزامهم التنظيمي.

-تحقق وجود ارتباط وتأثير معنوي بين متغيرات الدراسة.

واعتمادا على الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، فقد قدم الباحث مجموعة من المقترحات المنسجمة مع هذه الاستنتاجات من أجل الارتقاء بواقع عمل مديرية إحصاء صلاح الدين في العراق منها:

-زيادة اهتمام إدارة المنظمة قيد الدراسة بأبعاد جودة حياة العمل لما لها من دور كبير في تعزيز الالتزام التنظيمي.

-على المنظمة قيد الدراسة أن تولي اهتماما بتطوير قدرات ومهارات الأفراد العاملين من خلال الدورات التدريبية المتخصصة التي تخص العمل.

-دراسة بيطام حسين، يوسفى حدة 2023: بعنوان عبء العمل وأثره على جودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة-

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير عبء العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 238 أستاذ وأستاذة على مستوى 14 ثانوية خلال الموسم الدراسي 2023/2022، بينما تمثلت أداة جمع البيانات في مقياس عبء العمل وجودة الحياة الوظيفية، وتم تحليل البيانات المتحصل عليها باستخدام برنامج **spss.v23** وبرنامج **smart pls .v.4**، حيث تم التوصل إلى أبعاد متغير عبء العمل المتمثلة في (خصائص المهمة، وتيرة العمل، العواقب الصحية) تأثر بشكل سلبي وبدرجة صغيرة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي، كما أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته 19% من المتغير التابع.

دراسة فيروز مصطفى الحمدي (2024): بعنوان جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز أخلاقيات المهنة -دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية كمرك دهوك-دكتوراه في الإدارة.

يهدف هذا البحث إلى بيان دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثلاثة (الالتزام الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، القيادة وأسلوب الإشراف) كمتغير مستقل في أخلاقيات العمل كمتغير تابع، لتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استمارة الاستبيان وزعت على 70 موظف في مديرية كمرك دهوك، تم الحصول على 51 استبيان صالح للتحليل، والتي تم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية قوية بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل، حيث تلعب القيادة وأسلوب الإشراف دورا كبيرا في هذا التعزيز، خلص البحث إلى مجموعة من المقترحات منها: تعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتنظيم برامج تدريبية لتطوير مهارات القيادة الرشيدة، كما ينصح بتطوير آليات لتبادل المعلومات وتعزيز التواصل بين المسؤولين والموظفين لضمان بيئة عمل عادلة وداعمة، بالإضافة إلى ذلك يجب وضع مدونة لقواعد السلوك الأخلاقي وتنظيم برامج توعية حول أخلاقيات الوظيفة العامة، وأوصى البحث بإجراء المزيد من الدراسات لتحديد العوامل الأخرى المؤثرة على أخلاقيات المهنة.

دراسة فلاح ياسمين، بوهالي رتيبة 2024: بعنوان أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإنهاك الوظيفي لدى الممرضين -دراسة حالة بمصلحة الاستعجالان بمستشفى مصطفى باشا الجزائر.

هدفت الدراسة إلى اختيار أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمرضين وفقا لمقياس **brooks and andrson** على الإنهاك الوظيفي وفقا لمقياس **maslach** باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة عن متغيرات

الدراسة، من خلال توزيعه على عينة تبلغ 54 ممرض من مصلحة الاستعجالان بمستشفى مصطفى باشا بالجزائر، ويتم تحليل النتائج باستخدام برنامج **spss v21**

توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك متوسط منخفض من جودة الحياة الوظيفية ومستوى مرتفع من الإنهاك الوظيفي بقسم الاستعجالان محل الدراسة، بالإضافة إلى أنه تم التوصل إلى عدم وجود أثر لبعدي الحياة العملية والشخصية وبعد تصميم العمل على الإنهاك الوظيفي، بينما يوجد أثر لبعدي سياق العمل وبيئة العمل على الإنهاك الوظيفي، مما سمح باقتراح توصيات من شأنها الرفع من مستوى جودة الحياة الوظيفية والتقليل من مستوى الإنهاك الوظيفي.

6-3- الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرين معا:

-دراسة إبراهيم عاشوري (2016-2017): بعنوان المناخ التنظيمي وجودة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر- دراسة عينة من الجامعات الجزائرية -أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم التسيير تخصص علوم التسيير.

حاولت هذه الدراسة إبراز أثر المناخ التنظيمي على تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، حيث اعتمدت على استبيان تم توزيعه على أساتذة كليات ومعاهد الاقتصاد بالجامعات الجزائرية، حيث بلغ عددهم (402) أستاذ دائم بالجامعات الجزائرية.

وقد بينت هذه الدراسة أثر عناصر المناخ التنظيمي: الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، الاتصالات التنظيمية، والتكنولوجيا المستخدمة في تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، كما بينت هذه الدراسة وجود تباين في أثر هذه العناصر على تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي.

- دراسة يعقوب سالم (2021):. بعنوان أليات المناخ التنظيمي لتحقيق جودة الحياة الوظيفية في التنظيمات

تركز هذه الدراسة على مفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال مقارنته بالمناخ التنظيمي، حيث تم التركيز على أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية وعوامل نجاحها كنظام الاتصالات ثم دراسة مؤشرات قياس جودة الحياة الوظيفية، إضافة إلى التركيز على عوائق جودة الحياة الوظيفية في المنظمات، وهو ما تعنى المؤسسات والمنظمات الحديثة اليوم بتنمية مواردها البشرية التي تعمل بها باعتبار أن العنصر الإنساني يمثل أحد الركائز التي تقوم عليها المنظمات كركيزة من عناصر الإنتاج بصرف النظر عن طبيعة النشاط التي تقوم

به هذه المنظمات، ومتواجهه في العنصر الواحد والعشرين من تحديات جديدة تختلف عن تلك التي كانت تواجهها خلال العقود المنصرمة.

-دراسة هجرسي (2023): بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدي معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة.

دراسة تحليلية هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتحديد متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة الحالية للعديد من النتائج منها:

العلاقة الوطيدة بين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة، والمناخ التنظيمي السائد بمدارس التربية الخاصة.

بالنسبة لواقع المناخ التنظيمي اللازم لتحقيق جودة الحياة الوظيفية بمدارس التربية الخاصة اتضح ما يلي

-ضعف المناخ التنظيمي بمدارس التربية الخاصة وسليته.

-ضعف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة.

-ضعف برامج تأهيل الكوادر البشرية وتدريبها بمدارس التربية الخاصة.

-ضعف العلاقات الإنسانية بين معلمي ذوي الإعاقة في بيئة العمل.

-تسلط بعض أعضاء الإدارة، وانفرادهم بسلطة اتخاذ القرارات دون مشاركة المعلمين بمدارس التربية الخاصة.

-قلة توفير المناخ التنظيمي الذي يسعى لتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية للمعلم وحياته الشخصية بمدارس التربية الخاصة.

-القصور في توفير ظروف عمل بيئية صحية وأمنة، وقلة توفير ظروف العمل المادية الخاصة بالبيئة، وقلة كفاية الأجور والرواتب.

7-التعقيب على الدراسات السابقة من حيث أوجه الشبه والاختلاف:

بعد استعراض الدراسات السابقة لابد من مناقشتها من حيث أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها ومع دراستنا وكذلك ملامح الاتفاق من حيث المنهج وعينة البحث والأدوات المستخدمة في الحصول على البيانات.

أولاً: الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي:

من حيث الهدف:

تباينت أهداف الدراسات السابقة والخاصة بالمناخ التنظيمي فمنها من هدفت إلى التعرف على دور المناخ التنظيمي في تحسين أداء الموظفين كدراسة بوخروبة أسماء (2018)، ودراسة غربي البشير، مسيكر أيوب، هادف رانية التي إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد، ودراسة بهار حمزة، هتهات المهدي (2022) : التي هدفت للتعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (الميكال التنظيمي، النمط القيادي، اتخاذ القرار، الاتصال) والثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة اتصالات الجزائر، بينما اشتركت باقي الدراسات في دراسة اثر مناخ التنظيمي - كدراسة علي بن سعيد بن راشد العبري (2021) هدفت الدراسة الى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة بهاز جيلالي، جقاوة أميرة 2022 : التي هدفت إلى التعرف على واقع تأثير المناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي في مديرية البريد.

من حيث المنهج:

تباينت معظم الدراسات السابقة في المنهج في دراسة بوخروبة أسماء (2018)) و- دراسة علي بن سعيد بن راشد العبري (2021) فقد اعتمدوا على المنهج الوصفي التحليلي، أما دراسة بهار حمزة، هتهات المهدي (2022) - دراسة غربي البشير، مسيكر أيوب، هادف رانية فقد استخدموا المنهج الوصفي، أما دراسة بهاز جيلالي، جقاوة أميرة 2022: المنهج الوصفي ودراسة الحالة

من حيث العينة:

من حيث طبيعة وحجم العينة، تباينت الدراسات السابقة بحسب نوع المؤسسة والسياق التنظيمي، إلا أنها جميعاً ركزت على الموظفين في مستويات وظيفية مختلفة باعتبارهم المصدر الأساسي لفهم المناخ التنظيمي. فقد اعتمدت دراسة بوخروبة أسماء (2018-) على عينة من الموظفين الدائمين في ولاية أدرار، بلغت نسبتهم 20% من المجتمع الأصلي للدراسة، بينما دراسة بن سعيد بن راشد العبري (2021) أكثر اتساعاً،

حيث شملت (217) موظفًا إداريًا موزعين على الكليات التقنية التابعة لجامعة التقنية والعلوم التطبيقية في سلطنة عمان، أما دراسة بهار حمزة و هتهات المهدي (2022) فقد اختارت عينة مكونة من (100) فرد، من جهة أخرى، اقتصرت دراسة غربي البشير، مسيكر أيوب، وهادف رانية على عينة صغيرة نسبيًا (39) عاملاً من القيادة الإدارية الوسطى في مؤسسة سونلغاز بسكيكدة، وأخيراً، اعتمدت دراسة بهاز جيلالي وجقاوة أميرة (2022) على عينة من (60) موظفًا في مديرية بريد الجزائر - وحدة غرداية، حيث تم استرجاع (38) استبيانًا.

من حيث أدوات:

جميع الدراسات السابقة المتعلقة بالمناخ التنظيمي تناولت في تطبيقاتها مقاييس جاهزة صممها الباحثون اعتماداً على مقاييس أخرى وعلى الخلفية النظرية لموضوع الدراسة.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

من حيث الهدف:

تباينت أهداف الدراسات السابقة والخاصة بجودة الحياة الوظيفية فمنها من هدفت التعريف بموضوع جودة حياة العمل من حيث المفهوم الخصائص، علاقته ببعض المفاهيم الأخرى....وكذا إبراز الدور الذي يلعبه داخل المؤسسة، كدراسة سليمة بوتاعة (2018-2019)، وبينما دراسة فخري امين عبد الله مريب الجبوري (2021) هدفت الدراسة إلى وصف متغيرات الدراسة وتحديد علاقات الارتباط والتأثير بينهما والمتمثلة بأبعاد جودة حياة العمل (المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة وأسلوب الإشراف، الاستقرار والأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، علاقات العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، الأجور والمكافأة، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) في الالتزام الوظيفي، أما دراسة بيطام حسين، ويوسفي حدة 2023 هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير عبء العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة، ومنها ما هدفت إلى بيان دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثلاثة (الالتزام الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، القيادة وأسلوب الإشراف) كمتغير مستقل في أخلاقيات العمل كمتغير تابع كدراسة دراسة فيروز مصطفى الحمدي (2024) أما دراسة فلاح ياسمين

,بوهالي رتيبة 2024 هدفت الدراسة إلى اختيار أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمرضين وفقا لمقياس **brooks and andrson** على الإنهاك الوظيفي وفقا لمقياس **.maslach**.

من حيث المنهج:

تباينت معظم الدراسات السابقة في المنهج في دراسة سليمة بوتاعة (2018-2019) ودراسة فخري امين عبد الله مريبط الجبوري (2021) ودراسة فيروز مصطفى الحمدي (2024) فقد اعتمدوا على المنهج الوصفي التحليلي، أما دراسة بيطام حسين، يوسفى حدة 2023 فقد استخدم المنهج الوصفي، أما دراسة فلاح ياسمين، بوهالي رتيبة 2024 اعتمدت على دراسة حالة.

من حيث العينة:

العينات المستخدمة في الدراسات السابقة الخاصة بجودة الحياة الوظيفية اشتملت جميع الافراد العاملين بمؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بكل من ولاية جيجل بجاية عناية وإجمالي العدد الذي وفقت به الباحثة في نهاية 2016 وبداية 2017 هو 554 فرد ومجموع عينة التي اعتمدها الباحثة 340 مفردة كدراسة- سليمة بوتاعة (2018-2019)، ودراسة بيطام حسين، يوسفى حدة 2023 وتكونت عينة الدراسة من 238 أستاذ وأستاذة على مستوى 14 ثانوية خلال الموسم الدراسي 2022/2023، و دراسة فيروز مصطفى الحمدي (2024) دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية كمرك دهوك-دكتوراه في الإدارة. 70 موظف في مديرية كمرك دهوك، بينما نجد كل من دراستين أخيرتين اعتمدوا دراسة حالة - دراسة فخري امين عبد الله مريبط الجبوري (2021) دراسة حالة في مديرية إحصاء صلاح الدين، دراسة فلاح ياسمين، بوهالي رتيبة 2024 -دراسة حالة دراسة حالة بمصلحة الإستعجالات بمستشفى مصطفى باشا الجزائر، أما دراستنا الحالية فاعتمدت علة عينة من أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-مقران على المسيلة(60مفردة)

من حيث الأدوات:

بعض الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية تناولت في تطبيقها مقياس جاهز مثل دراسة فلاح ياسمين، بوهالي رتيبة 2024 -دراسة حالة دراسة حالة بمصلحة الإستعجالات بمستشفى مصطفى باشا الجزائر جودة الحياة الوظيفية **Christina Maslach / Brooks & Anderson** الإنهاك الوظيفي،

أما بقي الدراسات فقد اعتمدت على إعداد مقاييس لدراساتهم اعتمادا على مقاييس آخر وعلى الجانب النظري للدراسة.

ثالثا: الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا:

من حيث الهدف:

تباينت أهداف الدراسات السابقة والخاصة بجودة الحياة الوظيفية فمنها من هدفت التعريف تركز هذه الدراسة على مفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال مقارنته بالمناخ التنظيمي ,حيث تم التركيز على أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية وعوامل نجاحها كنظام الاتصالات ثم دراسة مؤشرات قياس جودة الحياة الوظيفية ,إضافة إلى التركيز على عوائق جودة الحياة الوظيفية في المنظمات كدراسة يعقوب سالم (2021)بينما هدفت دراسة هجرسي (2023) إلى وضع تصور مقترح لتحديد متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة، حاولت دراسة إبراهيم عاشوري (2016-2017) إبراز أثر المناخ التنظيمي على تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر أما دراستنا الحالية هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-مقران علي المسيلة.

من حيث المنهج:

تباينت معظم الدراسات السابقة في المنهج في دراسة يعقوب سالم (2021). دراسة إبراهيم عاشوري (2016-2017) فقد اعتمدوا على المنهج الوصفي التحليلي بينما استخدمت الدراسة هجرسي (2023) المنهج الوصفي.

من حيث العينة: العينات المستخدمة في الدراسات السابقة الخاصة بالمتغيرين معا اشتملت أساتذة كليات ومعاهد الاقتصاد بالجامعات الجزائرية، حيث بلغ عددهم (402) أستاذ دائم بالجامعات الجزائرية كدراسة إبراهيم عاشوري (2016-2017): اما دراسة يعقوب سالم (2021). كانت دراسة نظرية، اعتمدت دراسة هجرسي (2023) اعتمدت على عينة من معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة. وهذا ما يتطابق مع دراستنا الحالية التي اعتمدت عينة من أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-مقران علي المسيلة .

من حيث الأدوات:

بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرين معا تناولت في تطبيقها مقياس جاهز مثل: هجرسي (2023) تمثلت أداة الدراسة في استبيان مكون من محورين رئيسيين:

Brooks and Anderson. مقياس جودة الحياة الوظيفية

Litwin and Stringer. مقياس المناخ التنظيمي

تم تكييف هذه المقاييس لتناسب البيئة التعليمية لمعلمي ذوي الإعاقة في مدارس التربية الخاصة، بينما دراسة يعقوب سالم (2021) لم يستعمل أي أداة دراسة إبراهيم عاشوري (2016-2017) اعتمد استبيان من تصميم الباحث، في حين أن دراستنا الحالية سوف تعتمد على مقياس المناخ التنظيمي من تصميم الباحث ومقياس جودة الحياة الوظيفية المصمم من طرف محرز نجاة وقميش سيد علي.

8-أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: تمثلت أوجه الاستفادة فيما يلي:

- 1- بلورة وإثراء الإطار النظري.
- 2- تحديد واختيار أدوات الدراسة الأنسب
- 3- إختيار المنهج العلمي المناسب للدراسة
- 4- تدعيم نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
- 5- إستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة
- 6- الإستفادة من مراجع الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

المناخ التنظيمي

تمهيد:

يُعدّ المناخ التنظيمي من أبرز الظواهر الإدارية التي حظيت باهتمام كبير من قِبَل الباحثين والمختصين في مجال الإدارة والتنظيم، وذلك نظراً لأثره العميق على سلوكيات العاملين وأدائهم داخل المؤسسات. فالمناخ السائد داخل المنظمة يُشكّل الإطار العام الذي يتحرك فيه الأفراد ويؤثر بشكل مباشر على مدى رضاهم وتحفيزهم، وكذلك على قدرتهم على الإبداع والتفاعل والتواصل الفعّال

إن تهيئة مناخ تنظيمي إيجابي يعزّز من الثقة المتبادلة، ويقوّي الروح الجماعية، ويخلق بيئة عمل محفّزة، تُسهم بشكل فعّال في تحسين أداء الموارد البشرية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية. ومن هذا المنطلق، بات من الضروري على الإدارة أن تولي اهتماماً بالغاً بتحليل المناخ التنظيمي، والتعرف على أبعاده وخصائصه، لما له من دور جوهري في تحقيق الاستقرار الداخلي ورفع مستوى التناسق بين الأفراد داخل المؤسسة.

1- مفهوم المناخ التنظيمي:

مصطلح المناخ التنظيمي هو أحد المفاهيم التي تبلورت في إطار تطور الفكر الإداري المعاصر، ويعد كورنل أول من استخدم مصطلح المناخ التنظيمي (المؤسسي) في عام 1955 في دراساته عن مناخ المؤسسات التعليمية. أن التناسق الخاص للخصائص المحتملة للبيئة والوسط والنظم الاجتماعية والثقافية تكون مع المناخ يمثل ما أن التناسق الخاص للخصائص الشخصية تكون شخصية الفرد. (المومني، 2006، صفحة ص25)

يعد المناخ التنظيمي بمثابة المقياس الذي يقيس شخصية المنظمة، ولذلك فهو أحد المفاهيم الأساسية في نظرية المنظمة وهو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل وتمثل قوة كبيرة في تأثيرها على سلوك المعلمين أثناء العمل، وتوضح أهمية المناخ التنظيمي عند تطوير المنظمة ومحاوله زيادة فعاليتها، وأنه من الممكن وصف المناخ التنظيمي في إحدى المنظمات بأنه مناخ مشجع ومساعد على تولد وصف السلوك الإيجابي، بينما مناخ آخر على انه مثبط ويساعد على السلوك السلبي (المومني، 2006، صفحة 27).

عرفه العميان: المناخ التنظيمي هو البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، وهذا يعني الثقافة، القيم، العادات، الأعراف، الأنماط السلوكية، المعتقدات الاجتماعية، وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة (العميان، 2008، صفحة 305)

2- خصائص المناخ التنظيمي:

من خلال التعريفات السابقة يمكن استخلاص عدد من الخصائص منها:

- أن مفهوم المناخ التنظيمي يعبر عن مجموعة من الخصائص أو السمات المرتبطة ببيئة العمل الداخلية، ولا يعبر عن البيئة الخارجية بعناصرها ومتغيراتها.

- أن الإدارة العليا تلعب دورا رئيسيا في تشكيل المناخ التنظيمي من خلال ما تحدده من سياسات ونظم للعمل ومتحملة من اتجاهات وكذلك الفلسفة التي تتبناها.

- أن فهم المناخ التنظيمي وتحليله يتطلب التعامل مع العالم الإدراكي للمنظمة، وهذا الإدراك مرتبط إلى حد كبير بالنظام المعرفي للفرد، أي خبراته وتجاربه وتعليمه وثقافته، فالمناخ التنظيمي هو مجموعة القيم والاتجاهات السلوكية وأثار الممارسات التي يدركها الفرد داخل المنظمة.

- إن المناخ التنظيمي نسبي وليس مطلق بسبب تداخلات الواقع الموضوعي والإدراك الذاتي والوصول إلى دمج ما بين الموضوعي والذاتي للخروج بالواقع المدرك، (فالمناخ التنظيمي لا يتصف بالثبات وإنما هو في تطور مستمر نتيجة للتطورات الحاصلة في البيئة الخارجية، كما أنه يتفاعل بين ما تتطلبه وتنتهجه المنظمة من احتياجات وأهداف، ومستوى إدراك الفرد لهذه البيئة لتقدم في الأخير محصلة التفاعل التي يظهر في سلوك الأفراد وأدائهم الوظيفي).

- يتأثر المناخ التنظيمي بنوعية الموارد البشرية في المنظمة لأنه وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد -المناخ يتحدد بصفة جوهرية بواسطة خصائص الآخرين وسلوكهم واتجاهاتهم، وكذلك بواسطة الوقائع الاجتماعية والثقافية.

- يؤثر المناخ التنظيمي بشكل مباشر في اتجاهات وقيم العاملين في المنظمة وبالتالي في سلوكهم، كما يتأثر بهم لهذا فهو محصلة تفاعل عدة عوامل داخلية وخارجية. (أسماء ب.،، صفحة 19)

3- أهمية المناخ التنظيمي:

تتبع أهمية المناخ التنظيمي من كونه واحد من أهم المتغيرات التنظيمية المهمة داخل المنظمة حيث يعبر عن ما يلي:

- تكمن أهمية المناخ التنظيمي في دراسة المفاهيم والأبعاد الخاصة به، والتي تعمل كوسيط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ومن ثم تحقيق التوافق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة.

- كما أنه يضمن الإنتاجية العالية والاستقرار الوظيفي فضلا عن تأثيره على ردود أفعال العاملين اتجاه عملهم وعمل زملائهم والإدارة العليا.

- يقوم المناخ التنظيمي بدور مهم في تحديد مستوى المنظمة على المدى البعيد نظرا لتأثيره في الكثير من ظواهر السلوكيات الإدارية.

- تدعيم الأفراد ومساندتهم لتحسين مستوى أدائهم الوظيفي.

- المناخ التنظيمي الجيد يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين وزيادة درجة الرضا الوظيفي والتطور الذاتي، وتحقيق الإبداع.

- تبرز أهمية المناخ التنظيمي من خلال تأثيره على الجوانب النفسية والاجتماعية، فيسهل المناخ التنظيمي في تعزيز الحالات النفسية الجيدة، وكذلك حل المشكلات الاجتماعية للعاملين، الأمر الذي يرفع من درجة ولاء العاملين داخل المنظمة.

- المناخ التنظيمي متغير حيوي ونظام مفتوح يتفاعل مع المتغيرات المحيطة بالمنظمة وبمستجدات البيئة الخارجية، وبالتالي الاهتمام بالمناخ التنظيمي يهدف إلى مواكبة هذه التغيرات والتفاعل معها بشكل إيجابي، بما يخدم أهداف المنظمة.

- تظهر أهمية المناخ التنظيمي من خلال تأثيره المباشر في قدرة المنظمة على النجاح وتحقيق أهدافها المنشودة بكفاءة وفعالية، وله تأثير واضح في أداء الافراد، ورضاهم، وإدراكاتهم، ودوافعهم.

- تكمن أهمية المناخ التنظيمي في زيادة المقدرة على التنبؤ في ظل المناخ الإبداعي وكذلك زيادة القدرة على التنبؤ بأداء المديرين والعاملين في ظل المناخ التنظيمي الإيجابي، مقارنة بالمناخ التنظيمي السلبي.
- تبرز أهمية المناخ التنظيمي من خلال تأثيره في الرضا والأداء الوظيفي للأفراد عن طريق تأثيره في سلوك العاملين، وتوقعاتهم، الأمر الذي ينعكس على كفاءة المنظمة، وفعاليتها المخططة.
- تبرز أهمية المناخ التنظيمي من خلال التأثير في المنظمات في تحقيق أهدافها، والتي ترتبط بالمناخ السائد داخل العمل وأن تأثيره في تحقيق الأهداف النهائية التي تصبو إليها منظمة يعد تأثيرا مباشرا، ومن ثم فإن فاعلية المنظمة لمخرجاتها يرتبط بالمناخ السائد فيها سلبا أو إيجابا (الهجرسي، 'جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة' دراسة تحليلية، 2023، صفحة 326)

4- أهمية المناخ التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية:

كما تتضح أهمية المناخ التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية كالتالي:

- إن أهمية المناخ التنظيمي تبرز من خلال تأثيره المباشر على قدرة المدرسة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، وبالتالي نجاح المؤسسة وتطورها، كما يؤثر على أداء الأفراد ورضاهم الوظيفي، وبالتالي فهو يؤثر في السلوك التنظيمي للعاملين لنجاح المؤسسة وتطورها.
- الإسهام في تنمية الاقتصاد الوطني ككل إذ أن نجاح المنظمات من خلال توفير مناخ تنظيمي مناسب لها سيؤدي إلى زيادة الناتج القومي والدخل القومي ومن ثم دخل الفرد، مما يحقق الرضا والاستقرار النفسي، ويدفع إلى الأداء والإبداع في العمل.
- إنه يساعد على توفير سياق لدراسة السلوك التنظيمي، من خلال فتح آفاق جديدة يمكن من خلالها استكشاف السلوكيات الفردية والجماعية، بداخل المنظمة، على السمات الخاصة بالمعلمين، وطبيعة عمليات التفاعل بين الأفراد بعضهم البعض، ومدى تأثير القوى الداخلية والخارجية على تحقيق الأهداف المدرسية.

- إن أهمية المناخ التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية تنبع من خلال العلاقة بينه وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى مثل: التخطيط، واتخاذ القرارات، والقيادة في المنظمة، وسلوك الأفراد، والعلاقات الإنسانية، والاتصال، لذا يجب أن تنسجم الأهداف التنظيمية للمدرسة مع أهداف المعلمين، وبالتالي ارتباط

القرارات المتخذة بالمناخ التنظيمي للمدرسة، فمهما كانت طبيعة المدرسة والعاملين والمعلمين، فكلهم يسعون للوصول إلى بيئة مناسبة لرضا العاملين ولفاعلية الأداء.

- إن المنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية وبمناخ مناسب لا تكتفي بمجرد المحافظة على البقاء، وإنما تبدي قدرة مستمرة على التعامل بإبداع وكفاية مع متغيرات بيئتها الداخلية والخارجية، مما يجعلها نظاما متطورا ومتجددا.

- إن الاستقرار والفاعلية الخاصة بالبيئات المدرسية تعتمد على طبيعة المناخ التنظيمي السائد فيها، ويمكن القول بأن الجودة الخاصة بالأهم تقاس بمدى الجودة الخاصة بمدارسها، في حين ان الجودة الخاصة بالمدارس تعتمد وبصورة أساسية على المناخ التنظيمي السائد بها.

وبين الغريب وآخرون أهمية المناخ التنظيمي في عدة جوانب تشمل: المعلمين، والتلاميذ، والعملية التعليمية في المدرسة، ومن أهمها ما يلي:

***تكوين الذات:** فالمناخ التنظيمي السائد في المدرسة الذي يعيشه التلميذ له تأثير واضح في تكوينه لمفهوم الذات وشعوره بقيمته وأهميته.

***تحسين أداء العاملين:** يتأثر مستوى أداء العاملين بنوع المناخ التنظيمي في المدرسة، فالمدارس التي تتمتع بمناخ تنظيمي جيد وإيجابي أكثر فعالية وكفاءة من غيرها من المدارس وذلك بسبب زيادة دافعية العاملين فيها.

***التأثير باتجاهات الأفراد:** إذ يؤثر المناخ التنظيمي في اتجاهات الأفراد نحو العمل، ومستوى أدائهم للمهام والواجبات التي تناط إليهم، فكلما توفر مناخ صحي جيد وملائم كان ذلك دافعا للمدرسة على الإنجاز والتفوق.

*جودة العملية التعليمية: يعد المناخ التنظيمي ذا أهمية كبيرة في تحسين جودة العملية التعليمية في المدارس ويتضح ذلك من مستوى إنتاجية المدارس ذات المناخ الجيد. (الهجرسي، 'جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة' دراسة تحليلية، 2023، صفحة 328)

5- بعض النماذج المفسرة للمناخ التنظيمي:

5-1- نموذج هالبن وكروفتس 1963: Halpin et Crofts (حسام الدين نزاري، ص 118)

طور كل من هالبن وكروفتس استبياناً لوصف المناخ التنظيمي، وقد حددا أربعة أوجه لسلوك المدير والمسؤول وهي :

1-العزلة وتعني ابتعاد المسؤول نفسياً وفعالياً عن العاملين معه مع المحافظة على مستوى من العلاقة الرسمية مع الجميع .

2-تأكيد الإنتاج وتعني تركيز المسؤول على الإنتاج والإشراف على العاملين مؤكداً بشيء من الحزم وكم الأداء

3-الدافع المحرك: يتميز هذا المسؤول بالحيوية والحماسة النشطة لأبعاده دوره واهتمامه بأن يقدم نموذجاً وقدوة طيبة للعمل الجاد يقتدي بها العاملون معه .

4-المراعاة للأخيرين (الاعتبارية) ويتميز بالاهتمام بالعاملين معه فهو لطيف في تعامله، إنساني في التوجيه ومهتم بخدمة العاملين ومساعدتهم .

أما سلوك العاملين فقد حدده هالبن وكروفتس بأربعة أوجه هي :

1-التحرر من العمل (التباعد) تشير إلى عدم الاندماج النفسي والمادي الذي يسود جماعة العمل في النظام .

2-العرقلة في العمل (العائق) وهي تزايد ثقل أعباء العاملين بمهام ومسؤوليات ليس لها علاقة بطبيعة الدور .

3-الذكاء المتوقع في العمل (المرح): ويشير إلى حيوية ونشاط العاملين وارتفاع معنوياتهم مما ينعكس أثره على الالتزام بالعمل .

4-الألفة: وتشير إلى درجة الاندماج والألفة التي تسود بين العاملين. يركز هذا النموذج على ثلاث جوانب رئيسية: محتوى الوظيفة، طبيعة العلاقات السائدة بين الفرد وزملائه، والنمط القيادي السائد في المنظمة.

5-2- نموذج ليتوين وسترنجر 1968 Litwin et Stringer

يهدف هذا النموذج إلى دراسة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة، وذلك من أجل التعرف على انعكاس أو تأثير المناخ التنظيمي على دوافعهم وسلوكهم. ويرى ليتوين وسترنجر أن للمناخ التنظيمي تسعة أبعاد تتمثل فيما يلي :

الهيكل التنظيمي، المسؤولية، المكافأة، المخاطرة، الدفء، الدعم، المعايير، لتعارض، الانتماء.

وخلص مضمون هذا النموذج إلى أن أساليب القيادة المختلفة يمكن أن تؤدي إلى مناخ تنظيمي متميز، وأن لأبعاد المناخ التنظيمي تأثير جوهري على الدافعية في العمل والأداء والإنجاز والرضا عند العاملين.

5-3- نموذج كامبل وزملائه 1974 Campbell et all

قدم كامبل وزملاؤه مقاييس مستقلة نسبيا لعناصر تنظيمية متعددة والتي حددها بعشرة عناصر أساسية صالحة للاستخدام في نوعيات مختلفة من المنظمات، وهذه العناصر هي :

- الهيكل التنظيمي أو بناء المهمة (درجة الرسمية في الإجراءات، ودرجة حرية اتخاذ القرارات)

- المكافأة والعقاب الموضوعية ومحاسبة المسؤولين وعدالة العقوبات

- مركزية القرارات (درجة تفويض السلطة)

-التدريب والتطوير (اهتمام الإدارة بتنمية الموارد البشرية)

-المخاطرة والأمان (الشعور بالمخاطرة في حالة الاستمرار في العمل بالمنظمة)

-الانفتاح أو السلوك الدفاعي (درجة تقارب العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين)

-الروح المعنوية (إحساس الفرد بأهميته ودوره في فريق العمل)

- التقدير والتغذية العكسية (إدراك الفرد لرأي رئيسه فيه ومدى مساندته له)
- المقدرة التنظيمية العامة والمرونة (درجة المرونة في مواجهة المشاكل القائمة وتوقع المستقبل)
- تأكيد الإنجاز (التأكيد على تحقيق أهداف المنظمة)

5-4- نموذج لولر وزملائه 1974 Lawler et al

يرى لولر وزملاؤه أن أبعاد المناخ التنظيمي على تعددها يمكن تجميعها في بعدين رئيسيين :

الهيكل التنظيمي: عناصره تشمل نطاق الإشراف، حجم المنظمة، عدد المستويات الإدارية، درجة المركزية في اتخاذ القرارات، الرسمية في تحديد إجراءات العمل، التداخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة .

العمليات التنظيمية: مراجعة الإنجاز، الاهتمام بالمكافآت على أساس تقييم الأداء، درجة الاستقلال في العمل، المهام المحددة مقابل المهام العامة، الاهتمام الذي تعطيه الإدارة للأفراد، النمط القيادي، نظم مواجهة الصراعات التنظيمية.

5-5- نموذج دوني وزملائه 1974 Downey et al (Downey، 1994)

- في تقدير دوني وزملائه أن المناخ التنظيمي يتشكل من ستة أبعاد رئيسية يمكن توضيحها كما يلي:
- 1- اتخاذ القرارات: مدى فهم وإدراك أفراد التنظيم لعملية اتخاذ القرار، ومدى التطور الحاصل في تلك العملية، ومدى مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات ضمن المستويات التنظيمية المختلفة
 - 2- الدفء: مدى إدراك أفراد التنظيم وشعورهم بأن العلاقة بينهم قائمة على الصداقة والثقة المتبادلة.
 - 3- المخاطرة: مدى شعور الموظف بأن العمل يتحدى قدراته الشخصية.
 - 4- المكافآت: مدى شعور الموظف بأن الإدارة تعتبر التشجيع والتعامل الإنساني من المكونات الهامة لنظام المكافآت في المنظمة.
 - 5- الهيكل التنظيمي: مدى اعتقاد أفراد التنظيم بأن سياسات المنظمة وهيكلها التنظيمي ومسؤوليات العمل محددة وواضحة بشكل جيد.

6- الانفتاح: مدى شعور الأفراد العاملين بسهولة إزالة العقبات التي قد تعترض عملية تعارف بعضهم على بعض داخل التنظيم .

5-6- نموذج ستيرز Steers 1977 (Steers, 1977)

قدم نموذج واقعي لاعتماده على نتائج البحوث التطبيقية والدراسات النظرية التي تمت خلال العقد الماضي، ويعكس هذا النموذج المتغيرات الأساسية الأكثر شيوعاً في الوقت الحالي عن المناخ التنظيمي الذي يتكون وفق نموذج ستيرز من أربعة عناصر رئيسية يمكن توضيحها فيما يلي:

1- السياسات والممارسات الإدارية:

2-

ويتضمن هذا البعد النمط القيادي السائد وسلوك الإدارة إزاء العاملين وذلك فيما يتعلق بوضوح القواعد والإجراءات وتطبيقها ومدى مشاركة العاملين في ذلك، كما يتضمن سياسات الإدارة في الاختيار والتدريب.

3- الهيكل التنظيمي:

ويتضمن هذا البعد درجة المركزية، نطاق الإشراف، حجم المنظمة، عدد المستويات التنظيمية، وموقع الفرد في الهيكل التنظيمي.

4- التقنية المتاحة داخل المنظمة:

يشير هذا العنصر إلى مدى التجديد والتغيير في التكنولوجيا المستخدمة في أداء العمل، وما قد يضيف من التسهيلات في تنفيذ العمل والإبداع فيه.

5- البيئة الخارجية:

ويتضمن هذا البعد عناصر البيئة الخارجية المحيطة بالتنظيم والمؤثرة عليه، بما في ذلك العوامل الاقتصادية والعوامل السياسية، والعوامل الاجتماعية.

5-7- نموذج تيم وبيترسون Timm et Peterson 1982 (Timm, 1982)،

(الصفحات 15-22)

يحدد هذا النموذج أبعاد المناخ التنظيمي في ستة أبعاد رئيسية :

يُعتبر هذا النموذج من النماذج الشاملة لتحليل المناخ التنظيمي، حيث يحدد ستة أبعاد رئيسية تُشكل البيئة التنظيمية وتؤثر على سلوك الأفراد وأدائهم. إليك التفاصيل الكاملة للنموذج كما وردت في المصادر العلمية:

الأبعاد الستة للمناخ التنظيمي وفقاً للنموذج:

1- الثقة (Trust)

- يشمل الثقة المتبادلة بين جميع أفراد التنظيم، سواء بين الزملاء أو بين الرئيس والمرؤوسين.
- يُعتبر أساساً لبناء علاقات عمل قائمة على الشفافية والتعاون

2- المشاركة (Participation)

- يُقاس بمدى إشراك العاملين في صنع القرارات ووضع الأهداف وتحديد السياسات.
- تُعزز المشاركة الشعور بالانتماء وتحسين جودة القرارات الإدارية

3- الصدق والصراحة (Honesty & Openness)

- يتعلق بمدى توفر المعلومات الواضحة والمكشوفة للعاملين حول سياسات المنظمة وأدوارهم.
- يستثني هذا البعد المعلومات السرية أو الحساسة التي قد تحددها الإدارة

4- المساندة والتشجيع (Support & Encouragement)

- يُقيم مدى دعم الإدارة والزملاء للفرد، ووجود بيئة تعاونية تقوم على الثقة والاحترام المتبادل.
- يشمل أيضاً تقييم جودة العلاقات بين الأفراد بمختلف مستوياتهم الوظيفية

5- الاتصالات الصاعدة (Upward Communication)

- يقيس مدى اهتمام الإدارة بآراء ومقترحات المرؤوسين، واستخدامها لتطوير المنظمة.
- يشير إلى فعالية قنوات الاتصال من الأسفل إلى الأعلى في الهيكل التنظيمي

6 الأداء الوظيفي (Job Performance)

- يركز على كفاءة وفعالية أداء الأفراد للمهام الموكلة إليهم، ومستوى التعاون بين الفرق.
- يُقيّم أيضاً مدى التزام العاملين بمعايير الجودة والإنتاجية

خصائص النموذج:

- يجمع بين الجوانب الهيكلية (مثل الاتصالات) والسلوكية (مثل الثقة)
- يُستخدم لتحليل تأثير المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي والكفاءة الإنتاجية.
- يناسب المؤسسات التي تسعى لتعزيز الشفافية وتمكين العاملين

خلاصة:

يتّضح من خلال مختلف الدراسات والتحليلات أنّ المناخ التنظيمي يلعب دوراً محورياً في تحديد طبيعة العلاقة بين المنظمة ومواردها البشرية، حيث يُعدّ عاملاً مؤثراً في تحقيق الأداء الفعّال وتعزيز الانتماء والولاء التنظيمي، فكلما كان المناخ التنظيمي قائماً على العدالة، الشفافية، والدعم المتبادل، كلما ارتفعت مستويات الرضا والتحفيز لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على جودة أدائهم وسلوكهم المهني، وعليه، فإن الاستثمار في بناء مناخ تنظيمي إيجابي لم يعد خياراً ثانوياً، بل أصبح ضرورة استراتيجية تسهم في استقرار المؤسسة وتحقيق أهدافها بأكثر فاعلية. وهذا ما يستدعي من الباحثين والإداريين الاستمرار في دراسة وتحليل هذا المفهوم من أجل تطوير نماذج إدارية تتماشى مع التحديات الحديثة وتخدم تطلعات الموارد البشرية.



الفصل الثالث

جودة الحياة الوظيفية

تمهيد:

في سياق التطورات المتسارعة التي يشهدها عالم العمل اليوم، برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية كأحد المفاهيم الجوهرية في إدارة الموارد البشرية، لما له من تأثير مباشر على رفاة العاملين وأدائهم داخل المؤسسات. ويُقصد بجودة الحياة الوظيفية تلك الجهود التي تبذلها المنظمة لتوفير بيئة عمل ملائمة، تراعي التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الأفراد، وتوفر الأمن الوظيفي، وظروف العمل المناسبة، والدعم المهني والاجتماعي.

وتكمن أهمية هذا المفهوم في كونه عاملاً أساسياً في تعزيز الرضا الوظيفي، والحدّ من معدلات الغياب والإرهاق، فضلاً عن دوره في تنمية الولاء التنظيمي ورفع مستوى الإنتاجية. لذا، أصبح من الضروري على المؤسسات أن تعمل على تطوير برامج وسياسات تُعنى بجودة الحياة الوظيفية، وتدرس أبعادها ومكوناتها بهدف بناء بيئة عمل سليمة ومستدامة، تُحَفِّز العاملين وتدفعهم نحو التميز والابتكار.

1- مفهوم جودة الحياة:

يعتبر علم النفس الحديث من أهم العلوم التي أعطت اهتماما لمفهوم جودة الحياة، حيث يمكننا التطرق إلى عدة تعاريف نختصرها فيما يلي:

تعريف المنظمة الصحية العالمية: تعرفها بأنها إدراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق أنظمة الثقافة والقيم في المجتمع الذي يعيش فيه وعلاقة هذا الإدراك بأهدافه وتوقعاته ومستوى اهتمامه. (أحمد، 2015، صفحة 205)

تعريف جسام (2009) يعرفها على أنها درجة رضا أو عدم الرضا التي يشعر بها الفرد تجاه المظاهر المختلفة في الحياة ومدى سعادته بالوجود الإنساني وتشمل الاهتمام بالخبرات الشخصية لمواقف الحياة، كما انه تشمل على عوامل داخلية ترتبط بأفكار الفرد حول حياته وعوامل خارجية كذلك التي تقيس سلوكيات الاتصال الاجتماعي، النشاطات، ومدى إنجاز الفرد للمواقف. (مبارك، صفحة 720)

2- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

أشار جاد الرب (1999) إلى أن مفهوم حياة العمل ظهر ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم أو تخفيضا للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضا لمعدلات أجورهم، إلى جانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال (المغربي، 2004، ص5)

برز مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة في مجلات وأبحاث الدول الغربية، ومن ضمنها الولايات المتحدة الأمريكية في سبعينيات القرن العشرين ثم تطور في ظل تحديات إعادة الهيكلة في الشركات منتصف التسعينات، إذ أصبح الأفراد العاملون يسعون لرفع المستوى التعليمي وتطوير تطلعاتهم المهنية في البيئة التي تواجه انخفاض في النمو الاقتصادي ونقص التقدم والتطور، وهي عوامل أدت إلى زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية والتخطيط للحياة المهنية والشخصية. (الصابونجي، 2020، صفحة 13).

3- أهمية جودة الحياة الوظيفية:

إن برامج جودة الحياة الوظيفية والتي تبناها الكثير من كبرى المنظمات في الدول المتقدمة إحدى قوى عناصر الجذب والاحتفاظ بالعاملين حيث أن البرامج تسهم في إشباع حاجات العاملين وتساعدهم في تحقيق أهدافهم إضافة إلى ما يحققه التنظيم من درجات عالية من الولاء والانتماء والمشاركة الفعالة نتيجة تطبيق هذه البرامج (خليل، 2018، صفحة 361)

ولقد ذكر قرالد أنه دعت العديد من الأساليب إلى الاهتمام بجودة الحياة في العمل حيث أن المنظمات باتت تعاني من مشكلات عديدة منها:

-انخفاض الجودة وشدة المنافسة.

-هروب العمال من العمل.

-التصميم التقليدي للوظائف لم يعد يكفي لإشباع حاجات الأفراد.

-انخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في جو العمل.

كما ان المؤسسة يمكنها أن تصل لمجموعة من الفوائد نتيجة تطبيقها لبرامج جودة الحياة الوظيفية أهمها:

-حل المشكلات التي تواجه الإدارة والموظفين من خلال أسلوب المشاركة وحلقات الجودة.

-تصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل الموظفين أكثر رضا عن الأعمال التي يقومون بها.

-تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل للموظفين والحفاظ على سلامتهم في المؤسسة، إضافة

إلى إيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا من خلال الاهتمام بحقوق الموظفين في المنظمة.

-تطوير المناخ التنظيمي في المنظمة لتقليل الصراعات بين الموظفين، وبناء علاقات تسعى لزيادة أواصر

التكاتف والتعاقد فيما بينهم.

-تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة للموظفين.

-تحسين اتجاهات وسلوك الموظفين، بما يؤدي إلى تحقيق منافع كزيادة كفاءة المؤسسة، جودة الإنتاجية والتقليل من الحوادث والإصابات لدى الموظفين. (أسماء ب.، 2022، صفحة 657)

ما يمكننا قوله أنه وبما أننا في زمن أصبح فيه المورد البشري في المنظمات رأس مال استثماري وأحد المؤثرات القوية في وصول المنظمة لريادتها وصدارتها وجب عليها أن تعترف بكل ما يقدمه من جهود وإزالة الفكرة من ذهنه على أنه عنصر تنفيذ وتطبيق للأوامر فقط وذلك من خلال تمكينه وإعطائه فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات للاستفادة من ما يحمله ويملكه من إبداعات بدورها يمكن أن تحقق نجاح المنظمة من جهة ومن جهة أخرى إتاحة الفرصة أمامه للتقدم والترقي الوظيفي وبالتالي زيادة معدل الإنتاج والجودة وزيادة مستوى الولاء التنظيمي له

4-أبعاد الجودة:

4-1- بعد الأمن والاستقرار الوظيفي: يعد الامن الوظيفي من أهم الركائز لاستمرار وبقاء المنظمة وتعزيز مكانتها، وذلك من خلال بعث شعور الاطمئنان والراحة لدى الموظفين في العديد من الجوانب والتي تتمثل في

-يزيد الأمن الوظيفي من نسبة الرضا الوظيفي والرغبة في العمل لدى الأفراد نتيجة لتوفر بيئة عمل ملائمة ووجود نظام مكافأة وحوافز عادلة.

-كما أن الموظفين لا ينتابهم القلق حول تنمية مهاراتهم وقدراتهم لأن المؤسسة توفر لهم برامج تدريبية متطورة وفرص ترقية تخدم تقدمهم في السلم الوظيفي بها.

-إضافة إلى أن الأمن الوظيفي يساهم بشكل كبير في التقليل من دوران العمل والتسرب الوظيفي بمعنى آخر التقليل من جميع المشاكل التي يعاني منها العامل داخل المنظمة والتي يمكن أن تعيق سيرها ويزرع روح التعاون فيما بينهم. (صفراني، 2021، صفحة 413)

4-2- بعد الأجر والتعويضات:

إن معظم العاملين في المنظمات يعملون للحصول على عوائدهم مقابل جهودهم ووجود نظام مكافأة عادل يؤثر على أداء ونظرات العاملين لوظائفهم, ولأصحاب العمل, كما يقلل من معدل الدوران, ويحسن من أداء وإنتاجية المنظمة, وتكمن العدالة فيما يقدمه الشخص من جهد وما يعود عليه نظير ذلك, كما يحكم الأفراد على عدالة التعويضات والمكافأة من خلال مقارنة جهودهم وأدائهم مع أداء الآخرين, فنظام المكافأة بالمنظمة يعتبر من أكثر الأدوات التحفيزية فعالية فيها, وتتضمن المكافأة التنظيمية أو الخارجية التي يحصل عليها الفرد من المنظمة, والفرد الذي يحصل على المكافأة سوف يشعر على أنه حصل عليها نتيجة إنجازه, مما يزيد المنفعة الداخلية المتحققة من المكافأة. (الحري، 2022، صفحة 65)

4-3- فرص الترقية والتقدم الوظيفي:

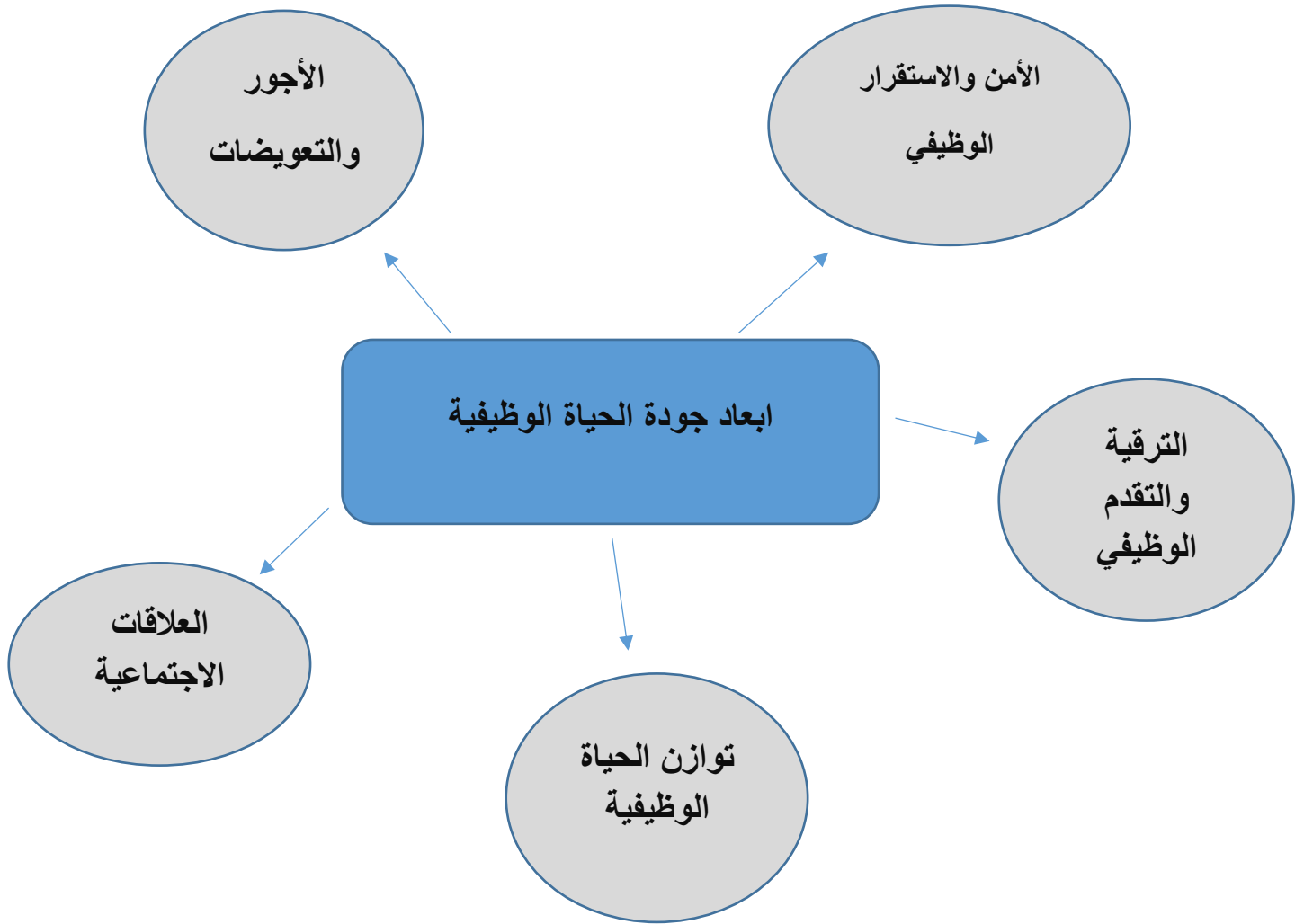
يعتبر موضوع الترقية من المواضيع التي ترتبط بالعنصر البشري والتي تلعب دوراً أساسياً في زيادة رضا الوظيفي كونها تمثل العمود الفقري في مسار حياته المهنية فهي إحدى السياسات الرئيسية التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية, لذا تكتسي أهمية بالغة للفرد والمنظمة كما أنها من الوسائل التي تدفع العاملين للتنمية الذاتية كما أنها أهم حافز يجمع بين الجانب المادي كزيادة الأجر والجانب المعنوي كتحقيق الرضا المهني . ((، 2021، صفحة 332)

4-4- توازن الحياة الوظيفية:

يقصد بالحياة الشخصية المجالات الأساسية في حياة الفرد وهي الحياة الشخصية ووقت الفراغ والعلاقات الاجتماعية. أما التوازن بين الحياة الشخصية والعمل فيقصد به بأنه إدراك الفرد لمستوى العلاقة الإيجابية بين الحياة الشخصية والدور المهني. فقد حدد Fisher 2001 أربعة عناصر تقيس التوازن بين الحياة الشخصية والعمل وتمثل في: الوقت المخصص لكل مجال، السلوك المرتبط بتحقيق الهدف في كل مجال، مستوى الإجهاد والتوتر المصاحب لكل مجال وأخيراً عنصر الطاقة المبذولة في كل مجال. (الرحمن، 2014، صفحة 13)

4-5- العلاقات الاجتماعية: تعرف العلاقات الاجتماعية بأنها تشمل تنمية وبناء علاقات مترابطة داخل

العمل لبناء منظمة متكاملة يملك العاملون فيها الحرية بالعمل وسط علاقات تتمثل بالتعاون والثقة المتبادلة فيها تساعدهم على إنجاز أعمالهم والشعور بمغزى إنجازاتهم (العنزي، 2019، صفحة 54)



-الشكل (2): يمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية-

المصدر: من إعداد الباحثة

5-قياس جودة الحياة الوظيفية:

إن المتغيرات المستعملة في قياس جودة الحياة غالباً ما تتمثل في التكوين, الحركية والتطور, سلامة العمال, فرص التطور, المكافأة والتعويضات عن العمل, الأجور العادلة في العمل, الرضا عن العمل, المسار المهني للعامل والمشاركة في العمل, تسيير العمل, الالتزام المهني, الدعم الاجتماعي في العمل, تحديات العمل, الإحباط, التغيب, الصحة الجسمية والأداء الوظيفي... الخ, وعلى العموم فإن الرضا عن العمل يعتبر

المعيار الغالب في قياس جودة الحياة الوظيفية وتأثير ظروف العمل على جودة الحياة الوظيفية مثل :
الضوضاء، البرودة، الحرارة، الاهتزازات، الرطوبة وانتشار المواد الكيميائية . (خالد، 2015، صفحة 36)
وأورد lee.AL2007 أن قياس جودة الحياة الوظيفية من الممكن أن تتم وصفيا داخل أي مؤسسة من
خلال قياس الجوانب الثلاثة التالية:

الرضا الوظيفي .

الالتزام التنظيمي .

سيادة روح الفريق .

وأنه على إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة إن أرادت زيادة إدراك العاملين بها لجودة الحياة الوظيفية
بالمؤسسة أن تعمل على إشباع ما يلي:

-الحاجات الأساسية للعاملين المتمثلة في الرعاية الصحية، والسلامة المهنية وتوازن الحياة الشخصية
والوظيفية.

-الحاجات الاجتماعية وحاجات الاحترام وتأكيد الذات. (حمامة 2019.ص42)

وهناك العديد من الدراسات تؤكد على استعمال وثيقة الجرد الكلي لقياس جودة الحياة الوظيفية انطلاقا
من أعمال Martel. Dupuis2004 التي تعتبر أداة لقياس الجودة في العمل وتسمح بالتشخيص
التنظيمي وإعطاء الحلول اللازمة لمختلف المشاكل التي يتم العثور عليها انطلاقا من قاعدة مخطط التدخل
لإيجاد الحل على الجانب الذي تم الإجابة عليه ومعرفة أين يكمن المشكل، وتتضمن مكوناتها حسب
Gilles1999:

-المكافأة عن العمل: الأجور، الأرباح الهامشية، ضمان المكافأة.

-المسار المهني: إمكانية التطور، التحويل من مكان العمل، التكوين والإتقان.

-أوقات العمل: ساعات العمل، الساعات الإضافية للعمل، التغيب لأسباب عائلية.

-الجو السائد مع زملاء العمل: الشعور بالانتماء، المنافسة، العلاقة مع الزملاء والزميلات، صراع الأدوار.

-العلاقة مع رؤساء العمل: العلاقة السائدة مع رئيس العمل. العلاقة المتبادلة مع المرؤوسين، العلاقة مع العمال، الملاحظات والتقييم، الاتصال وتلقي المعلومات.

-الخصائص الفيزيائية لمحيط العمل: مكان العمل، معدات، ووسائل العمل.

-العوامل المؤثرة في تقييم الوظائف: فعالية العمل، نوع الوظيفة، الكفاءة والعمل، الاستقلالية، تنوع المهام، تبادل الأحاسيس والمشاعر، الإنجاز على أرض الواقع، المشاركة في اتخاذ القرار، فارق الدور.

-العوامل الداعمة للعاملين: التكفل أثناء الغياب، تقسيم المهام، العلاقة مع النقابة، مصادر المساعدة المتاحة لدى العاملين.

حيث تتميز هذه الوثيقة بالفعالية وسهولة الاستعمال والبعد عن التعقيد وإمكانية الإجابة عليها من طرف جميع العاملين وفي مختلف القطاعات والتعرف على الحاجات الخاصة للعاملين والسماح بمقارنة النتائج بنتائج أخرى (خالد، 2015، صفحة 123).

ما يمكننا قوله في هذا السياق أنه حتى تضمن المنظمة تحقيق الجودة في حياة موظفيها عليها بمتابعة مستوى أدائهم ومعدل إنتاجهم بشكل دوري مع محاولة التعرف على أهم المشاكل والمعوقات التي تقف أمامهم مع إيجاد حلول لها قبل أن يصل ذلك إلى تفاقمها مما ينعكس سلبا على الحياة النفسية للعامل من جهة وعلى معدل تقدم المنظمة وتعظيم فعاليتها التنظيمية من جهة أخرى.

6-معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

بالرغم من أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية إلا أن هناك معوقات تحول دون تطوير هذه الفلسفة نظرا للنظرة القصيرة الأمد الهادفة فقط إلى تحقيق العوائد والإيرادات وأن كانت على حساب العاملين وسلامتهم وصحتهم، وبالتالي هناك عوامل ساهمت في تدني جودة الحياة الوظيفية واعتبرت كعوائق منها:

*ضعف ثقافة المنظمة والتي تصنف جودة الحياة الوظيفية كفلسفة ثانوية أي غير أساسية وذلك راجع إلى الإدارة العليا لنقص التوعية المركزية وعدم الاستعداد لتفويض السلطة.

*ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل تعد أيضا عائقا بالنظر إلى ارتفاع تكلفة تهيئة الظروف المادية وكذلك زيادة الأجور والمكافأة والتي قد تزيد من إجمالي التكاليف.

*عدم التوافق بين فلسفة جودة الحياة الوظيفية وتعلم الافراد وذلك لافتقادهم للتدريب والتطوير.

*هياكل تنظيمية معقدة وقيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة (-جوهرة-الوافي، 2018، صفحة

(126

خلاصة:

أصبحت جودة الحياة الوظيفية اليوم من المفاهيم الأساسية التي ينبغي أن تحتلّ مكانة متقدمة في أولويات المؤسسات المعاصرة، إذ لم تعد هذه الجودة ترتبط فقط بالجوانب المادية كالأجور والمكافآت، بل تجاوزت ذلك إلى الاهتمام بالأبعاد النفسية والاجتماعية التي تلامس راحة العامل وشعوره بالاستقرار والرفاهية داخل بيئة العمل، فالعامل الذي يحظى بتقدير واحترام، ويشعر بالأمن والاستقرار، يكون أكثر التزاماً وإنتاجية، مما ينعكس مباشرة على سمعة المؤسسة وجودة خدماتها. ولهذا فإن تعزيز جودة الحياة الوظيفية لا يخدم فقط رفاهية العامل، بل يساهم أيضاً في إثراء الممارسات النظرية والتطبيقية في علم النفس التنظيمي، وهو ما يستوجب تكثيف الدراسات والبحوث في هذا المجال لتوسيع مدارك الفهم والتطبيق في مختلف بيئات العمل.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

بتضمن هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اتبعت لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها، بداية بتحديد المنهج المناسب للدراسة والدراسة الاستطلاعية وتحديد أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية وعينة الدراسة الأساسية، وفي الأخير تحديد الأساليب الإحصائية المستعملة.

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة أولية تسبق التطبيق الفعلي لأدوات البحث, تعتبر هذه المرحلة تجريبية بقصد اختبار مدى سلامة الأداة المستخدمة من حيث وضوح العبارات و مدى صلاحيتها لقياس ما وضعت من أجل قياسه مع التحقق من صدق و ثباته قبل تطبيقه على عينة البحث الأساسية. بحيث تهدف الى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي على العينة الأساسية وتمكن الباحث التأكد من الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة، وتمثلت أهداف الدراسة الاستطلاعية في:

- 1- التعرف على المكان ومدى إمكانية إجراء الدراسة.
- 2- تحديد عينة الدراسة وإمكانية الحصول عليها.
- 3- الوقوف على بعض الصعوبات التي تواجه الباحث.
- 4- التأكد من صلاحية الأداة المعتمدة عن طريق استخراج خصائصها السيكو مترية كما سيوضح لاحقاً.

كانت الدراسة الاستطلاعية على عينة عددها 20 فرداً من الأساتذة حيث طبقنا عليها مقياس الدراسة وسنتطرق إلى تفاصيل المقياس في عنصر أداة الدراسة.

2-منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة أو الأسلوب الذي يتبعه الباحث لدراسة المشكلة، للوصول الى بيانات دقيقة حولها، وتختلف المناهج باختلاف المواضيع، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه. (الذنيبات، 2001، صفحة 201)

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهدف إلى دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيرا كميا وكيفيا، لان التعبير الكيفي، يصف الظاهرة، ويوضح خصائصها، في حين أن التعبير الكمي يعطي وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة، او حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى المختلفة، ومن ثم الوصول إلى استنتاجات وتعميمات، تسهم في فهم هذا الواقع وتطويره، الأمر الذي يجعل هذا المنهج أكثر استخداما في الدراسات الإنسانية. (العبيدي، 2021، صفحة 201).

3-حدود الدراسة:

تتضمن مجالات الدراسة الميدانية ثلاث مجالات (المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري) وهي كالآتي:

3-1-الحدود المكانية:

حيث أجريت الدراسة بالمركز البيداغوجي للإعاقة الذهنية (1) مقران علي بولاية المسيلة.
تعريف بالمؤسسة:

يقع المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا 01 الشهيد مقران علي في 126 مسكن الحي الإداري بلدية المسيلة، دائرة المسيلة، ولاية المسيلة، يحتل موقعا مميزا لقربه من مرافق رياضية وثقافية وسكنية.

الوضع القانوني للمؤسسة:

تم انشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 59/80 المؤرخ بتاريخ 1980/03/08، والمتضمن إحداث المراكز الطبية التربوية والمراكز المتخصصة في تعليم الأطفال المعوقين وتنظيمها وسيرها.
الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

- تسمية المؤسسة: المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا 01 الشهيد مقران علي بالمسيلة.
- مرسوم الانشاء: المرسوم رقم 26 / 1990 المؤرخ في: 2002/09/19
- الملكية العقارية: أملاك الدولة، قرار الترخيص رقم 720 المؤرخ في: 1991/09/08 المعدل بالقرار رقم 1584 المؤرخ في: 1997/11/10 ولاية المسيلة.
- العنوان: يقع المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا 01 في حي 126 مسكن الحي الإداري بلدية المسيلة، دائرة المسيلة، ولاية المسيلة.
- تاريخ وضع المركز في الخدمة: سبتمبر 1992

-الوزارة الوصية: وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة.

-رقم الفاكس: 035338849 رقم الهاتف: 035338630

3-2-الحدود الزمانية:

تم إجراء هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2024-2025 ومن خلال الفترة الممتدة من 2025/04/06 إلى غاية 2025/04/28.

3-3-الحدود البشرية: العينة

تمت الدراسة على جميع الأساتذة والمعلمين العاملين بالمركز.

4-مجتمع وعينة الدراسة:

4-1-المجتمع:

تمثل مجتمع الدراسة مجموع الاساتذة بالمركز البيداغوجي للإعاقة الذهنية (1) مقران علي بولاية المسيلة والبالغ عددهم 40 من الأساتذة.

4-2-العينة:

إن اختيار نوع العينة لا بد أن يكون بطريقة تضمن التمثيل الصادق للمجتمع، كما يعتبر تحديد حجم العينة من الأمور التي على الباحث أن يوليها أهمية خاصة، واعتمدت الباحثة على مسح لجميع أفراد العينة من أساتذة وتمثل حجم عينة الدراسة 40 مفردة.

-خصائص العينة:

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

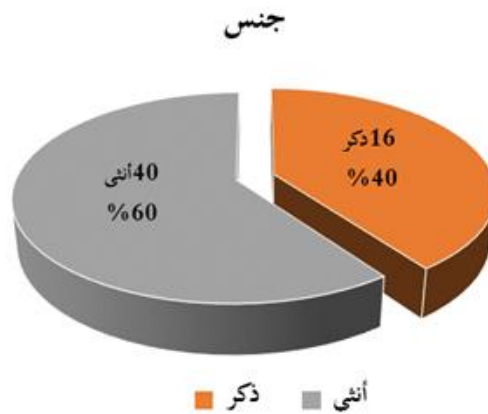
-جدول رقم (01) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير جنس.

المجموع الكلي	الجنس		العينة
	أنثى	ذكر	
40	24	16	التكرار
%100	%60	%40	النسبة المئوية

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

يوضح الجدول أن العينة تتكون من 40 فردًا، منهم 16 ذكرًا بنسبة 40% و24 أنثى بنسبة 60%. تشير هذه الأرقام إلى أن الإناث يشكلن النسبة الأكبر من المشاركين في الدراسة، بينما يمثل الذكور نسبة أقل. هذا التوزيع العددي والنسبي يوضح بشكل دقيق التركيبة الديموغرافية للعينة ويُسهّل فهم خصائص المشاركين وتحليل النتائج بناءً على هذه المعطيات.

شكل رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس



اعداد الطالبة بالاعتماد على Excel2013

توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

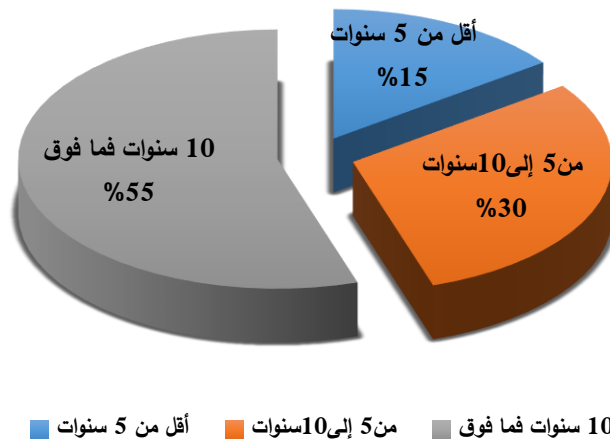
-جدول رقم (02) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية-

المجموع الكلي	الخبرة			العينة
	10 سنوات فما فوق	من 05 الى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
40	22	12	6	التكرار
100%	55%	30%	15%	النسبة المئوية

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

يُبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة، حيث نجد أن الفئة الأكبر من المشاركين هم من ذوي الخبرة التي تتجاوز 10 سنوات، إذ يمثلون 55% من إجمالي العينة (22 فردًا). بينما تشكل فئة ذوي الخبرة المتوسطة (من 5 إلى 10 سنوات) نسبة 30% (12 فردًا)، أما المشاركون الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات فيمثلون 15% فقط من العينة (6 أفراد). يعكس هذا التوزيع تركيزًا ملحوظًا على الأفراد ذوي الخبرة الطويلة ضمن الدراسة، ويوفر أساسًا منهجيًا لتحليل النتائج في ضوء اختلاف مستويات الخبرة بين المشاركين

الخبرة



شكل رقم (04) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة.

اعداد الطالبة بالاعتماد على Excel2013

توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة:

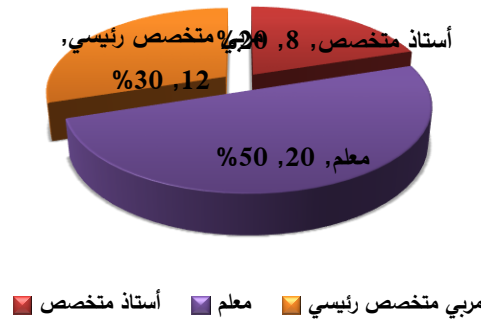
جدول رقم (03) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الرتبة.

المجموع الكلي	الرتبة			العينة
	مربي مختص رئيسي	معلم	أستاذ متخصص	
40	12	20	08	التكرار
100%	30%	50%	20%	النسبة المئوية

اعداد الطالبة بالاعتماد على SPSS26 مخرجات

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية، حيث بلغ العدد الإجمالي 40 فردًا. يتبين أن نصف العينة تقريبًا هم من فئة "معلم" بنسبة 50% (20 فردًا)، بينما يمثل "المربي المتخصص الرئيسي" نسبة 30% (12 فردًا)، ويأتي "الأستاذ المتخصص" بنسبة 20% (8 أفراد). يعكس هذا التوزيع هيمنة فئة المعلمين ضمن العينة، مع وجود تمثيل ملحوظ لفئة المربين المتخصصين الرئيسيين، في حين أن نسبة الأساتذة المتخصصين هي الأقل. هذا التوزيع يوفر خلفية واضحة حول التركيبة الوظيفية للعينة، ويساعد في تحليل النتائج بناءً على اختلاف الرتب الوظيفية للمشاركين

الرتبة



شكل رقم (05) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الرتبة.

اعداد الطالبة بالاعتماد على Excel2013

5-أداة الدراسة:

5-1-مقياس المناخ التنظيمي:

تم استخدام مقياس المناخ التنظيمي من إعداد الباحثة، وقد صممت هذه الأداة من خلال (04) أبعاد رئيسة ويحتوي هذا الاستبيان على (29) عبارة للإجابة عليها حسب السلم الخماسي من 1 (لا أوافق بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة). اعتماداً على الاطار النظري و على العديد من الدراسات مثل دراسة نورة بنت عبد الله بن عبد الرحمان العصيمي (2009)، وتتنوع عبارات المقياس على أبعاده كما يلي:

البعد الأول: القيادة

الوصف: يتكون من 11 عبارة يقيس جودة القيادة الإدارية وفعاليتها في تعزيز بيئة عمل إيجابية. الغرض: تقييم دور القيادة في تحسين الأداء وتوفير بيئة عادلة.

البعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات

الوصف: يتكون من 05 عبارات يقيس مدى إشراك الأساتذة في عملية صنع القرار.

الغرض: استكشاف مستوى التمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات.

البعد الثالث: الحوافز

الوصف: يتكون من 08 عبارات يركز على عدالة وشفافية نظام الحوافز وتأثيره على الأساتذة والمعلمين.

الغرض: قياس تأثير الحوافز على الرضا والتحفيز.

البعد الرابع: الاتصال

الوصف: يتكون من 05 عبارات يقيس جودة وسهولة قنوات التواصل داخل المركز.

الغرض: تقييم فعالية التواصل الداخلي.

-جدول رقم (04) يوضح أبعاد مقياس المناخ التنظيمي وأرقام عباراته-

عدد العبارات	أرقام العبارات	الأبعاد	المقياس
11	من العبارة 1 إلى العبارة 11	القيادة	المناخ التنظيمي
05	من العبارة 12 إلى العبارة 16	المشاركة في اتخاذ القرار	
08	من العبارة 17 إلى العبارة 24	الحوافز	
05	من العبارة 25 إلى العبارة 29	الاتصال	
29	الدرجة الكلية		

❖ تصحيح المقياس:

جدول رقم (05) يوضح تنقيط الفقرات وفق سلم ليكرت الخماسي

الدرجة	1	2	3	4	5
الاجابات	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة

بالنسبة لتقدير الدرجات، فيتم إعطاء المفحوص درجة واحدة إذا كانت استجابته أعارض بشدة، ودرجتان إذا كانت استجابته أعارض وثلاث درجات إذا كانت استجابته محايد، وأربع درجات إذا كانت استجابته أوافق وخمس درجات إذا كانت استجابته أوافق بشدة.

❖ تحديد مستويات المقياس:

لتحديد مستويات مقياس المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة، تم إعطاء إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية قيما متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح سابقاً وتم حساب طول الفئة على النحو التالي:

- حساب المدى وذلك بطرح أكبر قيمة في المقياس من أصغر قيمة (4=1-5)
- حساب طول الفئة وذلك بتقسيم المدى على عدد الفئات أي $0.8=4 \div 5$
- إضافة طول الفئة 0.8 الى أصغر قيمة في المقياس وهي (1) ومنه نتحصل على الفئة الأولى ثم نكرر العملية حتى يتكون لدينا الجدول التالي:

جدول رقم (06) يبين فئات قيم المتوسط الحسابي والمستوى الموافق لها:

المستوى	المتوسط المرجح بالأوزان
منخفض جدا	[1.8-1]
منخفض	[2.6-1.8]
متوسط	[3.4-2.6]
مرتفع	[4.2-3.4]
مرتفع جدا	[5-4.2]

❖ المستويات حسب الدرجات :

نقوم بعملية الجداء التالية: نقوم بضرب عدد البنود في قيم المتوسط للمستويات الخمس لتصبح المستويات محددة كالتالي:

جدول رقم (07) يبين المستويات وانواعها حسب الدرجات:

نوع المستوى	المستوى
منخفض جدا	(90-50)
منخفض	(130-91)
متوسط	(170-131)
مرتفع	(210-171)
مرتفع جدا	(250-211)

5-2- مقياس جودة الحياة الوظيفية:

تم تصميم مقياس جودة الحياة الوظيفية من قبل الباحثين محرز نجاة وقميش سيد علي ليكون أداة فعالة في تقييم مستوى جودة الحياة في بيئة العمل، خاصة في المؤسسات التعليمية والإدارية. يتألف هذا المقياس من 21 عبارة موزعة على خمسة أبعاد أساسية، ويعتمد على مقياس ليكرت الخماسي

للإجابة، حيث تتراوح الدرجات من 1 (لا أوافق بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة)، وتتوزع عبارات المقياس على أبعاده كما يلي:

البعد الأول: الأمن والاستقرار

الوصف: يتكون من 04 عبارات يقيس شعور الأساتذة بالأمان والثقة في بيئة العمل.
الغرض: تقييم مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي.

البعد الثاني: الأجور والتعويضات

الوصف: يتكون من 04 عبارات يركز على عدالة الأجور وملاءمتها للجهد المبذول.
الغرض: قياس رضا الأساتذة عن الأجور والتعويضات.

البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات

الوصف: يتكون من 03 عبارات يقيس تمكين الأساتذة من المشاركة في القرارات الوظيفية.
الغرض: تقييم دور الأساتذة في صنع القرار.

البعد الرابع: فرص الترقية والتقدم الوظيفي

الوصف: يتكون من 04 عبارات يستكشف عدالة نظام الترقية وفرص التقدم المهني.
الغرض: تقييم فرص التطور المهني.

البعد الخامس: توازن الحياة الوظيفية

الوصف: يتكون من 03 عبارات يقيس قدرة الأساتذة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
الغرض: تقييم مرونة بيئة العمل في دعم التوازن.

البعد السادس: العلاقات في بيئة العمل

الوصف: يقيس جودة العلاقات بين الأساتذة والعاملين.
الغرض: تقييم التفاعلات البينية في بيئة العمل.

-جدول رقم (08) يوضح أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية وأرقام عباراته-

عدد العبارات	أرقام العبارات	الأبعاد	المقياس
04	من العبارة 30 إلى العبارة 33	الأمن والاستقرار	جودة الحياة الوظيفية
04	من العبارة 34 إلى العبارة 37	الأجور والتعويضات	

03	من العبارة 38 إلى العبارة 40	المشاركة في اتخاذ القرار	
04	من العبارة 41 إلى العبارة 44	فرص الترقية والتقدم الوظيفي	
03	من العبارة 45 إلى العبارة 47	توازن الحياة الوظيفية	
03	من العبارة 48 إلى العبارة 50	العلاقات الاجتماعية	
50	الدرجة الكلية		

- الخصائص السيكو مترية للأداة:

تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة الهامة التي تعتمد عليها كافة العلوم في جمع الحقائق، ويتوقف صدق ودقة النتائج المتوصل إليها في أي بحث على دقة الأدوات المستخدمة ودرجة مصداقيتها، وقد حاولنا استخدام بعض الأدوات التي تمكننا من الوصول إلى البيانات المستهدفة بأكثر دقة وموضوعية وذلك حسب طبيعة الموضوع ونوع المنهج المستخدم وكيفية استجابة المبحوثين..

حيث يتم استخراج دلالات الصدق والثبات للمقياس كما يلي:

6-1- الصدق:

- صدق المحكمين:

يعني أن تكون عباراته مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله ويتعلق صدق المحكمين بحالتين (قياس اللاملموسيات في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، صفحة 452؛ الساعدي، 2016)، حالة الصدق الظاهري الذي يبين مدى تعلق العبارة بالهدف الذي وضعت من أجله، وحالة صدق المحتوى يبين مدى وضوح كل من عبارات الاستبانة من ناحية المعنى، والصياغة اللغوية والعلمية والتصميم المنطقي لها، وأنها تغطي المساحات المهمة لمجالها (شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها)، وللتحقق من صدق المحكمين عرضت الاستبانة على مجموعة من الأساتذة ذوي الاختصاص والخبرة والذي بلغ عددهم 05 أستاذة وطلب منهم إبداء رأيهم حول عبارات وأبعاد ومحاور الاستبانة وذلك بالحذف والتعديل واقترح عبارات جديدة ومناسبة لموضوع الدراسة، و بناء على ملاحظات المحكمين تم تعديل أداة الدراسة

فأصبحت بصورتها النهائية مكونة من 50 عبارة، وبالتالي فإن الاستبيان يتمتع بصدق المحكمين و الملحق رقم (01) يوضح الاستبيان في صورته النهائية.

- **صدق المقارنة الطرفية:** تم حساب هذا المقياس باستخدام طريقة المقارنة الطرفية وذلك بترتيب الدرجات تنازليا ثم نأخذ الثلث من طرفي الاختيار الأعلى والأدنى، أي ما يقابلها 6 درجات عليا و 6 درجات دنيا ثم المقارنة بينهما باستخدام اختبار الدلالة الاحصائية (**T. Test**) لعينتين مستقلتين وبعدها يتم تفسير هذه القيمة وفقا لحالتين هما:

- إذا كانت قيمة الفرق لـ (**T. Test**) دالة عند مستوى الدلالة (0,05 أو 0,01) فهذا يعني أن هذا الاختبار صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.
- إذا كانت قيم الفرق لـ (**T. Test**) غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) فهذا يعني أن هذا الاختبار غير صادق لأنه لم يميز بين الطرفين.

الطرفين	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار
الأدنى	06	127,66	17,16	10	6,357-	0,05	دالة
الأعلى	06	185,33	14,10				

-جدول رقم (09) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية-

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة (**T. Test**) كما هو موضح في الجدول رقم (09) يتضح بأن هذا المقياس صادق لما أعد له، حيث بلغت قيمة **T (-6,357)** هي قيمة دالة عند درجة الحرية (**10**) ومستوى الخطأ أو الدلالة **α 005** كما هو موضح في الجدول أعلاه

- **صدق الاتساق الداخلي:**

قمنا بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون وذلك لمعرفة درجة ارتباط البنود والابعاد وكذا ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس.

-جدول رقم (10) معامل ارتباط كل عبارة بالبعد الذي تنتمي اليه في مقياس المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية-

المناخ التنظيمي

بعد المشاركة في اتخاذ القرار		القيادة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.703**	12	.660**	1
.660**	13	.492*	2
.646**	14	.519*	3
.500*	15	.655**	4
.802**	16	.539*	5
		.660**	6
		.655**	7
		.539*	8
		.811**	9
		.660**	10
		.811**	11
بعد الاتصال		بعد الحوافز	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.446*	25	.740**	17
.751**	26	.704**	18
.876**	27	.779**	19
.839**	28	.868**	20

.709**	34	.901**	30
.860**	35	.809**	31
بعد فرص الترقية والتقدم الوظيفي		بعد المشاركة في اتخاذ القرار	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.580**	41	.756**	36

.701**	42	.645**	37
.839**	43	.915**	38
.810**	44		
العلاقات الاجتماعية		بعد توازن الحياة الوظيفية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.934**	48	.878**	45
.937**	49	.942**	46
.908**	50	.717**	47

**دال عند مستوى 0.01 * دال عند مستوى 0.05

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

يتضح من خلال الجدول (09) أن الارتباطات بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) ، وبالتالي فالمقياس يتمتع بدرجة اتساق ممتاز.

-جدول رقم (11) العلاقة بين أبعاد المقياس والمحاور-

الدالة	مستوى الدلالة	درجة الارتباط	البعد
دال	0.01	.860**	القيادة
دال	0.01	.784**	المشاركة في اتخاذ القرارات
دال	0.01	.942**	الحوافز
دال	0.01	.579**	الاتصال
		1	المناخ التنظيمي
الدالة	مستوى الدلالة	درجة الارتباط	البعد
دال	0.01	.765**	الأمن والاستقرار
دال	0.01	.868**	الأجور والتعويضات
دال	0.01	.642**	المشاركة في اتخاذ القرارات

دال	0.01	.735**	فرص الترقية والتقدم الوظيفي
دال	0.01	.904**	توازن الحياة الوظيفية
دال	0.01	.718**	العلاقات الاجتماعية
		1	جودة الحياة الوظيفية

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

من خلال الجدول أعلاه رقم (11) نجد أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد في المقياس والدرجة الكلية لمحاور المقياس دالة عند مستوى الدلالة 0.01 قوية وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معدلات الاتساق الداخلي ما يشير الى مؤشرات صدق مرتفعة ويؤكد صدق الاتساق للمقياس وصالح لتطبيقه على دراستنا.

6-2- الثبات:

-جدول رقم (15) ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ-

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
50	0.946	

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

تم حساب ثبات هذا المقياس عن طريق ألفا كرونباخ، وقد بلغ معاملته بالنسبة للمقياس ككل (0.946) وهو مرتفع جدا، وهذا ما يعني أن المقياس ثابت.

حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

-جدول رقم (16) ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية -

معامل سبيرمان براون	معامل الارتباط قبل التصحيح
0.963	0.929

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

تم حساب ثبات هذا المقياس عن طريق التجزئة النصفية والتي تعتمد على تقسيم عبارات المقياس الى نصفين أسئلة ذات ترتيب فردي ثم أسئلة ذات الترتيب الزوجي، وبالتعويض في معادلة التصحيح الكلي لسبيرمان براون نجد أن قيمته بلغت (0.930) وبالتالي يمكن القول إن هذا المقياس ثابت.

7- أساليب المعالجة الإحصائية:

تعتبر أهم مرحلة في الجانب الميداني هو تحديد الأساليب الإحصائية التي تساعد في تحليل وتفسير النتائج، ولقد استعنا في بحثنا هذا بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة رقم 26 وتمثل أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في:

- ❖ التكرار والنسب المئوية للبيانات وعرضها على هيئة جداول وأشكال وبيانات.
- ❖ استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف متغيرات الدراسة.
- ❖ معامل ارتباط بيرسون للتعرف على صدق الاتساق بين درجة البنود والابعاد والدرجة الكلية للمقياس.
- ❖ معامل الفاكرونباخ لدراسة ثبات المقياس
- ❖ معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقبل

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات الميدانية للدراسة حيث تطرقنا فيه إلى منهج الدراسة المتبع, و حدود الدراسة, وكذلك حصر لمجتمع الدراسة, كما تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف التأكد من صلاحية أدوات الدراسة المستعملة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية, كما تم ذكر أداة الدراسة المستعملة وخصائصها السيكومترية التي تتمثل في الصدق والثبات, حيث تبين بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية صلاحية الأدوات للتطبيق في الدراسة الأساسية, كما تمت الإشارة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج
الدراسة

1-تمهيد:

بغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة وفرضياتها وتحقيق أهدافها، تناولنا في هذا الفصل بالعرض والتحليل لنتائج استجابة أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة؛ استبيان المناخ التنظيمي واستبيان جودة الحياة الوظيفية بالمركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة، كما سيتم اختبار الفرضيات المطروحة في الدراسة بالمناقشة وتفسير نتائجها، وبناء على النتائج نقدم اقتراحات يمكن للمؤسسة محل الدراسة أو مؤسسات أخرى الأخذ بها والاستفادة منها مستقبلاً.

1-اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Tests of Normality)

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة طبيعة توزيع بيانات ظاهرة معينة في كونها تتبع التوزيع الطبيعي (الاعتدالي) من عدمه، وهذا الاختبار ضروري لاختيار نوعية الأدوات والأساليب الإحصائية التي ستستخدم في الدراسة، وللكشف عن مدى ملائمة البيانات للتوزيع الطبيعي استخدمنا اختبارين:

- **اختبار Shapiro-Wilk:** يستخدم هذا الاختبار لمعرفة توزيع البيانات، إذا كان حجم العينة أقل من 50 مفردة، بينما يستخدم اختبار كولموجروف - سميرنوف **Kolmogorov-Smirnov** إذا كان حجم العينة أكبر من 50 مفردة (سنا ابراهيم ابودقة، 2013)، وبالاعتماد على مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة 0.05، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل منها فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويتم الاعتماد على الاختبارات اللامعلمية، والعكس نعتد على الاختبارات المعلمية إذا كانت مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من المعتمدة في الدراسة، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار

-الجدول رقم (14) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي-

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	الاحصائية	درجة الحرية	الدلالة	الاحصائية	درجة الحرية	الدلالة
المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية	0.074	40	0.200*	0.972	40	0.407

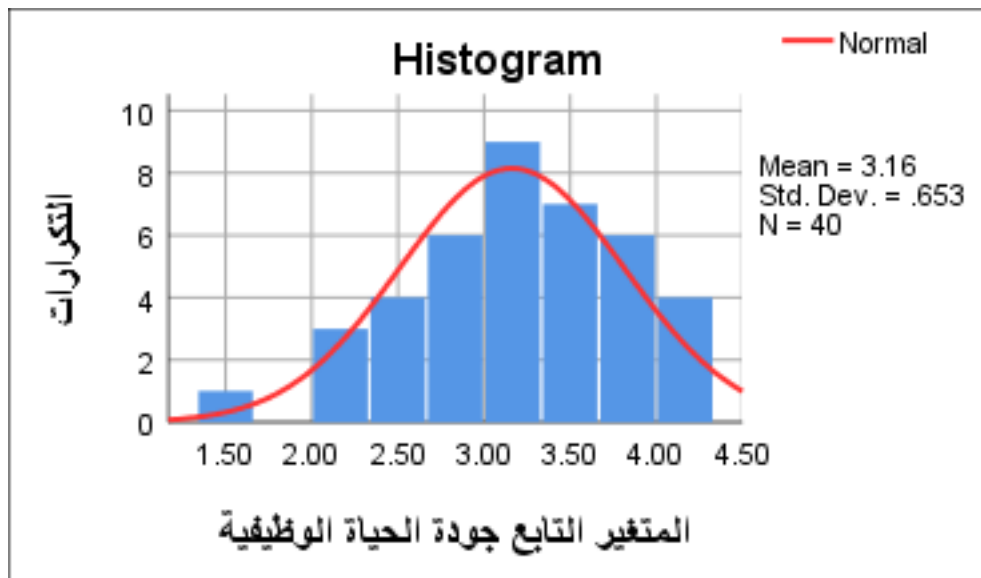
a. Lilliefors Significance Correction

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

من خلال استقراء نتائج الجدول أعلاه، القيمة الاحتمالية لاختبار **Shapiro-Wilk** لبيانات المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية تساوي 0.407 أكبر من مستوى المعنوية المعتمدة في الدراسة 0.05، وبالتالي بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح باستخدام الاختبارات المعملية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

المدرج التكراري Histogramme

المدرج التكراري يعطينا معلومات غزيرة في شكل بسيط ويعتبر من الأدوات الشهيرة والبسيطة في تحليل البيانات والمدرج التالي يوضح مدى ملائمة البيانات للتوزيع الطبيعي.



الشكل رقم (06) توزيع بيانات المحور التابع جودة الحياة الوظيفية

من الشكل اعلاه يوضح أن توزيع درجات جودة الحياة الوظيفية لعينة من 40 فردًا يتبع تقريبًا التوزيع الطبيعي، حيث تتركز أغلب القيم حول المتوسط 3.16 بانحراف معياري 0.653. معظم المشاركين حصلوا على درجات بين 2.5 و 3.5 أي تركزت بين محايد (3) وموافق (4)، ما يشير إلى مستوى متوسط إلى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية في العينة المدروسة.

2- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

2-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى للدراسة على:

مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة متوسط، وكانت النتائج كالتالي:

-الجدول رقم (15): نتائج الفرضية الجزئية الأولى-

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المناخ التنظيمي
متوسط	0.538	3.094	40	الدرجة الكلية

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

يتضح من خلال استقراء الجدول أعلاه؛ قيمة الانحراف المعياري (0.538) أقل من القيمة الحرجة 1، فكلما اقتربت قيمته من الصفر دل ذلك على تجانس البيانات (الإجابات) وتقاربها وقلة تشتتها عن وسطها الحسابي وتطابق وجهات نظر عينة الدراسة، وبلغ المتوسط الحسابي (3.094)، وحسب المجال المعتمد في الدراسة تنتمي لمجال 2.60 إلى 3.39

بذلك يمكن قبول الفرضية المطروحة في الدراسة التالية:

مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة متوسط.

جدول رقم (16): ترتيب ابعاد المناخ التنظيمي حسب قيم المتوسط الحسابي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الأبعاد
1	.472	3.345	40	القيادة
2	.523	3.335		المشاركة في اتخاذ القرار
4	.970	2.590		الحوافز
3	.689	3.105		الاتصال

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

الجدول اعلاه يكشف عن تقييمات متفاوتة للأبعاد الأربعة (القيادة التنظيمية، المشاركة في اتخاذ القرار، الاتصال، الحوافز) بناءً على عينة مكونة من 40 فردًا. سجلت القيادة أعلى متوسط حسابي (3.345) وأقل انحراف معياري (0.472)، مما يعكس تقييمًا إيجابيًا وتجانسًا في الآراء، لتحتل المرتبة الأولى. تلتها المشاركة في اتخاذ القرار بمتوسط (3.335) وانحراف معياري (0.523)، مما يشير إلى تقييم إيجابي قريب من القيادة مع تباين طفيف في الآراء، لتحتل المرتبة الثانية. أما الاتصال فحصل على متوسط (3.105) وانحراف معياري (0.689)، مما يعكس تقييمًا متوسطًا مع تباين ملحوظ، ليأتي في المرتبة الثالثة. في المقابل، سجلت الحوافز أقل متوسط (2.590) وأعلى انحراف معياري (0.970)، مما يشير إلى تقييم سلبي نسبيًا وتباين كبير في الآراء، ربما بسبب عدم عدالة توزيع الحوافز، لتحتل المرتبة الرابعة. هذه النتائج تشير إلى قوة القيادة والمشاركة مقارنةً بضعف الحوافز، مع حاجة لتحسين الاتصال وتوزيع الحوافز بشكل أكثر عدالة.

2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية للدراسة على:

مستوى جودة الحياة الوظيفية السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة متوسط، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (17): نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية للدراسة

جودة الحياة الوظيفية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الدرجة الكلية	40	3.161	0.652	متوسط

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

بناءً على الجدول اعلاه حول جودة الحياة الوظيفية، مع متوسط حسابي (3.161) وحسب المجال المعتمد في الدراسة تنتمي لمجال 2.60 إلى 3.39، يعكس مستوى "متوسط" لجودة الحياة الوظيفية، مما يشير إلى تقييم مقبول ولكنه يحتاج إلى تحسين. الانحراف المعياري (0.652) يدل على تشتت معتدل في الإجابات، حيث تتركز معظم التقييمات حول المتوسط مع وجود بعض الاختلافات بين الأفراد. هذا المستوى المتوسط يشير إلى ضرورة تحسين عوامل مثل بيئة

العمل أو فرص التطور المهني، ويُوصى بإجراء تحليل أعمق لتحديد الأسباب الرئيسية ووضع استراتيجيات لرفع جودة الحياة الوظيفية.

بذلك يمكن قبول الفرضية المطروحة في الدراسة التالية:

مستوى جودة الحياة الوظيفية السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة متوسط.

جدول رقم (18): ترتيب ابعاد جودة الحياة الوظيفية حسب قيم المتوسط الحسابي

الأبعاد	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
الأمن والاستقرار	40	2.981	0.846	4
الأجور والتعويضات		2.925	0.857	5
المشاركة في اتخاذ القرار		3.500	0.788	1
فرص الترقية والتقدم الوظيفي		3.112	0.830	3
توازن الحياة الوظيفية		3.191	0.980	2

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

يُظهر الجدول تحليلاً لخمسة أبعاد تتعلق برضا الموظفين بناءً على عينة مكونة من 40 فرداً. يُعتبر بعد "المشاركة في اتخاذ القرار" الأعلى من حيث المتوسط الحسابي (3.500) مع انحراف معياري قدره 0.788، مما يشير إلى رضا مرتفع وتجانس نسبي في الآراء، حيث احتل الترتيب الأول. يليه "توازن الحياة الوظيفية" بمتوسط 3.191 وانحراف معياري 0.980، في المرتبة الثانية، مما يعكس رضا جيد ولكن مع تباين أكبر في الآراء. أما "فرص الترقية والتقدم الوظيفي" فجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط 3.112 وانحراف معياري 0.830. في المقابل، سجل "الأمن والاستقرار" متوسطاً 2.981 وانحرافاً معيارياً 0.846، ليحتل المرتبة الرابعة، بينما كان "الأجور والتعويضات" الأقل رضا بمتوسط 2.925 وانحراف معياري 0.857، في المرتبة الخامسة. يشير هذا التحليل إلى أن المشاركة في اتخاذ القرار وتوازن الحياة الوظيفية هما الأكثر إيجابية من وجهة نظر العينة، بينما تحتاج الأجور والتعويضات إلى تحسين لرفع مستوى الرضا.

2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين القيادة وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي - 01-المسيلة.

الجدول رقم (19): نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة

المتغير	القيادة التنظيمية	جودة الحياة التنظيمية
القيادة التنظيمية	1	0.644**
جودة الحياة الوظيفية	0.644**	1
الدلالة الاحصائية (sig)	.000	.000
حجم العينة	40	40

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

لاختبار العلاقة بين بعد القيادة وجودة الحياة الوظيفية بين الجدول اعلاه نتائج تحليل الارتباط لبيانات مكونة من عينة حجمها 40 فرداً، حيث تم قياس العلاقة بين متغيري القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية. سجل معامل الارتباط قيمة **0.644**، مما يعكس ارتباطاً إيجابياً قوياً نسبياً، وتؤكد قيمة الدلالة الإحصائية ($Sig = 0.000$) أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية مرتفعة، مما ينفي أن تكون نتيجة

الصدفة. هذا يشير إلى أن تحسين القيادة التنظيمية، مثل تعزيز التواصل أو اتخاذ قرارات فعالة، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحسين جودة الحياة الوظيفية. ومع ذلك، فإن قيمة المعامل (0.644) تدل على أن العلاقة، رغم قوتها، ليست تامة، مما يوحي بتأثير عوامل أخرى على جودة الحياة الوظيفية. وعليه نقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على انه: توجد علاقة ارتباطية بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

2-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

الجدول رقم (20): نتائج اختبار الفرضية الجزئية الرابعة للدراسة

المتغير	المشاركة في اتخاذ القرار	جودة الحياة التنظيمية
المشاركة في اتخاذ القرار	1	0.406**
جودة الحياة الوظيفية	0.406**	1
الدلالة الاحصائية (sig)	.009	.009
حجم العينة	40	40

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

لاختبار العلاقة بين بعد المشاركة في اتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية يظهر الجدول عن وجود ارتباط إيجابي متوسط القوة بين المشاركة في اتخاذ القرار وجودة الحياة التنظيمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.406$) مع مستوى دلالة إحصائية ($sig = 0.009$) لحجم عينة يشمل 40 مشاركاً. هذا يعني أن ارتفاع مستوى المشاركة في اتخاذ القرار يرتبط بتحسين ملحوظ في جودة الحياة التنظيمية، والعكس صحيح. قيمة الدلالة الإحصائية ($0.009 > 0.05$) تؤكد أن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة 95%، مما ينفي أن يكون الارتباط نتيجة الصدفة. ومع ذلك، فإن قيمة معامل الارتباط ($r = 0.406$) تشير إلى أن العلاقة ليست قوية بشدة، مما يعني أن المشاركة في اتخاذ القرار تؤثر جزئياً على جودة الحياة التنظيمية، لكن عوامل أخرى قد تلعب دوراً في تفسير التباين في هذا المتغير.

ومنه نقبل الفرضية البديلة H_1 توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

2-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الجزئية الخامسة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين بعد الحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

الجدول رقم (21): نتائج اختبار الفرضية الجزئية الخامسة للدراسة

المتغير	الحوافز	جودة الحياة التنظيمية
الحوافز	1	0.633**
جودة الحياة الوظيفية	0.633**	1
الدلالة الاحصائية (sig)	.000	.000
حجم العينة	40	40

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

يُظهر الجدول نتائج تحليل ارتباط بيرسون بين متغيري الحوافز وجودة الحياة التنظيمية، حيث يُسجل معامل ارتباط إيجابي ($r = 0.633^{**}$)، مما يعكس علاقة متوسطة، تشير إلى أن زيادة الحوافز (كالمكافآت المالية، التقدير، أو فرص التطور) ترتبط بتحسين ملحوظ في جودة الحياة التنظيمية (مثل الرضا الوظيفي وبيئة العمل). قيمة الدلالة الإحصائية ($Sig = 0.000$) تؤكد أن هذه العلاقة ذات دلالة عالية ($p < 0.05$)، مما يعني أن احتمالية كون النتيجة عشوائية شبه معدومة. حساب معامل التحديد ($r^2 = 0.401 \approx 0.633^2$) يكشف أن الحوافز تفسر حوالي 40% من التباين في جودة الحياة التنظيمية، مما يشير إلى تأثيرها المهم ولكن ليس الحصري، حيث قد تتداخل عوامل أخرى كالقيادة أو ثقافة المنظمة.

ومنه نقبل الفرضية البديلة H_1 توجد علاقة ارتباطية بين الحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة

2-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية الجزئية السادسة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين بعد الاتصال وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي
-01-المسيلة.

الجدول رقم (22): نتائج اختبار الفرضية الجزئية السادسة للدراسة

المتغير	الاتصال	جودة الحياة التنظيمية
الاتصال	1	0.780**
جودة الحياة الوظيفية	0.780**	1
الدلالة الاحصائية (sig)	.000	.000
حجم العينة	40	40

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

تشير نتائج الجدول إلى وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين الاتصال وجودة الحياة الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.780)، وهي قيمة تدل على ارتباط قوي وإيجابي بين المتغيرين. كما أن الدلالة الإحصائية (Sig. = 0.000) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.01)، مما يعني أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية، وليست ناتجة عن الصدفة. وبناءً عليه، يمكن القول إن تحسين مستوى الاتصال داخل المنظمة ينعكس بشكل إيجابي على جودة الحياة الوظيفية للعاملين. وبما أن حجم العينة بلغ 40 مشاركاً، فإن النتائج تعد معبرة ومناسبة للتحليل. هذه النتائج تؤكد أهمية تعزيز قنوات الاتصال الفعال كأحد العوامل المؤثرة في تحسين بيئة العمل ورفع رضا الموظفين.

ومنه نقبل الفرضية البديلة H_1 توجد علاقة ارتباطية بين الاتصال وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

2-7- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

لاختبار العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، تم حساب معامل الارتباط بيرسون

الجدول رقم (23): نتائج اختبار الفرضية العامة للدراسة

المتغير	المناخ التنظيمي	جودة الحياة التنظيمية
المناخ التنظيمي	1	0.769**
جودة الحياة الوظيفية	0.769**	1
الدلالة الاحصائية (sig)	.000	.000
حجم العينة	40	40

اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

من خلال تحليل الجدول، نلاحظ أن هناك علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية. حيث بلغ معامل الارتباط 0.769، وهو ما يُعتبر ارتباطاً قوياً وفقاً لمقاييس الارتباط الشائعة. تعني هذه النتيجة أنه كلما تحسن المناخ التنظيمي في بيئة العمل، فإن جودة الحياة الوظيفية تتحسن أيضاً بشكل ملحوظ. يمكن تفسير ذلك بأن بيئة العمل التي تشجع على التعاون، التقدير، والاحترام، تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن حياتهم الوظيفية بشكل عام. تظهر القيم 0.000 في الدلالة الإحصائية لكل من المتغيرين، مما يعني أن العلاقة بين "المناخ التنظيمي" و"جودة الحياة الوظيفية" ذات دلالة إحصائية قوية. وهذا يشير إلى أن هذه العلاقة لا تُعزى إلى الصدفة، وبالتالي فإن الفرضية التي تفترض وجود علاقة بين المتغيرين تكون مدعومة. وعليه يمكن القبول بالفرضية البديلة H_1 توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة.

3- مناقشة نتائج الدراسة:

3-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى للدراسة:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على:

مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة متوسط.

أسفرت نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة على أن المستوى العام للمناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة محل الدراسة يتسم بالمتوسط مما يؤكد تحقق هذه الفرضية بوجود بيئة عمل مستقرة نوعاً ما، لكن هذا غير محفز بالشكل الكافي لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وعليه فهناك الحاجة إلى تدخل إداري وتربوي خاصة السياسات التحفيزية التي سجلت ضعفاً واضحاً من بين أبعاد المناخ التنظيمي.

3-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية للدراسة:

تنص الفرضية الجزئية الثانية للدراسة على:

مستوى جودة الحياة الوظيفية السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة متوسط. أسفرت نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة على أن المستوى العام لجودة الحياة الوظيفية السائد بالمؤسسة محل الدراسة يتسم بالمتوسط مما يؤكد تحقق هذه الفرضية، بوجود جوانب إيجابية وخاصة فيما يتعلق ببعد المشاركة في اتخاذ القرار، وبعد توازن الحياة الوظيفية، إلا أن هناك مواطن ضعف في بقية الأبعاد الأخرى، وتشكل تحدياً للمؤسسة محل الدراسة لتحسينها مستقبلاً.

3-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة للدراسة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين القيادة وجود الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة

أسفرت الدراسة عن أن هناك علاقة إيجابية قوية بين القيادة التنظيمية وجود الحياة الوظيفية، حيث أظهرت قيمة معامل الارتباط (0.644) أن العلاقة بين المتغيرين تتراوح بين المتوسطة والقوية. هذا يعني أنه كلما تحسنت القيادة التنظيمية في المنظمة، زادت جودة الحياة الوظيفية للموظفين. كما أظهرت الدلالة الإحصائية (0.000) أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية، مما يعني أن النتائج موثوقة وليست ناتجة عن الصدفة. وبذلك، تؤكد الدراسة على أن القيادة الفعالة تلعب دوراً مهماً في تحسين رفاهية الموظفين في بيئة العمل.

وعليه فإن القيادة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة تسهم بشكل إيجابي في تحسين جودة الحياة الوظيفية مما يتطلب تحسينات أكبر لمواطن القوة ومعالجة نقاط الضعف في ذلك. وقد إتفقت الدراسة مع ما جاءت به دراسة دراسة بهار حمزة، هتهات المهدي (2022) والتي خلصت إلى ان المناخ التنظيمي علاقة إيجابية قوية بمستوى الثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملياتية لغرداية.

3-4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة للدراسة:

تنص الفرضية الجزئية الرابعة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي

البيداغوجي -01-المسيلة

بناءً على نتائج الدراسة التي أجريت على عينة من الأساتذة في المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة، أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين المشاركة في اتخاذ القرار و جودة الحياة الوظيفية. حيث أظهرت قيمة معامل الارتباط 0.406، مما يدل على وجود ارتباط طردي ضعيف نسبته 40.60%. هذه النتيجة تشير إلى أن المشاركة في اتخاذ القرار تسهم بشكل إيجابي، لكن تأثيرها ضعيف نسبياً في تحسين جودة الحياة الوظيفية. وبناءً على ذلك، يمكن القول بأن هناك تأثيراً إيجابياً محدوداً للمشاركة في اتخاذ القرار على جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة والمعلمين في المركز. لذلك، توصي الدراسة بضرورة زيادة وتعزيز المشاركة في اتخاذ القرار ضمن بيئة العمل، مع معالجة الجوانب التي قد تؤدي إلى تحسين هذه العلاقة وزيادة تأثيرها بما يسهم في تحسين رفاهية الموظفين وجودة أدائهم الوظيفي في المستقبل..

3-5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة للدراسة:

تنص الفرضية الجزئية الخامسة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين بعد الحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي

-01-المسيلة

بناءً على نتائج الدراسة التي أجريت على عينة من الأساتذة في المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة، تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين الحوافز وجودة الحياة التنظيمية. حيث أظهرت قيمة معامل الارتباط 0.633، مما يعكس ارتباطاً إيجابياً قوياً بنسبة 63.3%. هذه النتيجة تشير إلى أن الحوافز تؤثر بشكل كبير في تحسين جودة الحياة التنظيمية، مما يعزز رفاهية الموظفين ويجعل بيئة العمل أكثر تحفيزاً. كما أن الدلالة الإحصائية ($\text{sig} = 0.000$) التي جاءت أقل من 0.05 تشير إلى أن هذه النتيجة ذات دلالة إحصائية معنوية. بناءً على ذلك، يمكن القول بأن هناك تأثيراً قوياً للحوافز في تحسين جودة الحياة التنظيمية، مما يستدعي ضرورة تعزيز برامج الحوافز داخل المؤسسات لضمان تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء العام للموظفين.

3-6- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة للدراسة:

تنص الفرضية الجزئية السادسة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين بعد الاتصال وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي - 01-المسيلة.

بناءً على نتائج الدراسة التي أجريت على عينة من الأساتذة في المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة، تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية جداً بين الاتصال وجودة الحياة التنظيمية. حيث أظهرت قيمة معامل الارتباط 0.780، مما يعكس ارتباطاً إيجابياً قوياً جداً بنسبة 78%. هذه النتيجة تشير إلى أن الاتصال الفعال يسهم بشكل كبير في تحسين جودة الحياة التنظيمية، مما يعزز التواصل بين الموظفين ويخلق بيئة عمل أكثر انسجاماً وتعاوناً. كما أن الدلالة الإحصائية ($\text{sig} = 0.000$) التي جاءت أقل من 0.05 تؤكد أن هذه النتيجة ذات دلالة إحصائية معنوية. بناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن الاتصال يلعب دوراً محورياً في تحسين جودة الحياة التنظيمية داخل بيئة العمل، مما يستدعي ضرورة تعزيز آليات الاتصال وتطويرها لضمان بيئة عمل إيجابية وداعمة. وفي السياق نفسه، تؤكد دراسة يعقوب سالم (2021) أن نظام الاتصال التنظيمي من العوامل الحيوية التي تُمكن العاملين من الإحساس بالانتماء وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياتهم الشخصية، مما يعزز من جودة الحياة الوظيفية على المدى الطويل.

بناءً عليه، فإن هذه النتائج تبرز الحاجة إلى تبني سياسات اتصال حديثة داخل المؤسسات البيداغوجية، تقوم على التفاعل وتنمية مهارات الاتصال الإداري والاجتماعي، خاصة في بيئات العمل التي تتسم بالحساسية مثل المراكز النفسية والبيداغوجية تعزيز آليات الاتصال وتطويرها لضمان بيئة عمل إيجابية وداعمة. وفي السياق نفسه، تؤكد دراسة يعقوب سالم (2021) أن نظام الاتصال التنظيمي من العوامل الحيوية التي تُمكن العاملين من الإحساس بالانتماء وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياتهم الشخصية، مما يعزز من جودة الحياة الوظيفية على المدى الطويل.

بناءً عليه، فإن هذه النتائج تبرز الحاجة إلى تبني سياسات اتصال حديثة داخل المؤسسات البيداغوجية، تقوم على التفاعل وتنمية مهارات الاتصال الإداري والاجتماعي، خاصة في بيئات العمل التي تتسم بالحساسية مثل المراكز النفسية والبيداغوجية

3-7- مناقشة نتائج الفرضية العامة للدراسة:

تنص الفرضية العامة للدراسة على:

توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

بناءً على نتائج الدراسة التي أجريت على عينة من الأساتذة في المركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة، تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية جداً بين المناخ التنظيمي و جودة الحياة التنظيمية. حيث أظهرت قيمة معامل الارتباط 0.769، مما يعكس ارتباطاً إيجابياً قوياً جداً بنسبة 76.9%. هذه النتيجة تشير إلى أن المناخ التنظيمي الإيجابي يسهم بشكل كبير في تحسين جودة الحياة التنظيمية، حيث يعزز بيئة العمل ويوفر ظروفًا ملائمة لدعم رفاهية الموظفين. كما أن الدلالة الإحصائية ($\text{sig} = 0.000$) التي جاءت أقل من 0.05 تؤكد أن هذه النتيجة ذات دلالة إحصائية معنوية. بناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن المناخ التنظيمي له تأثير قوي ومباشر على تحسين جودة الحياة الوظيفية، مما يستدعي ضرورة التركيز على تحسين المناخ التنظيمي داخل المؤسسات لتحقيق بيئة عمل أكثر إيجابية وفعالية. وهذا ما اتفقت عليه دراسة هجرسي (2023) العلاقة الوطيدة بين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة، والمناخ التنظيمي السائد بمدارس التربية الخاصة.

الاستنتاج العام:

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها عن طريق الاستبيان بهدف معرفة علاقة المناخ التنظيمي بجودة الحياة الوظيفية، لدى عينة من أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة متوسط.
- مستوى جودة الحياة الوظيفية السائد لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة متوسط.
- توجد علاقة ارتباط متوسطة بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.
- توجد علاقة ارتباط متوسطة المشاركة في اتخاذ القرار وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة

- توجد علاقة ارتباط متوسطة الى قوية بين بعد الحوافز وجوده الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

- توجد علاقة ارتباط قوية بين بعد الاتصال وجوده الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة

- توجد علاقة ارتباط قوية بين المناخ التنظيمي وجوده الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01-المسيلة.

الاقتراحات

تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى المناخ التنظيمي وجوده الحياة الوظيفية لدى أساتذة المركز النفسي البيداغوجي -01- بالمسيلة يتسم بالاعتدال، وهو ما يعكس وجود بعض الجوانب الإيجابية، لاسيما فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار والعلاقات المهنية بين العاملين. إلا أن هذا المستوى المتوسط لا يكفي لتعزيز الأداء المؤسسي بالشكل المطلوب. وقد كشفت الدراسة عن عدة مواطن ضعف خاصة فيما يتعلق بنظام الحوافز، ما يحد من فرص التحفيز، وعليه يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات للمؤسسة محل الدراسة لتحسين هذه المؤشرات وتهيئة مناخ عمل أكثر إيجابية:

- تحسين نظام الحوافز والتعويضات بالاعتماد على آليات مكافأة مبنية على الجدارة والاستحقاق، وتفعيل الحوافز غير المادية كخطابات التقدير والترقيات المعنوية.
- تفعيل دور القيادة التربوية بتدريب المسؤولين على مهارات القيادة التحفيزية، وتبني أساليب تواصل داعمة ومشجعة للتفاعل الإيجابي داخل الفريق التربوي.
- مراجعة آليات الترقية والتقدم الوظيفي وضمان الشفافية والعدالة في مسارات الترقية وربطها بإنجازات الأساتذة لا بالأقدمية فقط.
- دعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية بمراعاة الظروف العائلية والاجتماعية للأساتذة عبر تطبيق مرونة إدارية عند الحاجة، دون الإخلال بسير العمل
- تطوير برامج التدريب والتأهيل بإشراك العاملين في السياسات التنظيمية الكبرى، وبث روح الثقة والطمأنينة من خلال وضوح التوجهات الإدارية.

- تحسين بيئة العمل المادية والنفسية وتوفير الوسائل التعليمية والإدارية اللازمة، والاهتمام بجماليات المكان والمرافق، لما لها من أثر في تعزيز الراحة والانتماء.

خاتمة:

في ختام دراستنا التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة بالمركز النفسي البيداغوجي -01- المسيلة، إذ يمكن القول إن العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة هي علاقة وثيقة ومتكاملة، إذ لا يمكن الحديث عن جودة حياة وظيفية عالية دون توفر مناخ تنظيمي ملائم ومحفز، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي السائد يتسم بمستوى متوسط معتدل، يعكس وجود بعض الممارسات الإيجابية كحرية التعبير، والمشاركة في اتخاذ القرار، ومرونة توقيت العمل، في حين لا تزال هناك نقاط واضحة في مجالات الحوافز، الذي تؤثر سلبا في مشاعر الطاقم التربوي والتفاعل المهني، أما فيما يخص جودة الحياة الوظيفية، فقد اتضح أيضا أنها سجلت مستوى متوسطا كذلك، حيث عبر الأساتذة عن رضا معتدل بخصوص توازن العمل والحياة الخاصة، والاتصال الفعال، وفرص المشاركة، في مقابل تحفظات حول الترقية والأجور، والتحفيز المعنوي والمادي. وهو ما يظهر أن عينة الدراسة يفتقدون إلى بيئة مشجعة، مما ينعكس في بعض الحالات على تدني الرضا والبحث عن بدائل وظيفية، كما تؤكد هذه النتائج على وجود علاقة طردية إيجابية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية فكلما تحسن ممارسات المناخ التنظيمي حققت المؤسسة محل الدراسة جودة في الحياة الوظيفية، وبالتالي فإن نجاح أي مؤسسة تعليمية في تحقيق أهدافها مرتبط إلى حد بعيد بقدرتها على تهيئة بيئة تنظيمية داعمة، توفر لموظفيها جودة في حياتهم الوظيفية.



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. أحمد ماهر. (2005). , السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات),. الإسكندرية, مصر: الدار الجامعية .,
2. أفراح محمد علي سعد الحربي. (2022). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي العدد 43.
3. البشراوي أماني عبد الرحمن. (2014). التوازن بين العمل والحياة الشخصية وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلبة الدراسات العليا بمملكة البحرين. المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج 24، ع82.
4. السامرائي. (2006). ، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي . عمان، الأردن.: دار جرير للنشر والطباعة،.
5. الصيدلاني. (2013). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في إتخاذ القرار ,رسالة ماجستير,. الرياض المملكة السعودية: جامعة نايف للعلوم العربية .,
6. أمل معوض الهجرسي. (01 جويلية, 2023). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة دراسة تحليلية . مجلة تطوير الأداء الجامعي,, كلية التربية جامعة المنصورة، الصفحات 326,327,328.
7. بشرى عناد مبارك. (بلا تاريخ). ، جودة الحياة وعلاقتها بالسلوك الاجتماعي لدى النساء المتأخرات عن الزواج،. مجلة كلية الآداب . ع99، صفحة 720.
8. بلحسن البليش, يحي الجيلاني بن الحاج علي بن هادية. (1991). القاموس المدرسي. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.

9. بن مومن أسماء. (2022). أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل، م، د) في علم النفس التنظيم والعمل،. جود الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي _دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة مديرتان فلوت كلاس بالبليدة،. البليدة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية: جامعة مولود معمري تيزي وزو.
10. بوخروبة أسماء. (2018). رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث ل م د في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية. دور المناخ التنظيمي في تحسين الاداء الموظفين:دراسة حالة بولاية الجزائر. كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية-قسم التنظيم السياسي والإداري: جامعة الجزائر 3.
11. بوجان - جوهره- الوافي. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي دراسة حابة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. مجلة العلوم الإنسانية-المجلد 18-العدد 02، الصفحات 121-143.
12. ربيعة كيرد وعائشة صفراني. (2021). أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام بمؤسسة إتصالات الجزائر -الأغواط-. مجلة الباحث، مخبر التنمية الاقتصادية، مج21، ع01.
13. زكرياء لطرش حسام الدين نزاري. (2016). نماذج المناخ التنظيمي: دراسة تحليلية. مجلة البحوث نفسية وتربوية، 118.
14. سعد علي، صالح، أحمد علي العنزي. (2019). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري،الأردن. الأردن: دار اليازوري.
15. سمير خالد الصافي سناء ابراهيم ابودقة. (2013). تطبيقات علمية باستخدام الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في البحث التربوي والنفسي. فلسطين: مكتبة الافاق.
16. عبد الكريم بن خالد. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ع20.

17. عفرأ إبراهيم خليل إسماعيل العبيدي. (31 03, 2021). أصالة الذات لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الصفحات 373-398.
18. عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات. (2001). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
19. كامل محمد المغربي. (1995). السلوك التنظيمي (مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم). عمان، الأردن،: دار الفكر للنشر والتوزيع.
20. كيرد وصفراي. (2021). أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام بمؤسسة إتصالات الجزائر -الأغواط-. مجلة الباحث، مخبر التنمية الاقتصادية، مع21، ع01، صفحة 413.
21. مجاهدي الطاهر. (2024). محاضرات مقياس القيادة التنظيمية-محاضرات السنة الثانية ماستر علم النفس التنظيم وعمل. كلية العلوم الإجتماعية: -جامعة المسيلة.
22. محمد قاسم القريوتي. (1994). السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية. عمان.
23. محمود سلمان العميان. (2008). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
24. مسعودي أحمد. (2015). بحوث جودة الحياة في العالم العربي _دراسة تحليلية_. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ع20.
25. منسي كاظم. (2006). مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة، . وقائع ندوة علة النفس وجودة الحياة، سلطنة عمان.: جامعة السلطان قابوس.-
26. موسى كاظم. (2008). مبادئ إدارة الأعمال. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
27. مومن وحيد محمد الصابونجي. (2020).، تصنيف أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات الصحية، -دراسة استطلاعية لأراء العاملين في مستشفى ابن الأثير التعليمي في

- مدينة الموصل -رسالة الدبلوم العالي- في الإدارة الصناعية، قسم الإدارة الصناعية،، العراق:
كلية الإدارة, جامعة الموصل.
28. مؤيد الساعدي. (2016). قياس اللاملموسيات في السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع .
29. هبة الله عاطف الأخرس ورشا أحمد محمد خليل. (2018). أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تحسين أداء العاملين في الشركات السياحية،. المجلة الدولية للتراث والسياحة ، مج،12 ع.2/1.
30. واصل جميل المومني. (2006). المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية. عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
31. وراس أمينة (. (2021). أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة. مجلة دراسات انسانية واجتماعية، مج،10 ع.02.
- المراجع باللغة الأجنبية:
32. Slocum, J. W Downey & ,H. K., Hellriegel, D (1994). Congruence between Individual Needs, .Organizational Climate, Job Satisfaction and Performance .Academy of Management Journal
33. Peterson, R. A Timm & ,H. W (1982). Journal of .Organizational Climate and Communication .Business Communication
34. R. M. Steers (1977). Organizational Effectiveness: A .Publishing Company .Behavioral View



قائمة الملاحق

الملحق رقم: (1) الاستبيان

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

نضع بين أيديكم استمارة استبيان عن موضوع بحثنا:

المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية

دراسة ميدانية - بالمركز البيداغوجي للإعاقة الذهنية (1) مقران علي

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس تنظيم وعمل وتسيير موارد البشرية

لذا أرجوا منكم التكرم بالإجابة عن كل الأسئلة وبكل موضوعية، أتعهد لكم بالمحافظة على سرية المعلومات وعدم استعمالها إلا لغرض البحث العلمي، كما أشكركم على تعاونكم معنا من خلال الإجابة على هذه الاستمارة

إعداد الطالبة: جغام مسعودة

تحت إشراف الدكتورة: بليل عفاف

السنة الجامعية

2025/2024

قائمة الملاحق

البيانات الشخصية

الجنس: ذكر أنثى

الأقدمية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات 10 سنوات فما فوق

الرتبة: أستاذ متخصص معلم

استبيان: المناخ التنظيمي

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
القيادة						
1	تتبنى الإدارة سياسة لتحسين مستوى أداء أساتذة					
2	يمكن اتخاذ سلوكيات الرؤساء قدوة في العمل					
3	تستخدم الإدارة أساليب مناسبة لمعرفة مدى كفاءة أساتذة					
4	تقدم الإدارة تعليمات كافية لطاقم التربوي لما يجب عمله منهم وكيفية أدائه					
5	تقوم الإدارة بتوزيع المهام والحجم الساعي على الأساتذة بالعدل					
6	تعطي الإدارة الحق لكل الطاقم التربوي بالمشاركة في الاحتفالات والأنشطة المقامة بالمؤسسة					
7	تعطي المؤسسة للأساتذة حرية التعبير عن قراراتهم في كيفية سير حصة تعليمية					
8	تمكن الإدارة الأساتذة من استخدام الوسائل التعليمية وقت حاجتهم إليها					
9	يعمل المدير على زيادة مرونة توقيت العمل					
10	يتوفر بالمركز التعليمات الخاصة بتشغيل الوسائل التعليمية					
11	يمارس مدير المركز النقد البناء مع الأساتذة					

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة	أعارض بشدة
المشاركة في اتخاذ القرارات						
12	أحيانا يلاحظ تضارب في القرارات التي يتخذها المسؤولون					
13	تأخذ الإدارة بعين الاعتبار اقتراحات الأساتذة في القانون الداخلي للمركز					
14	يتناسب حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس مع حجم الصلاحيات الممنوحة لهم					
15	يتم تفويض الصلاحيات ضمن دائرة عمل الاستاذ ويكون ذلك وفقا للنظام					
16	تحرص الإدارة على إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمركز					

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة	أعارض بشدة
الحوافز						
17	يتناسب الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ في مركز مقارنة للجهد المبذول					
18	تقوم إدارة المركز بدعم الطاقم التربوي لتحقيق إنجازات علمية (دراسات، بحوث، كتب...)					
19	تهتم إدارة المركز بإيفاد أعضاء هيئة التدريس في بعثات علمية					
20	يتحصل الأساتذة على حوافز تشجيعية وامتيازات إضافية وترقيات على أساس الاستحقاق تبعا لأسس معروفة وواضحة					
21	تحدد إدارة المركز الإجراءات التدريبية الفعلية للأساتذة قبل الترشح لحضور الدورات المختلفة					
22	تهتم الإدارة بالاقتراحات التي يقدمها الأساتذة					

قائمة الملاحق

					تهتم الإدارة برفع الروح المعنوية للأساتذة	23
					يتمتع نظام الحوافز بالشفافية والعدالة	24

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة	أعارض بشدة
الاتصال						
25	نظام الاتصال يسمح بالتواصل مع جميع الأساتذة بكل سهولة ويسر					
26	يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصال لنقل المعلومات					
27	يتم الاتصال بالإدارة دون عوائق					
28	يتسم الاتصال في المركز بالسهولة والمرونة					
29	تنقل المعلومات للأساتذة عبر مختلف وسائل الاتصال					

استبيان: جودة الحياة الوظيفية

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة	أعارض بشدة
أولاً: الأمن والاستقرار						
30	يولي مسؤولي أهمية بالغة في تطبيق نظام الوقاية و الأمن.					
31	أعمل في مناخ تنظيمي يتسم بالأمن والثقة المتبادلة بين جميع الأطراف.					
32	أشعر بالرضا الوظيفي ولا أبحث عن فرص عمل أخرى.					
33	تتوفر لدى المركز الموارد المالية للإيفاء بالتزاماتها تجاه اساتذتها.					
الأجور والتعويضات						
34	يعتمد أجري على العمل المنجز والجهد المبذول.					
35	يتم منح التعويضات المناسبة نظير العمل الإضافي					
36	تكفي الأجور المحددة من طرف المركز لسد احتياجات الأساتذة.					
37	يتسم نظام الأجور والمكافئات بالعدالة والمساواة.					
المشاركة في إتخاذ القرارات						
38	أبدي رأيي للمساعدة في حل المشكلات وتطوير العمل.					

					أستطيع اتخاذ القرارات في الوظيفة وأتحمل مسؤوليتها كطرف فعال في المؤسسة .	39
					يقوم رئيس المركز بعقد اجتماعات مفتوحة يسمح لنا بالحوار والتشاور معا بلا قيود.	40
فرص الترقية والتقدم الوظيفي						
					يتميز نظام الترقية والتقدم الوظيفي في الجامعة بالعدالة.	41
					يوجد توافق بين مؤهلاتي وقدراتي العلمية ودرجتي الوظيفية.	42
					تتم ترقية الموظفين بناء على جهودهم المبذولة.	43
					توجد فرص مستقبلية للرقى والتقدم الوظيفي للأساتذة.	44
توازن الحياة الوظيفية						
					العمل بالمركز يضمن لي تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية.	45
					تراعى إدارة المركز الظروف المتعلقة بالمناسبات العائلية والدراسية والظروف الطارئة التي تواجهني	46
					يمكنني مكان العمل في ظل الظروف الطارئة التي تواجهني.	47
					تتميز علاقات العمل بالتقدير والاحترام المتبادل بين الأساتذة	48
					يسمح هيكل المركز بالاتصال بين الأساتذة والعاملين بمختلف المستويات .	49
					يسعى رئيس المركز إلى تعزيز مبادئ الإخاء والتعاون	50

الملحق رقم (2): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الجامعة	الأستاذ	الرقم
جامعة المسيلة	أ.د/ ضيف نور الدين	01
جامعة المسيلة	أ.د/مغار عبد الوهاب	02
جامعة ام البواقي	أ.د/خلاصي مراد	03
جامعة المسيلة	أ.د/علوطني عاشور	04
جامعة المسيلة	أ.د/ مجاهدي الطاهر	05

الملحق رقم: (2-3) يتضمن مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS.V26) Statistical Package for the Social Sciences

- نتائج ثبات أداة الدراسة

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	50

Statistiques de fiabilité				
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,897	
		Nombre d'éléments	25 ^a	
	Partie 2	Valeur	,892	
		Nombre d'éléments	25 ^b	
	Nombre total d'éléments			50
	Corrélation entre les sous-échelles			,929
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,963	
	Longueur inégale		,963	
Coefficient de Guttman			,963	
a. Les éléments sont : q1, q3, q5, q7, q9, q11, q13, q15, q17, q19, q21, q23, q25, q27, q29, q31, q33, q35, q37, q39, q41, q43, q45, q47, q49.				
b. Les éléments sont : q2, q4, q6, q8, q10, q12, q14, q16, q18, q20, q22, q24, q26, q28, q30, q32, q34, q36, q38, q40, q42, q44, q46, q48, q50.				

- صدق المقارنة الطرفية

Statistiques de groupe					
	المبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	الدنيا الدرجات	6	127,6667	17,16586	7,00793
	العليا الدرجات	6	185,3333	14,10910	5,76002

Test des échantillons indépendants					
		Test de Levene sur l'égalité des variances			
		F	Sig.	t	ddl
					Sig. (bilatéral)

قائمة الملاحق

الدرجات	Hypothèse de variances égales	,346	,569	-6,357	10	,000
	Hypothèse de variances inégales			-6,357	9,639	,000

Corrélations							
		التنظـم_القرار_اتخاذ_بعد يمي	q12	q13	q14	q15	q16
التنظيمي_القرار_اتخاذ_بعد	Corrélation de Pearson	1	,703**	,438	,646**	,500*	,802**
	Sig. (bilatérale)		,001	,053	,002	,025	,000
	N	20	20	20	20	20	20
q12	Corrélation de Pearson	,703**	1	,526*	,197	-,106	,494*
	Sig. (bilatérale)	,001		,017	,405	,657	,027
	N	20	20	20	20	20	20
q13	Corrélation de Pearson	,438	,526*	1	,275	-,140	,000
	Sig. (bilatérale)	,053	,017		,240	,557	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
q14	Corrélation de Pearson	,646**	,197	,275	1	,277	,332
	Sig. (bilatérale)	,002	,405	,240		,237	,153
	N	20	20	20	20	20	20
q15	Corrélation de Pearson	,500*	-,106	-,140	,277	1	,498*
	Sig. (bilatérale)	,025	,657	,557	,237		,025
	N	20	20	20	20	20	20
q16	Corrélation de Pearson	,802**	,494*	,000	,332	,498*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,027	1,000	,153	,025	
	N	20	20	20	20	20	20

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations						
		الامن_بعد	q30	q31	q32	q33
الامن_بعد	Corrélation de Pearson	1	,807**	,969**	,901**	,280
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,231
	N	20	20	20	20	20
q30	Corrélation de Pearson	,807**	1	,780**	,656**	-,075
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,002	,752
	N	20	20	20	20	20
q31	Corrélation de Pearson	,969**	,780**	1	,893**	,157
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,509

	N	20	20	20	20	20
q32	Corrélation de Pearson	,901**	,656**	,893**	1	,009
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,000		,969
	N	20	20	20	20	20
q33	Corrélation de Pearson	,280	-,075	,157	,009	1
	Sig. (bilatérale)	,231	,752	,509	,969	
	N	20	20	20	20	20

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations						
		الاجور_بعد	q34	q35	q36	q37
الاجور_بعد	Corrélation de Pearson	1	,837**	,780**	,709**	,860**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
q34	Corrélation de Pearson	,837**	1	,617**	,407	,610**
	Sig. (bilatérale)	,000		,004	,075	,004
	N	20	20	20	20	20
q35	Corrélation de Pearson	,780**	,617**	1	,304	,607**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004		,192	,005
	N	20	20	20	20	20
q36	Corrélation de Pearson	,709**	,407	,304	1	,532*
	Sig. (bilatérale)	,000	,075	,192		,016
	N	20	20	20	20	20
q37	Corrélation de Pearson	,860**	,610**	,607**	,532*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,005	,016	
	N	20	20	20	20	20

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations					
		بعد_القرار_الوظيفية	q38	q39	q40
الوظيفية_القرار_بعد	Corrélation de Pearson	1	,756**	,645**	,915**
	Sig. (bilatérale)		,000	,002	,000
	N	20	20	20	20
q38	Corrélation de Pearson	,756**	1	,046	,664**
	Sig. (bilatérale)	,000		,846	,001
	N	20	20	20	20
q39	Corrélation de Pearson	,645**	,046	1	,476*
	Sig. (bilatérale)	,002	,846		,034

	N	20	20	20	20
q40	Corrélation de Pearson	,915**	,664**	,476*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,034	
	N	20	20	20	20

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations						
		بعد الترقية_التقدم	q41	q42	q43	q44
بعد الترقية_التقدم	Corrélation de Pearson	1	,580**	,701**	,839**	,810**
	Sig. (bilatérale)		,007	,001	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
q41	Corrélation de Pearson	,580**	1	,171	,226	,201
	Sig. (bilatérale)	,007		,470	,339	,395
	N	20	20	20	20	20
q42	Corrélation de Pearson	,701**	,171	1	,574**	,499*
	Sig. (bilatérale)	,001	,470		,008	,025
	N	20	20	20	20	20
q43	Corrélation de Pearson	,839**	,226	,574**	1	,659**
	Sig. (bilatérale)	,000	,339	,008		,002
	N	20	20	20	20	20
q44	Corrélation de Pearson	,810**	,201	,499*	,659**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,395	,025	,002	
	N	20	20	20	20	20

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations					
		بعد توازن الحياة	q45	q46	q47
الحياة_توازن_بعد	Corrélation de Pearson	1	,878**	,942**	,717**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20
q45	Corrélation de Pearson	,878**	1	,770**	,359
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,120
	N	20	20	20	20
q46	Corrélation de Pearson	,942**	,770**	1	,618**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,004
	N	20	20	20	20
q47	Corrélation de Pearson	,717**	,359	,618**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,120	,004	

N	20	20	20	20
---	----	----	----	----

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations					
		بعد_العلاقات_الاجتماعية	q48	q49	q50
بعد_العلاقات_الاجتماعية	Corrélation de Pearson	1	,934**	,937**	,908**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20
q48	Corrélation de Pearson	,934**	1	,793**	,751**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20
q49	Corrélation de Pearson	,937**	,793**	1	,828**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20
q50	Corrélation de Pearson	,908**	,751**	,828**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations						
		محور_المناخ_التنظيمي	بعد_القيادة	بعد_اتخاذ_القرار_التنظيمي	بعد_الحوافز	بعد_الاتصال
محور_المناخ_التنظيمي	Corrélation de Pearson	1	,860**	,784**	,942**	,579**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,007
	N	20	20	20	20	20
بعد_القيادة	Corrélation de Pearson	,860**	1	,808**	,710**	,323
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,165
	N	20	20	20	20	20
بعد_اتخاذ_القرار_التنظيمي	Corrélation de Pearson	,784**	,808**	1	,655**	,185
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,002	,435
	N	20	20	20	20	20
بعد_الحوافز	Corrélation de Pearson	,942**	,710**	,655**	1	,455*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002		,044
	N	20	20	20	20	20
بعد_الاتصال	Corrélation de Pearson	,579**	,323	,185	,455*	1
	Sig. (bilatérale)	,007	,165	,435	,044	
	N	20	20	20	20	20

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

- نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

```
EXAMINE VARIABLES=dependent
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Notes		
Output Created		14-MAY-2025 23:09:03
Comments		
Input	Data	D:\Desktop\اجغام مسعود\Data djaghamN40q50.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=dependent /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.

Resources	Processor Time	00:00:02.98
	Elapsed Time	00:00:02.41

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
dependent	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Descriptives				
			Statistic	Std. Error
dependent	Mean		3.1611	.10325
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.9523	
		Upper Bound	3.3700	
	5% Trimmed Mean		3.1817	
	Median		3.1429	
	Variance		.426	
	Std. Deviation		.65298	
	Minimum		1.38	
	Maximum		4.24	
	Range		2.86	
	Interquartile Range		.94	
	Skewness		-.475	.374
	Kurtosis		.134	.733

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
dependent	.074	40	.200*	.972	40	.407

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

dependent

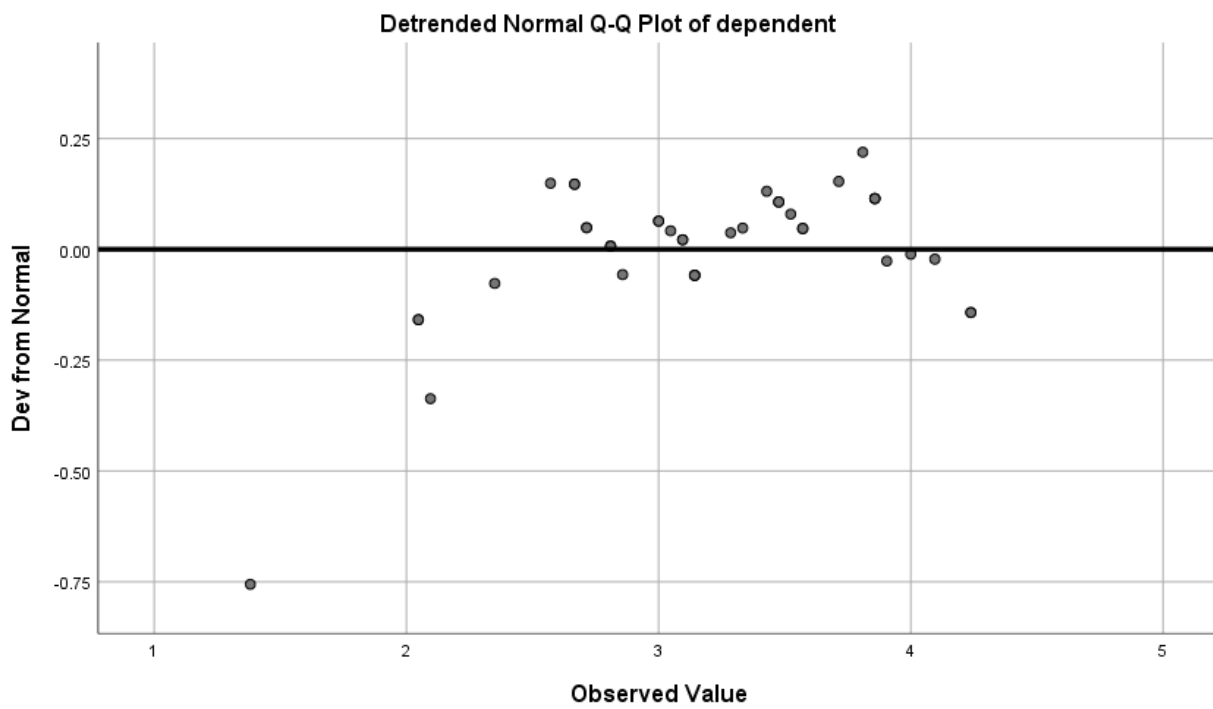
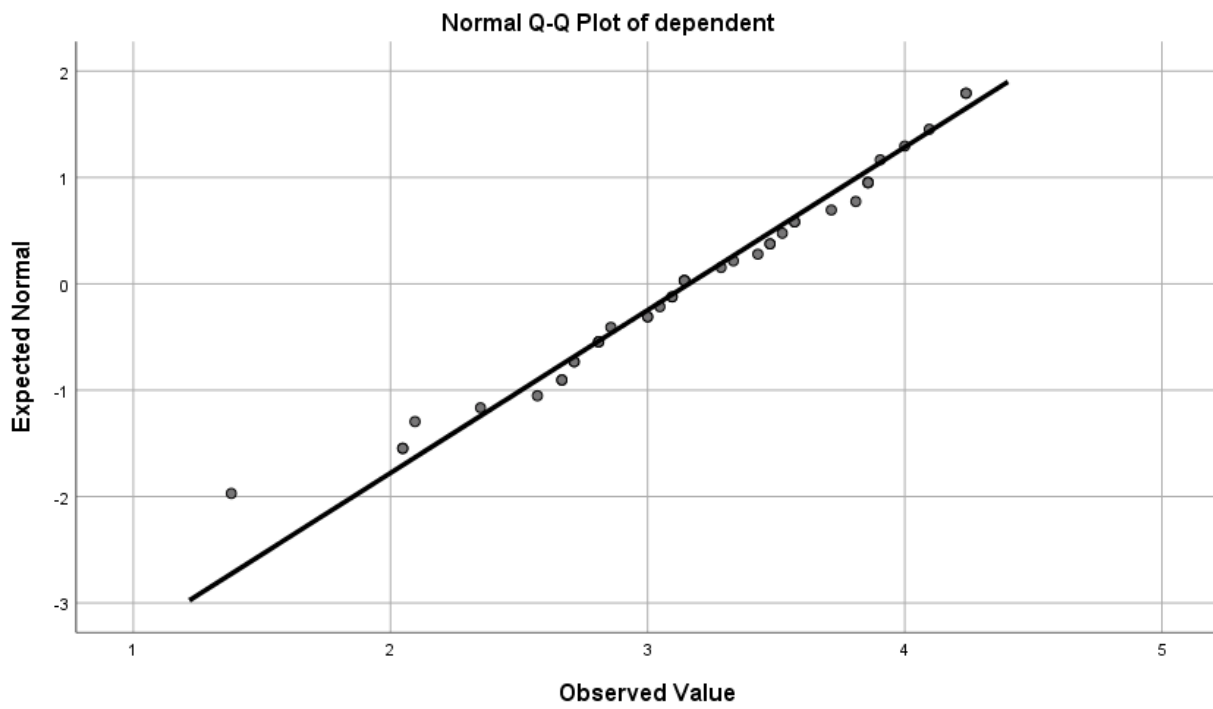
dependent Stem-and-Leaf Plot

```

Frequency      Stem & Leaf
1.00 Extremes      (= <1.4)
4.00      2 . 0003
9.00      2 . 566778888
13.00     3 . 0000011123444
9.00      3 . 555788889
4.00      4 . 0022
    
```

Stem width: 1.00

Each leaf: 1 case(s)



- نتائج اختبار الفرضية الجزئية الاولى للدراسة

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
متوسط المناخ التنظيمي	20	3,0828	,51444
N valide (liste)	20		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
القيادة بعد متوسط	40	3,3455	,47224
التنظيمي القرار اتخاذ بعد متوسط	40	3,3350	,52308
الحوافز بعد متوسط	40	2,5906	,97072
الاتصال بعد متوسط	40	3,1050	,68983
N valide (liste)	40		

- نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية للدراسة

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
الحياة جودة متوسط	40	3,1611	,65298
N valide (liste)	40		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
الامن بعد متوسط	40	2,9813	,84616
التعويضات الاجور متوسط	40	2,9250	,85710
الجودة القرار بعد متوسط	40	3,5000	,78809
الوظيفي التقدم بعد متوسط	40	3,1125	,83003
الحياة توازن متوسط	40	3,1917	,98098
N valide (liste)	40		

- نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة

- Corrélations

Corrélations			
		متوسط_بعد_القيادة	متوسط_جودة_الحياة
متوسط_بعد_القيادة	Corrélation de Pearson	1	,644**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	40	40
متوسط_جودة_الحياة	Corrélation de Pearson	,644**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

- نتائج اختبار الفرضية الجزئية الرابعة للدراسة

Corrélations

Corrélations			
		متوسط_بعد_اتخاذ_القرار_التنظيمي	متوسط_جودة_الحياة
متوسط_جودة_الحياة	Corrélation de Pearson	1	,406**
	Sig. (bilatérale)		,009
	N	40	40
متوسط_بعد_اتخاذ_القرار_التنظيمي	Corrélation de Pearson	,406**	1
	Sig. (bilatérale)	,009	
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

- نتائج اختبار الفرضية الجزئية الخامسة للدراسة

Corrélations

Corrélations

		متوسط جودة الحياة	متوسط بعد الحوافز
متوسط جودة الحياة	Corrélation de Pearson	1	,633**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	40	40
متوسط بعد الحوافز	Corrélation de Pearson	,633**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

- نتائج اختبار الفرضية الجزئية السادسة للدراسة

Corrélations

Corrélations			
		متوسط جودة الحياة	متوسط بعد الاتصال
متوسط جودة الحياة	Corrélation de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	40	40
متوسط بعد الاتصال	Corrélation de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

- نتائج اختبار الفرضية العامة للدراسة

Corrélations			
		الحياة جودة متوسط	التنظيمي المناخ متوسط مي
الحياة جودة متوسط	Corrélation de Pearson	1	,769**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	40	40
التنظيمي المناخ متوسط	Corrélation de Pearson	,769**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

