

دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسات الجزائرية

دراسة حالة مجمع متيجي بمستغانم، الجزائر

أ. كحلة بوبكر
جامعة الوادي، الجزائر
kahlaboubakeur@hotmail.com

عثمان عبد اللطيف
جامعة مستغانم، الجزائر
Othmane-abdellatif@hotmail.com

Le rôle du climat organisationnel dans la réalisation de la satisfaction professionnelle dans les institutions algériennes Etude de cas du groupe Metidji à Mostaganem, Algérie

Othmane Abdellatif
Université de Mostaganem / Algérie

Kahla Boubakeur
Université d'El oued/ Algérie

Received: 17/04/2018

Accepted: 20/05/2018

Published: 30/06/2018

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد دور وعلاقة المناخ التنظيمي بتحقيق رضا الفرد العامل في المؤسسة، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغت 53 عامل، كما تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة للحصول على البيانات وتحليلها ببرنامج الحزمة الإحصائية SPSS20، من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي لوصف متغيرات هذه الدراسة (المناخ التنظيمي - الرضا الوظيفي)، وإيجاد نوع العلاقة بين هذه المتغيرات وكذا مدى مساهمة المتغير المستقل المناخ التنظيمي في تفسير الرضا الوظيفي في مؤسسة الدراسة، وقد توصلت الدراسة لوجود علاقة ايجابية طردية قوية بينهما، كما توصلت الدراسة إلى أن توفير بيئة مناسبة للفرد العامل ومناخ تنظيمي جيد، عامل أساسي ومهم في تحسين أداء الفرد البشري وحافز معنوي لتحقيق رضاه عن المؤسسة وتوطيد العلاقة الثنائية، بغية تحقيق أهداف المؤسسة في ظل الاقتصاد الرقمي الجديد.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي، المؤسسات المتعلمة، الأداء، مجمع متيجي.

رموز JEL: O15, J28

Résumé :

L'étude a pour objectif de trouver le rôle et la relation entre l'environnement organisationnel et la satisfaction de l'employé au sein de l'entreprise. L'étude a été effectuée sur un échantillon aléatoire de 53 employés à l'aide d'un questionnaire comme outil pour collecter les données et les analyser via le programme de SPSS en utilisant la méthode descriptive pour décrire les variables de cette étude (l'environnement organisationnel- la satisfaction des fonctionnaires) et trouver la nature de relation entre ces variables et la contribution de la variable indépendante satisfaction des fonctionnaires dans l'explication de la satisfaction des employés ai sein de l'entreprise objet de cette étude. L'étude a abouti par trouver une relation positive forte entre ces deux variables. En outre, l'étude a conclu que la disposition d'un environnement convenable pour l'employé et un bon environnement organisationnel sont un facteur fondamental et important pour la performance de l'employé et une motivation incorporelle pour réaliser la satisfaction de l'employé de son entreprise et renforcer la relation bilatérale afin de réaliser les objectifs de l'entreprise a l'ère de la nouvelle économie numérique.

Les mots clés : Environnement organisationnel, satisfaction des fonctionnaires, performance, Groupe metidji.

(JEL) Classification : O15, J28

المقدمة:

تسعى المؤسسات اليوم الى تحقيق أهدافها من خلال البحث عن مختلف الطرق والسبل الكفيلة لذلك، خاصة في ظل تسارع التغيرات الاقتصادية وازدياد المنافسة العالمية حدة، وفي خضم ذلك تبقى المؤسسات التي تحدث الفارق عن بعضها هي التي تتلقى اشارات من البيئة وتحليلها قبل غيرها، وهو ما جعل توفير مناخ تنظيمي جيد في المؤسسة من بين هذه الاشارات ولا تقل أهمية عن لمعلومات نفسها، مما جعل هذا الأخير ضرورة حتمية لا يمكن أن تنجح مؤسسات اليوم بدون تحقيقه، نظرا للارتباط الوطيد والعلاقة التكاملية بينه وبين العنصر البشري في اطار ما يعرف بالرضا الوظيفي، لما تتعلق خطوات تحقيق أهداف المؤسسات العصرية اليوم بهذا الأخير، فمختلف الدراسات التي أنجزت تركز على ضرورة مستوى رضا الفرد العامل في المؤسسة، وانطلاقا من هذه الدراسات وأهمية هذا الموضوع نطرح إشكالية هذه الدراسة في ما يلي:

ما نوع العلاقة الموجودة بين المناخ التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي للفرد العامل في مجمع متيجي؟ ولتوضيح هذه الإشكالية أكثر نطرح الأسئلة الفرعية التالية؟

- ما ذا نعني بالمناخ التنظيمي والرضا الوظيفي؟
- هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي؟
- هل توجد علاقة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي؟

فرضية الدراسة:

■ توجد هناك علاقة إيجابية طردية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في مؤسسة

أهمية الدراسة: تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال:

- تعتبر من الدراسات الأولى التي تهتم بالمناخ التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي؛
- توضيح العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة؛
- اعتبار هذه الدراسة مرجعاً علمياً للباحثين.

أهداف الدراسة: تظهر أهداف هذه الدراسة في ما يلي:

- تسلط الضوء على مصطلح المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي؛
- توضيح أهمية موضوع تحقيق رضا الفرد العامل بالمؤسسة؛
- تقديم التوصيات المرتبطة بالجانب النظري والجانب التطبيقي.

منهج الدراسة :

من أجل الإلمام بجميع جوانب الموضوع سنعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي.

هيكل الدراسة:

لقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين الجانب النظري حيث تطرقنا فيه إلى المناخ التنظيمي وتحقيق رضا الفرد العامل بالمؤسسة من جهة وإيجاد العلاقة بينهما من جهة أخرى. أما الجانب التطبيقي فقد قمنا بدراسة ميدانية في مجمع متيجي لإسقاط الجانب النظري على واقع ما يدور في المؤسسة المدروسة.

المحور الأول: المناخ التنظيمي

تعتبر الثورة التكنولوجية والتغيرات المعاصرة اليوم أحد أسباب وجوب تهيئة مناخ عمل في المنظمات العصرية الحديثة من أجل تحقيق البقاء والنمو والاستمرارية، ونظرا لهذه الأهمية فما هو المناخ التنظيمي وما أهميته في المؤسسة هذه الأسئلة وأخرى سنحاول الإجابة عنها في هذا المحور.

أولاً: مفهوم المناخ التنظيمي

تعود جذور المناخ التنظيمي إلى مدرسة العلاقات الإنسانية والمدرسة السلوكية في الإدارة، كما يعتبر هذا الأخير وصف لبيئة العمل الداخلية بكافة أبعادها وعناصرها المادية والاجتماعية، فهو يشتمل على طبيعة السلطة وأنماط القيادة والاتصال الإداري والبيئة الاجتماعية، وهو بذلك يمثل مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل داخل المنظمة وتدفع العاملين لتبني أنماط سلوكية معينة سواء كانت في نفس المستوى الإداري أو بين المستويات الأخرى¹، ويعرف بأنه: "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المنظمة التي يعمل بها الأفراد فهي تؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم، كما تشترك في مجموعة الخصائص الاجتماعية والصفات الرئيسية التي تشكل بيئة العمل والبيئة الإنسانية التي يدركها العاملون وأعضاء الهيئة الإدارية²."

ثانياً: أبعاد المناخ التنظيمي

للمناخ التنظيمي مجموعة من الأبعاد التي سنوضحها في ما يلي:

- **الهيكل التنظيمي:** وهو ذلك البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمنشأة و يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف المخططة مسبقاً، وهو بذلك صورة لنوع العلاقة بين طبيعة المسؤوليات والصلاحيات؛
- نمط القيادة: يعتبر هذا البعد مهم جدا في المؤسسة باعتباره المسئول الأول عن توفير نوع المناخ السائد فيها، من خلال خلق التفاعل الإنساني بين أفراد المنظمة لتحقيق أهدافها؛
- مدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرار: حيث المشاركة في القرارات تسمح للفرد العامل في المؤسسة بتحسين مستواه وكفاءته الإنتاجية أو الخدمية، وهذا ما يجعل الفرد يشعر بوجوده وأهميته في المؤسسة وبالتالي تحقيق مناخ تنظيمي وبيئة عملية جيدة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة³.

ثالثاً: أهمية المناخ التنظيمي

- للمناخ التنظيمي أهمية كبيرة في المنظمات العصرية اليوم وتتجلى هذه الأهمية من خلال ما يلي⁴:
- للمناخ التنظيمي دور كبير في التأثير على المخرجات السلوكية في أي منظمة من خلال ترسيخ القيم والاتجاهات؛
 - يمكن المناخ التنظيمي من تسهيل دراسة سلوك الأفراد في المنظمة والتحكم به وتفسير مختلف ردود الأفعال؛
 - يعتبر المناخ التنظيمي مؤشر جيد وعامل من العوامل المحددة للتطوير التنظيمي وكذا قياس رضا الفرد العامل في المؤسسة؛
 - يعمل المناخ التنظيمي على تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها؛
 - هو بمثابة عامل للإبداع والابتكار فمواكبة متطلبات العصر.

رابعاً: العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي

- هناك مجموعة من العوامل المجتمعة التي تؤثر على المناخ التنظيمي في المنظمة سواء كانت الخارجية أو التنظيمية أو غيرها و يمكن حصرها في⁵:
- **العوامل الخارجية:** والمتمثلة في البيئة الخارجية، البيئة الاجتماعية وظروف العمل المختلفة؛
 - **العوامل التنظيمية:** وتشمل التقدم الوظيفي، نظام الأجور والحوافز، أهداف المنظمة والصراعات التنظيمية؛
 - **العوامل الشخصية:** وتنحصر في قدرات الفرد والقيم وكذا درجة المخاطرة.

المحور الثاني: الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي

يعتبر الرضا الوظيفي أساس نجاح المنظمات العصرية باعتباره الترجمة والمرآة العاكسة لتحقيق أهدافها وعليه سنتطرق في هذا المحور الى الرضا الوظيفي ودور المناخ التنظيمي في تحقيق هذا الأخير.

أولاً: الرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة المشاعر الايجابية الناتجة عن عملية التقييم التي يقوم بها الفرد تجاه خصائص العمل الذي يقوم به من جهة، ويمثل موقف واتجاه نحو العمل أكثر من كونه سلوك ومن الأمور التي تتفق عليها الكثير من الدراسات، في أن الرضا يشمل كل شخص يحب عمله وهز ما يفسر درجة حب الفرد لعمله، وهو بذلك يختلف من شخص لآخر حسب الأهمية التي يمثلها العمل بالنسبة له⁶، كما يعرف على أنه الفرق بين ما ينتظره الفرد من عمله وبين الشيء الذي يجده فعلاً وهو بالتالي يمثل ما يقوم به الفرد من الأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله كما ونوعاً⁷.

ثانياً: فوائد الرضا الوظيفي

للرضا الوظيفي مجموعة من الفوائد التي يمكن تصنيفها إلى⁸:

- **الفوائد السلوكية والاجتماعية:** وتتمثل في القضاء على الخسارة الاجتماعية، وزيادة الاستقرار التنظيمي والولاء التنظيمي مما يجعل الأفراد يكرسون طاقتهم لتحقيق الأهداف؛
- **الفوائد المادية والاقتصادية:** وتتمثل بتقليل التكاليف.

المحور الثالث: واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في مجمع متيجي

بعد التأصيل النظري لموضع العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، سنحاول في هذا الجزء إسقاط هذه النتائج وتأكيد ها من خلال اعتماد مجمع متيجي.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع هذه الدراسة جميع عمال المؤسسة ونظراً لصعوبة واستحالة دراسة مسحية على جميع عمال المجمع فقد اعتمدنا على أسلوب المعاينة، حيث تم اختيار عينة تتكون من 53 عامل من أجل تحقيق نتائج أفضل.

ثانياً: أدوات الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات والمصادر المعلوماتية كإعداد استبيان الدراسة لتجميع البيانات اللازمة وكذا توزيعه على عينة الدراسة، وتحليلها ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS20 وللقيام بالاختبارات اللازمة للوصول إلى أهداف الدراسة من جهة، والاعتماد على مختلف الأساليب الإحصائية المستعملة تتمثل في:

- لقد تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي spss ذات الإصدار 20 وتمثلت أساليب هذه الدراسة في:
- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach alpha) للتحقق من ثبات أداة القياس؛
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للتحقق من الأهمية النسبية لعبارات كل بعد؛
- تم الاعتماد على مقياس " ليكرت" الخماسي لقياس الاستبيان كما هو موضح في:

الجدول رقم (1): مقياس ليكرت الخماسي

التقييم	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
الوزن	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على دراسات سابقة

إضافة إلى هذا تم تقسيم مقياس ليكرت الخماسي إلى ما يلي:

تحديد المدى: وهو يمثل الفرق بين الحد الأعلى والحد الأدنى $5-1=4$

تحديد طول الخلايا: $4 \div 3 = 1.33$ والمجالات موضحة في الجدول (2) كما يلي:

الجدول رقم (2): درجة الأهمية بالنسبة للفقرات

المجال	مستوى الأهمية
[2.33- 1]	منخفض
[3.66-2.34]	متوسط
[5 -3.67]	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على الدراسات السابقة

ثبات الأداة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة استخدمت معادلة كرومباخ ألفا لحساب الثبات كما موضحة في الجدول رقم (3):

الجدول رقم (3): مقياس ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,827	10

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على نتائج الاستبيان و spss20

يبين الجدول التالي معامل الثبات الكلي ألفا كرومباخ لأداة الدراسة وقد بلغ (0.82). وهو معامل جيد، لتجاوزه القيمة

الطبيعية في العلوم الإجتماعية والإدارية (0.60) وهذا يدل على أن الاستبيان الخاص بهذه الدراسة يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي فهو صالح للاستعمال خاصة في هذه الدراسة الميدانية (الملحق 1).

ثانياً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة:

لقد خصص الجزء الأول من الاستبيان لمعرفة الخصائص الشخصية لعينة الدراسة وتمثلت في: الجنس، السن، المستوى التعليمي

وسيتم التطرق إليها بالتفصيل والتحليل في ما يلي:

الجنس: يبين الجدول رقم (4) خصائص عينة الدراسة حسب الجنس:

الجدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس/ أفراد العينة
73.6	39	ذكر
26.4	14	أنثى
100	53	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على نتائج الاستبيان.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن ما نسبته 73.6% ذكور و 26.4% إناث مما يدل على أن المؤسسة تشغل فئة الذكور

أكثر من الإناث حسب عينة الدراسة (الملحق 2).

السن: يبين الجدول رقم (5) خصائص عينة الدراسة حسب السن حيث تم توزيعها على أربع فئات:

الجدول رقم (5): توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن / أفراد العينة
24.5	13	30-20
75.5	40	41-31
100	53	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على معلومات الاستبيان.

— دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسات الجزائرية - دراسة حالة مجمع متيجي بمستغانم، الجزائر - —

نلاحظ من خلال الجدول رقم(5) أن أعلى نسبة مئوية قد بلغت 75.5% وهي تمثل الفئة ما بين 31 سنة و 41 سنة وهذا يدل على أن المؤسسة تعتمد على هذه الفئة التي تتميز بالنشاط والقدرة على تأدية المهام من خلال الخبرة المكتسبة عبر سنوات العمل، في حين بلغت نسبة ما تتراوح أعمارهم بين 20 و 30 سنة 24.5% (الملحق3).

المستوى التعليمي: بين الجدول رقم(6) خصائص عينة الدراسة من خلال المستوى التعليمي.

الجدول رقم(6): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي / أفراد العينة
15.1	8	تقني
47.2	25	ليسانس
13.2	7	ماستر
24.5	13	مهندس
100	53	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على معلومات الاستبيان.

ما نلاحظه من خلال معطيات الجدول رقم(6) أن ما نسبته 47.2% لديهم مستوى جامعي وخاصة ليسانس، كما تعتمد المؤسسة على ما تمثله نسبة 24.5% على مهندسين في المؤسسة، وتأتي في الأخير نسبة 13.2% مستوى ماستر وهذا يدل على انفتاح المؤسسة وحرصها على رفع مستوى العمال في الجامعات للرفع من درجتهم وشهادتهم من جهة وبناء قدراتهم الذهنية من جهة أخرى(الملحق4).

لتحليل الوصفي لمجموعة متغيرات الدراسة

الجدول رقم(7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير المستقل المناخ التنظيمي

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
3	متوسط	1,33	3,56	يوجد تعامل جيد بين رؤساء العاملين والعاملين
2	مرتفع	1,17	3,77	تتمتع المؤسسة بعمالها على المستوى الشخصي حينما يتطلب الأمر
1	مرتفع	0.80	4,30	تعمل المؤسسة على منح وتحفيز العاملين
5	متوسط	1,40	2,77	تولي المؤسسة أهمية كبيرة لاقتراحات العاملين وأفكارهم
4	متوسط	1,44	3,30	تمنح المؤسسة بعض من حرية العمل والتصرف للعامل
	متوسط	1.23	3.54	المتوسط الكلي

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على نتائج الاستبيان و (spss20)(الملحق5)

من خلال نتائج الجدول وبناءً على قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتعلق عن كيفية تشخيص المعرفة في المؤسسة محل

الدراسة حيث:

دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسات الجزائرية - دراسة حالة مجمع متيجي بمستغانم، الجزائر

نلاحظ من خلال الجدول انه جاءت العبارة الثالثة متصدرة الترتيب والتي كانت تدور حول قيام المجمع بتحفيز العاملين بمتوسط حسابي قدره 4.30 وهو ذات مستوى اهمية مرتفعة، وانحدار معياري قدره 0.80 يدل على انسجام اتجاه إجابات عينة الدراسة، في حين جاءت العبارة الرابعة التي تضمنت تولي المؤسسة أهمية كبيرة لاقتراحات العاملين وأفكارهم في آخر الترتيب بمتوسط حسابي قدره 2.77 بمستوى أهمية متوسط، وانحراف معياري قدره 0.40 يدل على تشتت اتجاه إجابات عينة الدراسة، في حين بلغ المتوسط الكلي للمتغير المستقل المناخ التنظيمي القيمة 3.54 بمستوى أهمية متوسط وانحراف معياري قدره 1.23 يدل على تشتت اتجاه إجابات عينة الدراسة، وعليه نقول انه يبقى المناخ التنظيمي في المجمع محل الدراسة ذات مستوى متوسط.

الجدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة المتغير التابع الرضا الوظيفي

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
5	متوسط	1,14	3,07	هل أنت راضي عن العمل الذي تقوم به
4	متوسط	1,44	3,30	هل أنت راضي عن عملية الترقية في المؤسسة
3	متوسط	1,46	3,32	هل أنت راضي عن راتبك مقارنة مع الأعمال التي تقدمها
1	مرتفع	0.43	4,75	هل أنت راضي عن مستوى الحوافز التي تقدمها المؤسسة
2	متوسط	0.99	3,56	هل أنت راضي عن عملية التواصل بين العاملين وكذلك مع رؤساء العمل
	متوسط	1.09	3.60	المتوسط الكلي

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على معطيات الاستبيان و (spss20). (الملحق 5)

يبين الجدول (8) أنه قد بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمتغير التابع الرضا الوظيفي القيمة 3.60 بمستوى أهمية متوسط، وانحراف معياري قدره 1.09 يفسر تشتت اتجاه إجابات عينة الدراسة، وهذا ما يبين أن رضا الفرد العامل يبقى متوسط في المجمع، الا انه يبقى رضاه عن بعض ما يقدمه المجمع في مستوى مرتفع وهو ما يمثله المتوسط الحسابي للعبارة الرابعة التي جاء في فحواها رضا الفرد العامل حول الحوافز التي تقدم له، بمتوسط حسابي قدره 4.75 وانحراف معياري قدره 0.43 يدل على انسجام اتجاه إجابات عينة الدراسة حول هذه العبارة، ويبقى متوسط في بعض الحالات.

أولاً: التعريف بالنموذج

لغرض البحث عن العلاقة بين المناخ التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي وكذا لإيجاد نوع العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة في مجمع متيجي، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة للحصول على البيانات والمعلومات لتحليلها ومعالجتها للوصول الى العلاقة بينهما. وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على نموذج قياسي، يتكون من متغيرين هما المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والرضا الوظيفي، ويأخذ هذا النموذج الصيغة الرياضية التالية:

$$Y = f(X)$$

وباستعمال طريقة المربعات الصغرى في عملية التقدير، يأخذ النموذج القياسي الشكل التالي:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon \text{ حيث:}$$

ε : هي عبارة عن مجموع المتغيرات الأخرى التي لم تدرج في النموذج؛

Y : الرضا الوظيفي؛

X : المتغير المستقل المناخ التنظيمي.

اختبار ومناقشة الفرضيات

لقد تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون وتحليل الإنحدار البسيط لمعرفة وجود الارتباط بين المتغيرات، ومعامل التحديد

لتفسير بكم يساهم المتغير المستقل المناخ التنظيمي في تفسير المتغير التابع الرضا الوظيفي من خلال ما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في مجمع متيجي بمستغانم.

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في مجمع متيجي.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في مجمع متيجي.

الجدول(9): الخصائص الإحصائية للمتغيرات المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي

المقدرات	المعاملات	الانحراف المعياري	t_{cal}	t_{tab}	$prob$
الثابت	8.00	1.56	5.15	1.959	0,000
المناخ التنظيمي	0.56	0.08	6.53	1.959	0,000

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج spss20

من خلال الجدول يمكن كتابة النموذج كمايلي:

$$\hat{Y} = 8.00 + 0.56X$$

$$\delta: (1.56)(0.08)$$

$$t: (5.15)(6.53)$$

حيث:

\hat{Y} : يمثل الرضا الوظيفي

X : يمثل المناخ التنظيمي

اختبار معنوية معالم النموذج : لإجراء هذا الاختبار تستخدم إحصائية ستودنت وذلك لتقييم معنوية معالم النموذج.

اختبار معنوية الحد الثابت:

$$\begin{cases} H_0 : C = 0 \\ H_1 : C \neq 0 \end{cases}$$

من خلال الجدول نلاحظ أن: $|t_{cal}| < |t_{tab}$ و بالتالي نرفض H_0 و نقبل H_1 ، و منه C لها معنوية إحصائية .

2_ اختبار معنوية معلمة المناخ التنظيمي:

$$\begin{cases} H_0 : b = 0 \\ H_1 : b \neq 0 \end{cases}$$

من خلال الجدول نلاحظ أن: $|t_{cal}| < |t_{tab}$ و بالتالي نرفض H_0 و نقبل H_1 ، و منه b لها معنوية إحصائية.

اختبار المعنوية الإجمالية للنموذج:

لاختبار المعنوية الإجمالية للنموذج يستخدم اختبار Fisher، وفقا للفرضية التالية :

$$\begin{cases} H_0 : C = b = 0 \\ H_1 : C \neq b \neq 0 \end{cases}$$

H_0 : تمثل فرضية العدم وتعني النموذج ليس له معنوية كلية.

H_1 : تمثل الفرضية البديلة وتعني النموذج له معنوية كلية.

لدينا إحصائية فيشر المحسوبة $F_{cal} = 62.64$

أما إحصائية فيشر المجدولة عند مستوى معنوية 5% هي كمايلي: $F_{(1,107)}^{0,05} = 3,92$

بما أن: $F_{cal} < F_{tab}$ فإننا نرفض H_0 و نقبل H_1 و بالتالي النموذج له معنوية كلية.

الجدول(10): نتائج معامل الانحدار البسيط للمناخ التنظيمي والرضا الوظيفي

العامل	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد المعياري	A
الإنحدار	331.959	1	331.9	0.00	0.45	0.67	0.46	0.56
الخطأ	397.022	51	7.7					
المجموع	728.981	52						

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج spss20.(الملحق6)

دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسات الجزائرية - دراسة حالة مجمع متيجي بمستغانم، الجزائر -

من خلال نتائج الجدول (10) نلاحظ أنه قد بلغ معامل الارتباط بيرسون بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي $R=0.67$ وهذا يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، في حين بلغت قيمة معامل التحديد $R^2=0,45$ وهو دليل على قدرة المناخ التنظيمي بـ 45% في تفسير الرضا الوظيفي حين تبقى 55% لعوامل لم تدرج في هذا النموذج، كما نلاحظ من خلال الجدول ونتائج الدراسة بعد المعالجة ببرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية والادارية spss20.

أن قيمة معامل الإنحدار للمناخ التنظيمي $A=0.56$ وبما أن إشارة المناخ التنظيمي موجبة هذا يدل على وجود علاقة طردية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، حيث إذا تغير المناخ التنظيمي بوحدة واحدة فإن الرضا الوظيفي يتغير بـ 0.56 وحدة، في حين بلغت قيمة F المحسوبة 62.64 وهي قيمة أكبر من قيمتها الجدولية $F=3,92$. وهي دالة إحصائيا بالنظر إلى مستوى معنوية الذي قدر بـ 0.00 $SIG=$0.05$ من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وبعد إدراج بيانات المتغيرين في برنامج الحزمة الإحصائية spss20 تحصلنا على نتائج تسمح لنا بكتابة النموذج القياسي لهذه الدراسة المبني بطريقة المربعات الصغرى على الشكل التالي:$

$$\text{الرضا الوظيفي} = 0.56 \times \text{المناخ التنظيمي} + 8$$

ومنه نرفض الفرضية الصفرية التي تقر بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

$\alpha \leq 0.05$ بين المناخ التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة، ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تقر بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين المناخ التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي في مجمع متيجي.

الخاتمة:

إن التسارع الذي يحدث على مستوى جميع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وانفجار الثورة المعلوماتية في إطار اقتصاد السوق، الذي جعل المنافسة تزداد حدة في العالم بين المؤسسات العصرية اليوم، مما عجل باعتماد نظم وتطبيقات تسهر على البقاء والنمو والمنافسة في هذا الأخير من جهة، ومن جهة أخرى وجدت هذه المؤسسات نفسها مجبرة على إيجاد بيئة ومناخ يسمح للفرد العامل في المؤسسة بالعمل والتأقلم أكثر، حتى تزداد الثقة والولاء مما يؤدي إلى زيادة رضا العامل، وهو ما توقفت عليه هذه الدراسة حيث أنه كلما كان مناخ العمل جيدا كلما تحسن أداء الفرد البشري أكثر، وهذا ما يجعلنا نقول أنه هناك علاقة ايجابية طردية بين المناخ التنظيمي وتحقيق رضا العامل في المؤسسة وهو إجابة على إشكالية هذه الدراسة، وبناءً على هذا قد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج التي نخصرها في:

لقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين المناخ التنظيمي ورضا الفرد العامل في المؤسسة؛

- لقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى المناخ التنظيمي يبقى ذات مستوى أهمية متوسط؛

- توصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي يفسر ما قيمته 45% من المتغير التابع رضا الفرد العامل؛

- يلعب المناخ التنظيمي دورا مهما في تقييم أداء الفرد العامل في المؤسسة؛

- يعتبر المناخ التنظيمي موضوع حديث ومهم يؤرق المدراء والمسيرين نظرا لاختلاف السلوك التنظيمي للفرد العامل في المؤسسة وسلوكه

نتيجة ضغوطات العمل وما يؤثر عليه في هذه البيئة؛

— دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسات الجزائرية - دراسة حالة مجمع متيجي بمستغانم، الجزائر —

- يبقى رضا الفرد العامل ذات مستوى أهمية متوسط في المؤسسة المدروسة.

التوصيات: من خلال هذه الدراسة يمكن صياغة جملة من التوصيات التي نوجزها في ما يلي:

- تحقيق رضا الفرد العامل في المؤسسة ضرورة حتمية في المؤسسات العصرية في ظل الانتقال إلى اقتصاد رقمي جديد؛
- تدريب العنصر البشري في المؤسسة على مختلف التقنيات الحديثة والتركيز على الجانب النفسي للعامل للتحكم والسيطرة على المواقف أثناء العمل؛
- تدعيم فكرة التعاون بين مختلف المستويات في المؤسسة لتحقيق مناخ تنظيمي يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة؛
- إعطاء اهتمام أكبر لبيئة العمل وكذا للجانب الاجتماعي للفرد العامل ومرافقته داخل المؤسسة وخارجها لتوطيد العلاقة ونشر ثقافة القيم والمعتقدات التي تنص عليها رسالة المؤسسة.

- الملاحق:

الملحق رقم 01

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,827	,757	10

الملحق رقم 2:

ذكرانثى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	39	73,6	73,6	73,6
انثى	14	26,4	26,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

الملحق رقم 3:

سنة 30 الى 20 من

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
من 20 الى 30 سنة	13	24,5	24,5	24,5
Valid 31 الى 41 سنة	40	75,5	75,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

الملحق رقم 4:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
تقني	8	15,1	15,4	15,4
ليسانس	25	47,2	48,1	63,5
Valid ماستر	7	13,2	13,5	76,9
مهندس	12	22,6	23,1	100,0
Total	52	98,1	100,0	
Missing System	1	1,9		
Total	53	100,0		

الملحق رقم 5:

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
يوجد تعامل جيد بين رؤساء والعاملين	53	3,5660	1,33747
تهتم المؤسسة بعمالها على المستوى الشخصي حينما يتطلب الأمر	53	3,7736	1,17082
تعمل المؤسسة على منح وتحفيز العاملين	53	4,3019	,79867
تولي المؤسسة أهمية كبيرة لاقتراحات العاملين وأفكارهم	53	2,7736	1,40933
تمنح المؤسسة بعض من حرية العمل والتصرف للعامل	53	3,3019	1,44894
هل أنت راضي عن العمل الذي تقوم به	53	3,0755	1,14100
هل أنت راضي عن عملية الترقيّة في المؤسسة	53	3,3019	1,44894
هل أنت راضي عن راتبك مقارنة مع الأعمال التي تقدمها	53	3,3208	1,46463
هل أنت راضي عن مستوى الحوافز التي تقدمها المؤسسة	53	4,7547	,43437
هل أنت راضي عن عملية التواصل بين العاملين وكذلك مع رؤساء العمل	53	3,5660	,99052
Valid N (listwise)	53		

الملحق 6:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,455	,445	2,79012

a. Predictors: (Constant), مناخ

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	331,959	1	331,959	42,642	,000 ^b
1 Residual	397,022	51	7,785		
Total	728,981	52			

a. Dependent Variable: الرضا

b. Predictors: (Constant) مناخ

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,089	1,568		5,158	,000
منxxxxxxxxxxxxx	,560	,086	,675	6,530	,000

a. Dependent Variable: الرضا

- الاحالات والمراجع:

- ¹ بندر كريم أبو تاية واخرون، "العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية"، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، المجلد 1، العدد1، 2012، ص167.
- ² ميهفان شريف يوسف، "أثر أبعاد المناخ التنظيمي في مظاهر الصمت التنظيمي"، مجلة جامعة زاخو، المجلد4، العدد 1، 2016، ص172.
- ³ سليمان أحمد الطلاع، "واقع المناخ التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة الازهر غزة"، مجلة جامعة الازهر، غزة سلسلة العلوم الانسانية، المجلد16، العدد2، 2014، ص: 323 ، 324.
- ⁴ تيسير زاهر، "أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد2، 2012، ص268.
- ⁵ بكر علي أبو حجيلة ومحمد عبود الحراشنة، "أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العاملين"، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد40، ملحق4، 2013، ص1410.
- ⁶ سناء عبد الكريم الخناق، "المناخ التنظيمي والعلاقة مع الادارة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للأكاديميين"، مجلة الباحث، العدد10، 2012، ص314.
- ⁷ الطاهر أحمد محمد علي، "الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية"، مجلة العلوم والتقانة، جامعة السودان، المجلد12، العدد2، 2011، ص81.
- ⁸ منى رسول سلمان، "الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بأدائهم الوظيفي"، مجلة دراسات تربوية، العدد15، 2011، ص: 65-66.