

المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية

The organizational climate and its relationship to the achievement motivation of Algerian public enterprises workers

^{2*}ربيعي محمد¹، دالي لخمى

¹جامعة أحمد زبانة غليزان، الجزائر، mohamed.rebai@cu-relizane.dz

²جامعة أحمد زبانة غليزان، الجزائر، lakhmi.dali@cu-relizane.dz

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/05/24

تاريخ الاستلام: 2021/05/02

ملخص:

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين متغيرين هما المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية، وانطلقنا من فرضية توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية، حيث كان مجتمع الدراسة مكون من 300 فرد تم اخذ عينة متمثلة في 30 فرد، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الملاحظة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، تم ادخال البيانات لبرنامج معالجة الحزم الإحصائية (SPSS)، تم عرضها وتفسيرها ومناقشة النتائج خلصنا الى: توجد علاقة موجبة قوية ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وبين دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، دافعية الانجاز، المؤسسات العمومية.

ترميز JEL : M12, M51, M52, M53, M54, O15

Abstract

The study aimed to know the relationship between two variables, namely the organizational climate and the motivation for achievement of workers in public institutions, and we proceeded from the hypothesis that there is a statistically significant relationship between the organizational climate and the motivation of achievement among workers of public institutions, where the study population consisted of 300 individuals, a sample of 30 individuals was taken By using the descriptive analytical approach, relying on observation and questionnaire as tools to collect data, data were entered for the statistical package processing program, and they were presented and interpreted and the results discussed. We concluded: There is a strong positive relationship with statistical significance between the organizational climate and the achievement motivation of workers of Algerian public institutions.

Key words: organizational climate, achievement motivation, public institutions.

JEL Classification Codes: M12, M51, M52, M53, M54, O15

1- الاشكالية

ان التنظيمات ظاهرة اجتماعية منذ القدم حيث ظهر وجودها مع تطور الفكر الاجتماعي، بحيث وجدت معه وتغيرت من خلال إسهاماته في تطويرها وتنميتها، وحق لها ان تصبح ذات أهمية بالغة لدى الدارسين، ثم ما لبثت أن تعقدت بتعدد أمور الحياة، فلقد لعبت الثورة الصناعية دورا أساسيا في إحداث تغييرات جوهرية شملت النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، كما أفرزت متغيرات تكنولوجية مما أدى إلى ظهور انقلابات فكرية أدت بالباحثين إلى استقراء وتحليل معالم التغيير الذي انعكس أثره على تطور المنظمات بشكل عام.

إن زيادة حجم المنظمات من حيث عدد الافراد أسهم بشكل مباشر في بروز ما يسمى بالسلوك التنظيمي أدى الى تبلور هاته المنظمات الى مؤسسات قائمة بحد ذاتها تحكمها وتسييرها مجموعة من الاجراءات والمعايير الخاصة بها، حيث يهدف دراسة السلوك داخلها الى فهم و تفسير والتحكم في مختلف العوائق والمشكلات التنظيمية والأدائية التي تواجه سيرورتها والحفاظ على ديمومتها مع الرفع من مستوى الفعالية، ولا تتحقق الفعالية إلا بالمساهمات العلمية والتكنولوجيا التي توظف ويعتمد عليها في مساندة هذا التطور السريع، وما يجب الاهتمام به كما توصل اليه (التون مايو وآخرون) من خلال نظرية العلاقات الانسانية و المراد بها حديثا بناء الفرد والاستثمار في الرأسمال البشري، لكن في جميع القطاعات العامة والخاصة نصطدم بظروف خارج عن نطاق القوانين الداخلية والتعليمات التنظيمية التي تقرها المؤسسة، من اجل التسيير الحسن و الرفع من أداء موظفيها وإضافة قفزة نوعية في تطوير وتحسين الأداء بما يتلاءم مع الظروف الراهنة.

الكل في المؤسسة يرى الجانب المادي الملموس ويغفل عن بعض الحاجات المعنوية التي يحتاجها تجمع الموظفين، إلا ان الدراسات الحديثة للسلوك التنظيمي تصب كلها في ابعاد المناخ التنظيمي الذي يعد وسيلة حديثة وجادة للرقى بالمؤسسات كما يعتبر الارضية الحقيقية لنجاح أو فشل هذه المؤسسة.

ويمثل المناخ التنظيمي بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها، حيث يلعب دوراً كبيراً في ترصين السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك، ومن هنا يمكن القول إن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وإن نجاحها في خلق المناخ الملائم للأفراد من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة ترصن سبل الثبات والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء إذ إن الأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار والإسهام في رسم السياسات والخطط ويسود شعور بالثقة بين الإدارة والأفراد (عبد بحر ، سليمان 2010، 1149).

وتظهر أهمية العنصر البشري كمورد قادر على الاستثمار والانجاز بفعالية، وهذا حسب الدراسة التي قام بها ماكيلاند حول الربط بين الدافعية للإنجاز والنمو الاقتصادي، فكثيرا ما نتساءل عن أسباب اختلاف العمال في اندفاعهم اتجاه نشاطات أو مهام معينة، حيث هناك دراسات فسرت دافعية الانجاز لدى المعلمين نحو مهنتهم ومثلما وظف ميلز Mills عوامل هيرزبيرغ في الدافعية من أجل تحسين دافعية المعلمين وتم

المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية

عرض هذه العوامل المتمثلة في التحصيل، الاعتراف، المسؤولية والنمو والتطور (شرقي 2010، 80)، ولتشابه الدراسات التي اخذت هاته الاخيرة مؤشرا جزئيا من مؤشرات المناخ التنظيمي وهو النمط القيادي للمديرين لا بد من دراسة ميدانية شاملة لكل المؤشرات المفترضة لها تأثير على دافعية الانجاز، ارتأينا أن نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين طرق اتخاذ القرار ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نمط الاتصال التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تدريب العمال ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام الحوافز ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية؟

2- الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين طرق اتخاذ القرار ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نمط الاتصال التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تدريب العمال ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام الحوافز ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

3- التعاريف الاجرائية:

المناخ التنظيمي:

عند التمعن في مفهوم المناخ التنظيمي ، يلاحظ بأن المفكرين وعلماء الإدارة قد اختلفوا في التوصل إلى مفهوم واحد للمناخ التنظيمي ، والسبب في ذلك اختلاف معارفهم وتوجهاتهم وكذا خلفياتهم العلمية . كما أن من بين أهم الصعوبات التي حالت دون الوصول إلى فهم محدد الأهمية المناخ التنظيمي في نجاح المنظمة في المدى الطويل ، هو الخلافات الناشئة حول تحديد الأبعاد الأساسية للمناخ التنظيمي ، ولعل ذلك راجع في جزء منه إلى اختلاف طبيعة البيئات التي تمت دراستها من طرف الباحثين (بن صافية 2014، 06)

وعرفه العميان على أنه "عبارة عن البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد ، وهذا يعني الثقافة ، القيم ، العادات ، التقاليد الأعراف الأنماط السلوكية ، المعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والانشطة الانسانية والاقتصادية داخل المنظمة (سيفي 2019، 354).

ويعرف اجرائيا: الخصائص و الصفات التي تميز البيئة القطاع العام و كما يراها ويدركها موظفي هاته المؤسسات العمومية الذين يعملون فيها و تجعلهم يسلكون سلوكيات معينة ويتمثل في الهيكل التنظيمي وطرق اتخاذ القرار ونمط الاتصال التنظيمي وتكوين العمال والحوافز .

دافعية الانجاز:

وعرفها حسن علي: "بأنها مفهوم افتراضي كامن لدى الشخص قد يمثل دافعا أو استعدادا أو ميلا راسخا لدى الفرد للاقترب والبحث عن النجاح في الموافق ذات الطابع الإنجازي أو التي تتضمن إنجازا أو تنافسا لأداء مهمة ما وفقا لمحك معين من الجودة والامتياز" (العلوان 2009، 302).

يعرفها فاروق عبد الفتاح: هي الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح، وإنجاز أعمال صعبة والتغلب على العقبات بكفاءة وبأقل قدر ممكن من الجهد والوقت وبأفضل مستوى من الأداء (عشيرة ، وآخرون 2018، 54). ونعرف دافعية الانجاز اجرائيا هي عبارة عن هدف ذاتي يوجه السلوك وينشطه أي تحديد الفرد لأهدافه وميله إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي إلى تحقيقها والعمل بها.

المؤسسات العمومية:

مجموعة المنظمات العمومية الادارية، التجارية والصناعية، والتكنولوجية ومؤسسات البحث العلمي التي تصرف ميزانيتها الدولة وتسييرها هي لخدمة المنفعة العمومية .

4- أهداف الدراسة

الهدف النظري:

- الرفع من مستوى دافعية الانجاز مستقبلا لدى عمال المؤسسات العمومية انطلاقا من المناخ التنظيمي.

الأهداف الميدانية:

المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية

- التأكد من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- التأكد من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- التأكد من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين طرق اتخاذ القرار ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- التأكد من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين نمط الاتصال التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- التأكد من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تدريب العمال ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- التأكد من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام الحوافز ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

5- أسباب اختيار الموضوع:

أسباب ذاتية:

- الرغبة والشغف العلمي لتقديم بحوث جادة وواقعية .
- اضافة الجديد لتخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية و الارغونوميا.

أسباب موضوعية:

- نقص الدراسات التي تربط بين موضوعي المناخ التنظيمي دافعية الانجاز وتطبيقها على واقع المؤسسات الجزائرية.

- تأثير موضوع المناخ التنظيمي على تحسين مستوى الأداء و دافعية الانجاز متغير ووسيط مهم.
- لما تملبه الحاجة على المنظمة للحفاظ على رضا وموظفيها والرفع من معنوياتهم لتقديم الافضل.

6- أهمية اختيار الموضوع

- الرفع من معنويات الموظفين لتقديم الافضل للعملاء .
- بلوغ اهداف المنظمة بمرونة تامة عن طريق الاستثمار في معنويات العامل البشري.

7- الدراسات السابقة:

- دراسة خشعي عمر (2019) بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عمال مصنع الاسمنت لافارج المسيلة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن العلاقة الموجودة بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، الاتصال، الإشراف، اتخاذ القرار) ودافعية الانجاز لدى عمال المصنع الإسمنت لافارج المسيلة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، يتكون مجتمع الدراسة على جميع العمال الذين يشتغلون لدى الشركة لافارج الأم

دون عمال المناوبة والذين يبلغ عددهم (349) عامل، تم استخدام العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة البالغ عددهم (83) عامل، أما أدوات الدراسة فقد تمثلت في استبيان خاص بالمناخ التنظيمي من إعداد الطالب وكذا مقياس خاص بالدافعية للإنجاز للدكتور منصور الزاهي ، أما التحليل فقد تم عن طريق الحزمة الإحصائية (spss)، وقد أظهرت النتائج ما يلي:

- توجد علاقة بين المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال مصنع الإسمنت.
- يلعب الهيكل التنظيمي دور كبير في تحفيز دافعية الانجاز لدى عمال مصنع الإسمنت.
- للإشراف دور فعال في زيادة الدافعية للإنجاز لدى عمال مصنع الإسمنت.
- اتخاذ القرار له دور قوي في تنمية الدافعية للإنجاز لدى عمال مصنع الإسمنت (خشعي 2019).
- دراسة الاحول نوال، بركان زهية (2020) بعنوان: أثر المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة بالغفرون.

هدفت الدراسة إلى تشخيص المناخ التنظيمي السائد بتعاونية الحبوب و الخضر الجافة بالغفرون ، و تحديد طبيعة العلاقة بين هذا المناخ والولاء التنظيمي لدى العاملين ،و لتحقيق هذه الغاية صمنا استبياناً و بعد التحقق من صحته قمنا بتوزيعه على عينة عشوائية مكونة من 80 عامل . و قد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مناخ تنظيمي معتدل عموماً بالتعاونية، و عن مستوى ولاء تنظيمي مرتفع لدى العاملين، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي فالمنظمة الناجحة هي التي تستطيع أن تخلق روح الولاء التنظيمي لدى العامل (الأحول و بركان 2020).

- دراسة حسين مشوح القطيش، احمد عايد الشرفات (2017) مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية، وتكونت عينة الدراسة من (178) معلم ومعلمة، وقد تم تطوير أداة لقياس مستوى دافعية الانجاز، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وأشارت النتائج إلى أن مستوى دافعية الانجاز للمعلمين بدرجة متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.052$) المستوى دافعية الانجاز تعزي لمتغيرات: الجنس، الخبرة (القطيش و الشرفات 2017).

- دراسة عبد القهار زهيد، سمير بيوضة (2020): جودة التعليم في المغرب وتحفيز المعلمين الإصلاحات في مناخ عمل متدهور.

وآخرها الرؤية الاستراتيجية لإصلاح 2015-2030. من وجهة نظرنا، المعلم هو مفتاح المشكلة ويجب أن يحظى باهتمام خاص للغاية ، فيما يتعلق بتدريبه ، ومناخ عمله ... تقدم هذه المقالة نتائج دراسة حول تأثير مناخ العمل على رضا وإشراك معلمي المؤهلات الابتدائية والكليات والثانوية، على أراضي المديرية الإقليمية لوزارة التربية والتعليم في ELKELAA des SRAGHNAS. هذا استبيان بحث تم إجراؤه على عينة قوامها 697 معلماً في القطاع العام. تظهر النتائج أن المستوى المنخفض لرضا المعلمين ومشاركتهم مرتبط بشكل

كبير بالتصور السلبي لمكان العمل. لذلك فإن هذه النتائج تثير التساؤل حول ممارسات إدارة الموارد البشرية المطبقة لتعزيز تحسين مناخ العمل ، والتي من المفترض أن تضمن نجاح التغيير الهيكلي، مثل الرؤية الاستراتيجية 2015-2030.

- الحارثي، سلطان بن ناصر محمد (2015): بعنوان: المناخ التنظيمي في المناطق النائية بحرس الحدود وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين

تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما علاقة المناخ التنظيمي في المناطق النائية بالرضا الوظيفي لدى افراد حرس الحدود بقطاع ضرورة؟ هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في حرس الحدود بقطاع ضرورة. بلغ حجم مجتمع الدراسة (682) وقام الباحث باختبار عينة عشوائية تمثل عينة الدراسة وبلغ حجم العينة (246) وتم إدخال (242) استبانة صالحة للتحليل، استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانات كأداة لجمع البيانات وتم التحليل بواسطة حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" وتوصل الى النتيجة انه هناك علاقة ارتباط قوية دالة إحصائياً موجبة عند مستوى (0.05) بين المتوسط العام للمناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى افراد حرس الحدود العاملين بقطاع ضرورة، وأن المناخ التنظيمي يؤثر في الرضا الوظيفي بدرجة عالية (الحارثي 2015).

- دراسة Lise Corriveau و Luc Brunet (1993): بعنوان: المناخ التنظيمي والكفاءة لسبع مدارس شاملة في كيبك في بيئة حضرية.

الهدف من هذا البحث هو اكتشاف، في بعض المدارس الشاملة في منطقة مونتريال، أنواع المناخ التنظيمي التي يبدو أنها مرتبطة بفعالية تنظيمية أكبر وأقل، تم قياس ذلك على أساس النتائج الأكاديمية لـ 5 طلاب ثانويين في امتحانات وزارة التربية والتعليم في جوان 1986، باللغات الفرنسية والإنجليزية والرياضيات. وشارك أعضاء هيئة التدريس من سبع مدارس أساسية في منطقة مونتريال في هذه الدراسة، بشكل عام تشير النتائج إلى أن المناخ التنظيمي للمدارس التي تم الحكم عليها على أنها أكثر فعالية يبدو أكثر استشارياً من مناخ المدارس التي تم الحكم عليها على أنها أقل فعالية (Brunet and Corriveau 1993).

8- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية دراسة مسحية استكشافية، وهي أهم مرحلة في البحث العلمي نظرا لارتباطها المباشر بالميدان، مما يضيف الموضوعية في البحث وتبتعد قدر الامكان عن الذاتية والتصور، كما يمكن من خلال الدراسة التقرب الى الموضوع جيدا والتعرف على الاشخاص واختيار منهم مجموعة البحث المناسبة والتي تفتح لنا بدورها الطريق لوضع الفرضيات الملائمة وتحديد الابعاد الخاصة بالدراسة كما تسمح لنا باستطلاع المكان والكشف عن القياس السيكو متري لأداة القياس المراد استعمالها، حيث تم بعد جمع المعلومات النظرية والميدانية من الجولة في أقسام المؤسسة

9- حدود الدراسة المكانية والزمانية:

المكانية:

حيث تعتبر البلديات من المنشآت الرئيسية التي تمثل القطاع العام في الجزائر، اخترنا بلدية بوسعادة الواقعة جنوب عاصمة الولاية بالمسيلة.

الزمانية:

امتدت دراستنا عبر السنة الجامعية وفق فترات زمنية متعاقبة وذلك وفق التقسيم التالي:

- مرحلة الدراسة الاستطلاعية: جرت من تاريخ 01 الى 31 مارس 2021.

- مرحلة الدراسة الفعلية امتدت من تاريخ 01 الى 16 أبريل 2021.

10- مجتمع الدراسة:

كون أن البلديات تعد من المؤسسات التي تنتمي الى القطاع العام أخذنا الموظفين المنتسبين لبلدية بوسعادة بكل الفئات والرتب والبالغ عددهم 400 موظف موزعين على كامل فروع البلدية متكونين من اطارات واعوان مكاتب و اعوان مهنيين و عمال الشبكة الاجتماعية.

11- عينة الدراسة:

وفي دراستنا هذه يقدر عدد أفراد عينتنا ب 30 موظف، كثيرا ما يقوم الباحث باختيار عدد معين من الأفراد من المجتمع الأصلي الذي هو قيد الدراسة وهذا العدد للعينة هو الذي يمثل عينة البحث التي سيجرب عليها. ونظرا لحجم مجتمع الدراسة كانت العينة العشوائية العنقودية .

12- منهج الدراسة:

سنجري اعتمادنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتبر الأسلوب الأفضل لوصف المتغيرين المدروسين وتصويرهما كميا ووصفيا وتحليليا عن طريق جمع المعلومات بطريقة مقننة عن المشكل وتصنيفها وتبويبها وتحليلها ثم إخضاعها للدراسة , هذا نظرا لطبيعة الموضوع واشكاليته الذي يهدف الى ايجاد علاقة في اتجاه ما بين المتغير المستقل وهو المناخ التنظيمي المتغير التابع والمتمثل في الدافعية للإنجاز لعمال هذه المصلحة (بوحفص 2005، 18).

13- الخصائص الوصفية لعينة الدراسة

أ- توزيع العينة حسب الجنس:

الجدول (01) - يمثل جنس افراد العينة

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	25	% 83.33

المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية

الإناث	5	16.66 %
المجموع	30	100 %

كانت عدد افراد العينة غالبيتهم ذكور حيث كانت نسبة الذكور 83.33 بالمائة اي ب25 فرد من مجموع العينة بينما اخذت نسبة الاناث 16.66 % والتي تمثلت تعدادا ب 5 اناث.

ب- توزيع العينة حسب السن (العمر):

الجدول (02) : يمثل أفراد العينة حسب السن

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	12 أفراد	40%
من 31 إلى 40 سنة	11 فرد	36.66%
أكثر من 40 سنة	7 أفراد	23.33 %
المجموع	30 فرد	100 %

من مجموع العينة كانت النسبة الاكبر هي فئة من 20 الى 30 سنة حيث كان عدد افرادها 12 فردا بنسبة 40 بالمائة ثم تلتها النسبة 36.66 بالمائة للفئة العمرية بين 31 و 40 سنة وتعدداها كان 11 فرد، وفي اخير لدينا النسبة المئوية 23.33 بالمائة لأصحاب الفئة العمرية الأكثر من 40 سنة الذي كان عددهم 7 افراد.

ت- توزيع العينة حسب المستوى الدراسي:

الجدول (03) : يمثل المستوى الدراسي لأفراد العينة.

المستويات	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من مستوى ثانوي	8 افراد	26.66%
مستوى ثانوي	12 فرد	43.33 %
مستوى جامعي	9 فرد	30 %
المجموع	30 فرد	100 %

تربعت الفئة الاكبر محل الدراسة من مستوى الثانوي على اغلب العينة مقارنة بالمستويات الاخرى حيث كان عدد الافراد في المستوى الثانوي 12 فرد ممثلة نسبيا ب 43.33 بالمائة من مجموع النسبة تلتها المستوى الجامعي ب 9 افراد ممثلة ب 30 بالمائة وفي الاخير المستوى الاقل من الثانوي حضيبت ب 8 افراد ممثلة نسبيا ب 26.66 بالمائة.

14- أدوات جمع المعلومات:

أولاً: الملاحظة:

وركزنا على الملاحظة بسيطة وهي المستخدمة غالبا في الدراسات الاستكشافية إذ يلاحظ الباحث ظاهره أو حاله دون أن يكون لديه مخطط مسبق لتوعية المعلومات أو الأهداف أو السلوك الذي سيخضعه للملاحظة (عبيدات ، أبو نصار و مبيضين 1999، 73).

ثانيا: الاستبيان

وانقسم الاستبيان الى جزئين:

✓ استمارة المعلومات وهي البيانات الشخصية للموظف التي تحتوي على الخصائص الوصفية للعينة كالجنس والسن والخبرة.

✓ المقاييس الخاصة بالمتغيرات محل الدراسة المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز تمثل أدوات جمع البيانات في استبيان مكون من مقياسين لمتغيري الدراسة وتم الاعتماد عليهم لتشابه المجتمع الديمغرافي والخصائص الوصفية التي استعملوا فيها.

• الجزء الأول مقياس المناخ التنظيمي: تم تصميم المقياس من طرف الباحثة فوزية هواين (2014) بجامعة سطيف2، واستكمالا لنيلها شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، و يتضمن البنود المتعلقة بالمتغير الأول للدراسة (المتغير المستقل)، وهو متغير المناخ التنظيمي، وقد ضم (39) بند، موزعة على خمس أبعاد نلخصها في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يوضح توزيع البنود على أبعاد استبيان المناخ التنظيمي.

أبعاد المناخ التنظيمي	عدد البنود	أرقام البنود الايجابية	أرقام البنود السلبية
الهيكل التنظيمي	9	34-27-18-15-8-7-5	29-4
طرق اتخاذ القرارات	7	20-16-14-13-9-1	12
نمط الاتصال التنظيمي	10	-25-24-22-19-17-10 38-36-31	3
تدريب العمال	6	32-30-23-6	26-11
نظام الحوافز	7	39-37-35-33-28-21-2	
المجموع	39		

كيفية تنقيط المقياس:

على الموظف أن يجيب على كل بند بالتعبير عن شدة ردود أفعاله، و للتنقيط استخدمت أرقام تتراوح ما

بين 1 إلى 5 لتدل على درجات الموافقة على العبارة الموجبة حيث تنقط كالاتي:

- نقطة واحدة: موافق بشدة .

- نقطتين: موافق.

- ثلاث نقاط: محايد.

- أربع نقاط: غير موافق.

- خمس نقاط: غير موافق بشدة.

* وفي البنود السلبية يتم عكس التنقيط من 5 إلى 1، على النحو التالي:

- نقطة واحدة: غير موافق بشدة.

- نقطتين: غير موافق.

- ثلاث نقاط: محايد.

- أربع نقاط: موافق.

- خمس نقاط: موافق بشدة.

الخصائص السيكومترية لأداة البحث:

ولغرض التأكد من صدق و ثبات أداة جمع البيانات تم تطبيق الاستبيان في صورته النهائية على عينة تتكون من 15 فردا من مجموع موظفي البلدية اختيروا بطريقة عشوائية و بعد ذلك قمنا بالتأكد من صدق و ثبات الاستبيان وذلك كالتالي:

صدق الاستبيان:

صدق المحتوى:

وقد تم الاعتماد على صدق المحتوى كونه من أكثر أنواع الصدق استخداما و شيوعا، حيث قمنا في هذه المرحلة بعرض الاستبيان في صورته الأولية على 07 محكمين من اساتذة جامعيين و قد كانت ملاحظاتهم في أغلبها لصالح الاستبيان.

وبعد عرضه على المحكمين قمنا بتطبيق معادلة Lawshe للتأكد من صدق الاستبيانين وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات المحكمين على بنود الاستبيان تبين أن صدق محتوى استبيان المناخ التنظيمي = 0.73.

صدق الاتساق الداخلي:

إذ قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية، بهدف التأكد من الاتساق الداخلي أو البنائي للاستبيان، و ذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد الاستبيان. الجدول رقم (05): يوضح ارتباطات درجات أبعاد استبيان المناخ التنظيمي مع الدرجة الكمية للاستبيان

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الهيكل التنظيمي	0.75	0.01
طرق اتخاذ القرارات	0.76	0.01
نمط الاتصال	0.83	0.01
تدريب العمال	0.88	0.01
نظام الحوافز	0.91	0.01

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات ارتباط درجات أبعاد استبيان المناخ التنظيمي مع الدرجة الكمية للاستبيان تتراوح بين (0.75-0.91) وهي ارتباطات دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و في ضوء ذلك يمكن القول أن استبيان المناخ التنظيمي يتمتع بصدق الاتساق الداخلي و بدرجة عالية، مما يؤدي بنا إلى الاطمئنان أكثر للنتائج المتوصل إليها.

ثبات الاستبيان:

للتأكد من ثبات الاستبيان اكتفينا بتطبيق معامل "ألفا كرو نباخ"، وذلك باعتبار انه من أحسن الطرق للتحقق من ثبات الاستبيان بالاعتماد على برنامج spss وكانت نتائجه كالآتي:

الجدول رقم (06): يوضح نتائج تطبيق معامل الثبات " ألفا كرونباخ" لاستبيان المناخ التنظيمي.

ابعاد الدراسة	عدد البنود	معامل الثبات
الهيكل التنظيمي	9	0.62
طرق اتخاذ القرارات	7	0.66
نمط الاتصال	10	0.63
تدريب العمال	6	0.73
نظام الحوافز	7	0.88
ثبات أداة الدراسة	39	0.88

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معاملات الثبات "ألفا" لأبعاد استبيان المناخ التنظيمي قد بين (0.63-0.88) و هذا ما يمكننا من القول أن مدى تجانس و انسجام عبارات استبيان المناخ التنظيمي مرتفع، و بالتالي فهي تتمتع بقدر طيب من الثبات يبرز إمكانية استخدامها في قياس ما وضعت لقياسه (هواين 2014، 132).

الجزء الثاني : اختبار خاص بدافعية الإنجاز:

والذي يحتوي على 28 فقرة اختبارات متعددة تقيس الدافعية للإنجاز

اختبار دافع الانجاز للأطفال والراشدين:

أعد الاختبار في الأصل من طرف هيرمانز Hermans وكان الهدف منه قياس الرغبة في العمل وفي الأداء الجيد وكذا تحقيق النجاح، وقد أخذ بعين الاعتبار في صياغته الصفات العشر التي تميز ذوي التحصيل المرتفع عن منخفضي التحصيل. أي ذوي الدافع المرتفع للإنجاز عن منخفضي هذا الدافع ، وتتمثل هذه الصفات فيما يلي (Hermans 1970):

- مستوى الطموح المرتفع.
- السلوك الذي تقل فيه المغامرة.
- القابلية للتحرك إلى الأمام.
- المثابرة.
- الرغبة في إعادة التفكير للعقبات.
- إدراك سرعة الوقت.
- الاتجاه نحو المستقبل.
- البحث عن التقدير.
- اختيار مواقف المنافسة ضد مواقف التعاطف.
- الرغبة في الأداء الأفضل.

وقد قام فاروق عبد الفتاح موسى - بكلية التربية بجامعة الزقازيق- باقتباس الاختبار وإعداده باللغة العربية، وهو ملائم للقياسات في البيئة الجزائرية.

• بناء الاختبار وطريقة تقدير الدرجات:

يتكون الاختبار الاصلي من 28 فقرة باختبارات متعددة, تتكون كل منها من جملة ناقصة يليها خمس عبارات أو اربع عبارات على نحو (أ, ب , ج, د, هـ) أو (أ, ب, ج, د) ويوجد أمام كل عبارة زوج من الأقواس على المفحوص اختيار العبارة التي ير أنها تكمل الجملة الناقصة بوضع العلامة بين قوسين (×) ويكون تقدير الدرجات تبعا لمدى إيجابية الفقرة, ففي الفقرة الموجبة تعطى الدرجات (1, 2, 3, 4, 5) على الترتيب, وفي الفقرة السالبة تعطى الدرجات (1, 2, 3, 4, 5) على الترتيب, والشيء نفسه بالنسبة لل فقرات التي تليها أربع عبارات. (كريمة، 2001، ص91)

وتجدر الإشارة إلى أننا لم نطبق جل فقرات الاختبار وانما تلك التي اعتقدنا أنها تفيد موضوعنا ومجال بحثنا وهو المؤسسة الاقتصادية وميدان العمل بصفة عامة فكانت الفقرات المعتمدة عليها على النحو التالي (1- 3- 4- 5- 7- 8- 13- 14- 15- 16- 17- 20- 21- 22- 26- 27-), بينما تمثلت الفقرات التي عدناها هي (2- 6- 9- 10- 11- 12- 18- 19- 23- 24- 25- 28-).
وتبعاً لهذا النظام تكون أقل درجة يتحصل عليها العامل هي 28 درجة بينما أعلى درجة تصل إلى 130 درجة, والدرجة المتوسطة تكون 79 درجة وكذلك تعبر عن دافعية لإنجاز منخفضة - عالية ومتوسطة على الترتيب.

• زمن التطبيق:

ليس للاختبار زمن محدد للتطبيق، ولكن وجد ان الأفراد العاديين يستطيعون الإجابة في مده تتراوح ما بين 35- 45 دقيقة وذلك بعد إلقاء التعليمات وحل الأمثلة

- الخصائص السيكومترية للمقياس:

• الثبات:

طبق المقياس على عينة من البنين والبنات في المراحل الإعدادية والثانوية والجامعية في محافظة الشرقية من الأعمار 13 سنة حتى 24 سنة. وبلغ حجم العينة الكلية 598 فردا منهم 372 من البنين، 226 من البنات. وتم حساب الثبات بالطرق التالية:

- طريقه الفا كرونباخ: قام الباحث بحساب معاملات الثبات في حالات: البنين وحدهم، البنات وحدهن، البنين والبنات معا (عينة مشتركة).

- طريقة التجزئة النصفية: حيث حسبت درجات أفراد العينة في نصف الاختبار المكون من الأسئلة ذات الترتيب الفردي ودرجاتهم في الأسئلة ذات الترتيب الزوجي. وكانت النتائج بالنسبة للحالات الثلاث في نصف الاختبار وفي الاختبار كله بتطبيق معادلة سيبرمان بروان.

• الصدق:

تم حساب صدق الاختبار بالطرق التالية:

- صدق المحكمين: عرضت صور من الاختبار على ثمانية من المحكمين من العاملين في مجال علم النفس التربوي والقياس النفسي، وطلب كل منهم تحديد ما اذا كانت الفقرات تنتمي إلى الدافع للإنجاز، وكذلك ايجابية وسلبية الفقرات.

- الصدق التجريبي: تم اختيار 200 فرد من أفراد العينة بطريقه عشوائية (100 بنين، 100 بنات) ثم حسب معامل الارتباط بين درجاتهم في اختبار الدافع للإنجاز ودرجات تحصيلهم الدراسي في نهاية العام وقد بلغت قيمة معامل الارتباط 0.67.

• المعايير:

حسبت الرتب الميئينية من الدرجات الخام للأفراد في هذا الاختبار وتكرارها لدى عيني البنين والبنات، الرتب الميئينية.

المعيار هو نوع من الميزان المطلق الذي ترد إليه الدرجات الخام ؛ و في اختبار الدافع للإنجاز : حسبت الرتب الميئينية من الدرجات الخام للأفراد في جداول مقسمة إلى درجات خام و المقابل لها من الرتب الميئينية لدى البنين و البنات (موجودة في المقياس المرفق) . ؛ فبعد استخراج الدرجة الخام التي تم الحصول عليها والعثور على المقابل لها من الدرجة الميئينية، تفسر الدرجة الميئينية بحسب التصنيف التالي :

من 130 - 79 > دافع انجاز مرتفع .

من 79 - 50 > دافع انجاز فوق متوسط .

من 49 - 28 > دافع انجاز تحت المتوسط .

من 28 فأقل > دافع انجاز ضعيف (تشوافت 2002).

15- الأساليب الاحصائية المستعملة:

أولاً: التكرارات والنسب المئوية لحساب الخصائص الوصفية لعينة الدراسة وذلك من خلال تحويل التكرارات إلى نسب مئوية حتى نتمكن من مناقشتها بطريقة موضوعية وذلك من خلال الجداول المعروضة في الجانب التطبيقي .

ثانياً: برنامج معالجة الحزم الاحصائية SPSS متمثلاً في معامل الارتباط بيرسون Pearson لدراسة العلاقة وطبيعتها بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى العمال.

16- عرض و تفسير النتائج:

التحقق من الفرضية الرئيسية:

من أجل التحقق من الفرض القائل: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

الجدول رقم(07): يمثل معامل العلاقة الارتباطية بيرسون بين متغيري الدراسة المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز

العلاقة بين المتغيرين:	عدد افراد العينة N	Pearson Correlation معامل الارتباط بيرسون	Sig مستوى المعنوية	القرار
المناخ التنظيمي	30	+ 0.75	0.000	توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرين
دافعية الانجاز				

ونستنتج من معامل الارتباط بيرسون والمتمثل في القيمة $R=0.75$ بين المناخ التنظيمي و دافعية الانجاز توصلنا الى انه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز لدى المؤسسات العمومية.

ومنه نقول انه تحقق الفرض الرئيسي والقائل: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية".

التحقق من الفرضية الجزئية الأولى:

من معامل الارتباط بيرسون والمتمثل في القيمة $R=0.75$ بين الهيكل التنظيمي ودافعية الانجاز توصلنا الى انه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين الهيكل التنظيمي ودافعية الانجاز لدى المؤسسات العمومية الجزائرية.

ومنه نقول ان الفرضية الجزئية الأولى تحققت والقائلة: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية".

التحقق من الفرضية الجزئية الثانية:

من معامل الارتباط بيرسون والمتمثل في القيمة $R=0.71$ بين طرق اتخاذ القرار ودافعية الانجاز توصلنا الى انه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين طرق اتخاذ القرار ودافعية الانجاز لدى المؤسسات العمومية الجزائرية.

ومنه نقول ان الفرضية الجزئية الثانية تحققت والقائلة: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين طرق اتخاذ القرار ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية".

التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة:

من معامل الارتباط بيرسون والمتمثل في القيمة $R=0.69$ بين نمط الاتصال ودافعية الانجاز توصلنا الى انه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين نمط الاتصال ودافعية الانجاز لدى المؤسسات العمومية الجزائرية.

ومنه نقول ان الفرضية الجزئية الثالثة تحققت الى حد ما والقائلة: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نمط الاتصال و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية".

التحقق من الفرضية الجزئية الرابعة:

المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية

من معامل الارتباط بيرسون والمتمثل في القيمة $R=0.74$ بين تدريب العمال ودافعية الانجاز توصلنا الى انه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين تدريب العمال ودافعية الانجاز لدى المؤسسات العمومية الجزائرية. ومنه نقول ان الفرضية الجزئية الرابعة تحققت والقائلة: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تدريب العمال ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية".

التحقق من الفرضية الجزئية الخامسة:

من معامل الارتباط بيرسون والمتمثل في القيمة $R=0.73$ بين نظام الحوافز ودافعية الانجاز توصلنا الى انه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين نظام الحوافز ودافعية الانجاز لدى المؤسسات العمومية الجزائرية. ومنه نقول ان الفرضية الجزئية الأولى تحققت والقائلة: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام الحوافز ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية".

17- تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال ما لامسناه في تأثير المناخ التنظيمي على مستوى دافعية الانجاز في معامل الارتباط الطردي القوي $R=0.75$ نتأكد ان المناخ التنظيمي يلعب دورا هاما في المؤسسات العمومية حيث يمنح دفع معنوي ومادي على بيئة العمل، من أجل تحقيق ما تطمح اليه اي منظمة وخاصة في القطاع العام. وبعد التفصيل في اثر كل بعد من ابعاد المناخ التنظيمي نجد العلاقة بين المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز كفرضية رئيسة عامة تتناسب مع الفرضيات الجزئية المتمثلة في كل بعد على حدى، حيث وجدنا ان العلاقة بين الابعاد التالية : (الهيكل التنظيمي، طرق اتخاذ القرار، تدريب العمال، نظام الحوافز) من جهة وبين دافعية الانجاز متقاربة جدا و تمثلت في معامل الارتباط بيرسون يتراوح بين (0.71 و 0.75) بإشارة الايجاب، وكلها تدل على علاقات طردية قوية ذات دلالة احصائية ، وهذا ما يبين اهمية هاته الابعاد بشكل كبير ومهم في زيادة دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية، كما وجدنا ان العلاقة بين نمط الاتصال ودافعية الانجاز لدى عمال قدرت بمعامل بيرسون $R=0.69$ وهي علاقة طردية متوسطة الا انها لا تبعد كثيرا عن دور باقي الابعاد كما انها لا تقل أهمية في زيادة دافعية الانجاز لدى العمال.

18- الاستنتاج العام :

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية موجبة قوية بين المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية موجبة قوية بين الهيكل التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية موجبة قوية بين طرق اتخاذ القرار ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية موجبة متوسطة بين نمط الاتصال ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية موجبة قوية بين تدريب العمال ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية موجبة قوية بين نظام الحوافز و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية.
- التوصيات والاقتراحات:**
- يجب الاهتمام بالمناخ التنظيمي واعطاء قدر كاف له من الدراسات العلمية لما يجنيه من نتائج ايجابية على المؤسسة.
- البحث في المواضيع التي تمنح الموظف القدرة على الانجاز لمهامه بكل أريحية وترفع دافعيته للإنجاز.
- انجاز مكاتب دراسات للبحث العلمي داخل المؤسسات لتوفر حلول علمية وموضوعية للمشاكل الجديدة وبأسرع وقت.
- انشاء دورات ترفيهية ومنافسات داخل المؤسسات كآلية لخلق جو ايجابي بين افراد المؤسسة.
- ربط متغيري المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز بمتغيرات اخرى من الممكن ان تلعب دور في ولادة اكتشافات علمية اخرى.
- اعضاء طابع المشاركة في اتخاذ القرار حتى يشعر الكل بالولاء للمؤسسة ويصبح الكل يشعر بمهامه ويمارسها بكل فعالية واتقان.
- بناء نظام حوافز عادل بين عمال مؤسسات للشعور بقدر من الرضا.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة كآلية من آليات للمراقبة والتحري عن اي خلل يضيفي طابع الضبابية بين الجميع ويعكر سير المؤسسة.
- انشاء بنية تحتية متينة في المؤسسات حتى تمنح العامل اريحية في أداء المهام وتجنبه الحوادث المهنية.

المراجع

1. Brunet , Luc, and Lise Corriveau. "Climat organisationnel et efficacité de sept polyvalentes au Québec en milieu métropolitain." *Revue des sciences de*, 1993, 19 ed.: 483-499.
2. Hermans. - <http://www.acofps.com/vb/showthread.php?t=9760>. 1970.

المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية

3. أحمد فلاح العلوان. علم النفس التربوي. المجلد 01. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، 2009.
4. حسين مشوح محمد الفطيش، و احمد عابد فنخور الشرفات. "مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الاولى في المدارس البادية الشمالية الشرقية". مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الشهيد حمه لخضر، 2017، الإصدار 21: 211-225.
5. رابح شرقي. مذكرة ماجستير بعنوان النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية. جامعة قسنطينة : كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2010.
6. عبد الكريم بوحفص. الاحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والانسانية. الجزائر العاصمة: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
7. عمر خشعي. "المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عمال مصنع الاسمنت لفارج المسيلة". مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 2019، الإصدار 01: 12-33.
8. فاطمة الزهراء بن صافية. "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات بالرويبة". مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، 2014، الإصدار 02: 01-31.
9. فوزية هواين. المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية . مذكرة نيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، سطيف، الجزائر: جامعة سطيف2، 2014.
10. كريمة تشواقت . الدافعية للإنجاز بين التحكم الداخلي والخارجي [مصدر نصي غير مخطوط] : دراسة ميدانية في قسم الإنتاج بمؤسسة سوناطراك. مذكرة نيل شهادة الماجستير ، الجزائر : جامعة الجزائر 2، 2002.
11. محمد سلطان بن ناصر الحارثي. "أطروحة ماجستير المناخ التنظيمي في المناطق النائية بحرس الحدود وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين". جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، 2015.
12. محمد عبيدات ، محمد أبو نصار، و عقلة مبيضين. منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات. المجلد 2. عمان، الاردن: دار وائل للطباعة والنشر، 1999.
13. نوال الأحول، و زهبة بركان. "أثر المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة بالغفرون". مجلة الإقتصاد الجديد، 2020، الإصدار 01: 263-278.
14. يوسف مهدي عشيرة ، محمد طياب ، محمد وداك، و عمار زدام. "العلاقة بين تقدير الذات ودافعية الانجاز لدى تلاميذ أقسام رياضة ودراسة". مجلة أبحاث، 2018، الإصدار 01: 49-64.
15. يوسف ، أيمن عبد بحر ، سليمان . "دراسة أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية غزة". مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الانسانية)، 2010، الإصدار 8.
16. يوسف سيفي . "مبادئ الهيكل التنظيمي ودورها في خلق المناخ التنظيمي". مجلة التدوين، 2019، الإصدار 12.